

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด
จังหวัดสมุทรปราการ

สารนิพนธ์
ของ
นายนาท แผ้วจิตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
ตุลาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๕๘.314

๖.1๖5๐

๖.๒

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด
จังหวัดสมุทรปราการ

บทคัดย่อ
ของ
นายนาท แผลวจิตรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
ตุลาคม 2547

๖.๒๖๖๖

นาท แผ้วจิตร. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท*
อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ;
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมริดา แสนคำเครือ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรด้าน
ส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงานที่สังกัด บุคลิกภาพ รายได้
ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ
สมาชิกในครอบครัว ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพใน
สถานที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงาน
กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัด
สมุทรปราการ จำนวน 120 คน เป็นชาย 93 คน เป็น หญิง 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ตัวแปร
ได้แก่ เพศหญิง (X_2) ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว(X_{16})
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร
ได้แก่ เพศชาย (X_1) บุคลิกภาพ (X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานบริษัทกับสมาชิกในครอบครัว
(X_{17}) ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน(X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
(X_{19}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{20})
3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มี 12 ตัวแปร ได้แก่ อายุ(X_3) วุฒิการศึกษาต่ำกว่า
ระดับปริญญาตรี (X_4) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (X_5) วุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี
(X_6) ระดับรายได้ (X_7) ประสบการณ์ทำงาน (X_{11}) สถานะภาพ โสด(X_8) คู่ (X_9) และหม้าย(X_{10}) และ
ฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบัญชีและการเงิน(X_{13}) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ (X_{14}) และฝ่ายผลิตและ
ส่งออก (X_{15})

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปยังตัวแปรที่ส่งผลน้อยที่สุด ดังนี้ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว(X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17})บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_{18}) ฝ่าฝืนบัญชีและการเงิน(X_{13})สถานะภาพสมรสแบบคู่ (X_8) ประสิทธิภาพการทำงาน (X_{11}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 65.3

5. สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เขียนได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 57.853 + .482X_{16} - .690 X_{17} - .235 X_{18} + 4.006 X_{13} - 4.484 X_8 + .367 X_{11}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .514X_{16} - .296 X_{17} - .240 X_{18} + .163 X_{13} - .185 X_8 + .148 X_{11}$$

VARIABLES RELATED TO TASK BURNOUT OF SIAM PAINT
INDUSTRY COMPANY LIMITED OFFICERS
IN CHANGWAT SAMUTPRAKARN

AN ABSTRACT
BY
MR. NART PAIRWICHT

Presented in partial fulfillment off the requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University

October 2004

Nart Pairwichit.(2547). *Variables Related to Task Burnout of Siam Paint Industry Company Limited Officers in Changwat Samutprakarn*. Master Project, M. Ed. (Educational Psychology). Bangkok: Graduate School . Srinakharinwirot University. Project Advisor : Asst. Prof. Promptida Sankamkrue.

The Purpose of this research was to study variables related to task burnout of Siam Paint Industry Company Limited officers in Changwat Samutprakarn. The variables were three dimensions. First of them were personal variables such as gender, age, educational level, marital status, working experience, unit of working, personality, income. Second of them were family variables such as family's responsibility and interpersonal relationship between the officers and their family's member. Third of them were working environment such as physical working environment, interpersonal relationship between the officers and their directors, interpersonal relationship between the officers and friends. The 120 samples, 93 males and 27 females, were officers of Siam Paint Industry Company Limited in Changwat Samutprakarn. The research instrument was the variables related to task burnout questionnaires. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among 2 variables; female (X_2), family's responsibility (X_{16}) of Siam Paint Industry Company Limited officers' task burnout in Changwat Samutprakarn at .01 level
2. There were significantly negative correlation among 6 variables; male (X_1), personality (X_{12}), interpersonal relationship between the officers and their family's member (X_{17}), physical working environment (X_{18}), interpersonal relationship between the officers and their directors (X_{19}), interpersonal relationship between the officers and friends (X_{20}) of Siam Paint Industry Company Limited officers' task burnout in Changwat Samutprakarn at .01 level
3. There were no significantly positive correlation among 12 variables; age (X_3), educational level under bachelor degree (X_4), educational level bachelor degree (X_5), educational level upper bachelor degree (X_6), income (X_{10}), working experience (X_{11}), single status (X_7), married status (X_8), widow status (X_9), unit of working : account and finance (X_{13}) , human resource (X_{14}), produce and export (X_{15}) of Siam Paint Industry Company Limited officers' task burnout in Changwat Samutprakarn .

4. There were 6 variables significantly effecting on task burnout of Siam Paint Industry Company Limited officers in Changwat Samutprakarn were family's responsibility (X_{16}), interpersonal relationship between the officers and their family's member (X_{17}), working environment (X_{18}), account and finance of unit (X_{13}), married status (X_9), working experience (X_{11}). These 6 variables could predicted equation of the task burnout of Siam Paint Industry Company Limited officers in Changwat Samutprakarn about the percentage of 65.3

5. The predicted equations of task burnout were :

5.1 In terms of raw scores were :

$$\hat{Y} = 57.853 + .482X_{16} - .690 X_{17} - .235 X_{18} + 4.006 X_{13} - 4.484 X_9 + .367 X_{11}$$

5.2 In terms of standard scores were :

$$Z = .514X_{16} - .296 X_{17} - .240 X_{18} + .163 X_{13} - .185 X_9 + .148 X_{11}$$

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ



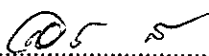
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)



กรรมการ

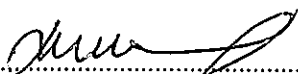
(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ดมเพชร นัตถสุกุล)

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เวชนี กรีทอง อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภณ กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งเพิ่มเติมเพื่อสอบปากเปล่า ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งแนวคิดและข้อเสนอแนะ ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เวชนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และ อาจารย์พาสณา จุฑรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้จัดการใหญ่บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด ที่ได้โอกาสผู้วิจัยในการศึกษาและสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ พนักงานสังกัดฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด ที่กรุณาประสานงานและช่วยเหลือด้านจัดเตรียมสถานที่ ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด ทุกท่านที่ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มประชากรในการรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณพี่ เพื่อน และน้อง วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา รุ่นที่ 2 ภาคพิเศษทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำวิจัยในครั้งนี้

นาท แผ้วจิตร

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ

ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	9
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	10

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงาน.....	11
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงาน.....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงาน.....	23
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	23
งานวิจัยในประเทศ.....	26
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	30
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว.....	30
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว.....	30
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านครอบครัว.....	33
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม.....	35
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	35
งานวิจัยในประเทศ.....	36
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัท อุดสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.....	41

สารบัญ (ต่อ)

3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	42
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	42
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	62

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	69
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	69
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	70
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	71
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	95
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	121

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด.....	62
2 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด.....	63
3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด	65
4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด	66
5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด.....	67
6 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามนุคลิกภาพ.....	114
7 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถาม ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว.....	115
8 ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน กับสมาชิกในครอบครัว.....	116
9 ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน.....	117
10 ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน กับผู้บังคับบัญชา.....	118
11 ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน กับเพื่อนร่วมงาน.....	119
12 ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน.....	120

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ในสังคมย่อมจะเกิดขึ้นจากการนำปัจจัยทางการบริหารมาดำเนินการให้ก่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในบรรดาปัจจัยเหล่านั้น มนุษย์นับเป็นปัจจัยบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะมนุษย์เป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ทั้งหมด มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญเหนือทรัพยากรอื่นใด (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 2) ถ้าสามารถบริหารมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่การบริหารงานด้านต่างๆ ก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย มนุษย์เรานั้นใช้เวลาของชีวิตเป็นช่วง กล่าวคือเมื่อเจริญเติบโตจากวัยทารกจนสามารถเรียนหนังสือได้ เราก็จะใช้เวลาในการศึกษาหาความรู้อยู่ถึงประมาณ 15 -20 ปี จึงจะเข้าสู่วัยทำงานจนกระทั่งก้าวเข้าสู่วัยชราจึงจะเกษียณตนเอง ดังนั้นจึงจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตมนุษย์เราจะถูกใช้ในการทำงานเพราะงานเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เรามีชีวิตที่สมบูรณ์ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (นิยมบุษ ประสานทอง. 2541 : 12) แน่นอนว่าเมื่อเราทำงานสิ่งที่จะหนีไม่พ้นในชีวิตการทำงานก็คือความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากความเครียดในการปฏิบัติงานมากน้อยแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยประกอบหลายประการ (กมลลักษณ์ ทองสมัคร. 2541:2)

ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้นั้นจะพบว่ามีอาการอยากลาออกเป็นอย่างมากในการที่จะมีความตั้งใจ หรือ มีสมาธิในการปฏิบัติงานรวมทั้งความสนใจต่อข่าวสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบุคคลที่ประสบกับความท้อแท้มักจะครุ่นคิดอยู่กับเรื่องราวที่ไม่ดีในอดีตหรือไม่ก็เรื่องราวในอนาคตที่น่าหม่นหมอง ในขณะที่จะให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันน้อยลง ผลของความท้อแท้ที่มีต่อความตั้งใจหรือสมาธิในการปฏิบัติงานจะมีอยู่หลายระดับและหลายแบบด้วยกัน ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด คือการมีช่วงความสนใจที่สั้นลง และจะประกอบด้วยความรู้สึกริक्तกังวล อันเป็นผลมาจากความเครียด (Muldary.1983:43)

โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเข้าใจสับสนว่าความท้อแท้ในการปฏิบัติงานก็คือความเครียดซึ่งความจริงแล้ว ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานจะมีลักษณะคล้ายกับความเครียดแต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ความท้อแท้เป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับการผ่อนคลายหรือไม่ได้รับการช่วยเหลือใดๆ โดยที่ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานจะเป็นขั้นสุดท้ายของความพยายามหลายๆ ครั้งที่จะจัดการกับความเครียดแต่ไม่ประสบผลสำเร็จ (Muldary. 1983 : 9 - 12) อาการของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบไปด้วยความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกด้อยใน

คุณค่าของตนเอง และลดความสำเร็จส่วนบุคคล จากแนวคิดข้างต้นพบว่า ความท้อแท้และความเครียดมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ความท้อแท้เป็นอาการตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บุคคลอาจเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้โดยไม่มีความท้อแท้ก็ได้ แต่ผู้ที่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานจะมีความเครียดในการทำงานด้วย บุคลากรในอาชีพต่างๆ มีโอกาสที่จะเกิดความรู้สึกเครียดในการทำงานเป็น ครั้งคราวได้ แต่เมื่อความเครียดเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานและบุคคลมีความคับข้องใจและความวิตกกังวลรวมอยู่ด้วย จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานของตน เกิดมีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน (แมสเลข 1986 : 3)

การทำงานใดๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อไม่ได้ผลดังที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความท้อแท้ดังกล่าวข้างต้น การทำงานในด้านธุรกิจอุตสาหกรรมก็เช่นเดียวกันเพราะธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบการเงินและระบบเศรษฐกิจ จึงจะเห็นได้ว่าบริษัทที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ ที่จะต้องมีปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน ปัจจัยที่จะต้องให้ความสำคัญมากที่สุดปัจจัยหนึ่งก็คือ ทรัพยากรบุคคล เพราะทรัพยากรบุคคลอาจทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมโทรมก็ได้ (วาริณี สังข์ศรี. 2533 : 24) การบริหารงานขององค์กรจึงต้องตระหนักถึงสภาพร่างกายและสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานโดยการคำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทนต่างๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากการทำงานไปแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน (พะยอม วงศ์สารศรี. 2537 : 7) เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการทำงานนั่นเอง ผู้ปฏิบัติงานจึงควรจะต้องมีความสุขกายที่สมบูรณ์แข็งแรงและมีสุขภาพจิตใจที่ดี

จากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2547 ทำให้ทราบว่าพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มีปัญหาหลายเรื่อง ปัญหาเหล่านี้ได้แก่ ปัญหาส่วนตัวได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ปัญหาครอบครัวได้แก่ ภาระรับผิดชอบต่างๆ ในครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างกันในครอบครัว ปัญหาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ สารเคมีทั้งในและนอกบริษัท เสียงดังจากบริษัทข้างเคียง รวมถึงปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้แก่ ไม่ปรียากันในระหว่างการทำงาน จึงน่าจะส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในด้านการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเบื้องต้นโดยการทำแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อเพื่อสอบถามถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จำนวน 30 คน แบบสอบถามข้อที่ 1.ถามว่า ขณะนี้ท่านมีปัญหาเรื่องใดบ้างพบว่า พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มีปัญหาด้านรายได้ และ สวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการไม่เพียงพอ ค่าจ้างได้น้อยกว่า

ค่าใช้จ่าย วัสดุการศึกษาต่ำทำให้เงินเดือนน้อย ผลกระทบที่ไม่ดีจึงทำให้ยอดขายต่ำ วัสดุการศึกษาต่ำ ค่าใช้จ่ายแต่ละวันสูงกว่ารายรับ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ปัญหาลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ จำนวนพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 พนักงานไม่มีความรู้ในอาชีพการงานจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สารเคมีจากในและนอกบริษัทจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 10 เสียงที่ดังจากในและนอกบริษัทจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 10 ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ พนักงานไม่ปรึกษาเรื่องงานกันจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 10 ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ พนักงานไม่ปรึกษาเรื่องงานกันจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 10 และแบบสอบถามข้อที่ 2 ถามว่า จากปัญหาในข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใด พบว่าพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มีสาเหตุค่าใช้จ่ายมากกว่ารายรับจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 สารเคมี ทั้งในและนอกบริษัทจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 จำนวนงานมากกว่าพนักงานที่มีอยู่จริงจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ผู้บังคับบัญชาไม่แนะนำและให้คำปรึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 มีความอิจฉาริษยา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และ ขาดความสนิทสนมเข้าใจกันระหว่างพนักงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

ผลจากการสำรวจปัญหาเบื้องต้น สรุปได้ว่าพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการน่าจะมีปัญหาเรื่องความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัญหาที่อาจเกิดจากอารมณ์และจิตใจของตนเองและสภาพแวดล้อมดังที่ มัลดารี (Muldary, 1983 : 9 - 12) กล่าวว่า โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเข้าใจสับสนว่าความท้อแท้ในการปฏิบัติงานก็คือความเครียด ซึ่งความจริงแล้ว ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานจะมีลักษณะคล้ายกับความเครียดแต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับการผ่อนคลายหรือไม่ได้รับการช่วยเหลือใดๆ โดยที่ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานจะเป็นขั้นสุดท้ายของความพยายามหลาย ๆ ครั้งที่จะจัดการกับความเครียดแต่ไม่ประสบผลสำเร็จ แมสเลซ (Maslach 1986 : 3) กล่าวว่า อาการของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบไปด้วยความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเอง และลดความสำเร็จส่วนบุคคล จากแนวคิดข้างต้นพบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานและความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเป็นอาการตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บุคคลอาจเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้โดยไม่มีความท้อแท้ก็ได้ แต่ผู้ที่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานด้วย บุคลากรในอาชีพต่างๆ มีโอกาสที่จะเกิดความรู้สึกเครียดในการปฏิบัติงานเป็น ครั้งคราวได้ แต่เมื่อความเครียดเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานและบุคคลมีความคับข้องใจและความวิตกกังวลรวมอยู่ด้วย จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานของตน เกิดมีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความท้อแท้ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัด สมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความท้อแท้ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะใช้ข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลซึ่งมีหน้าที่จัดอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 120 คน เป็นชาย 93 คน และหญิง 27 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 120 คน เป็นชาย 93 คน และหญิง 27 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.3 วุฒิการศึกษา

3.1.1.4 สถานภาพสมรส

3.1.1.5 รายได้

3.1.1.6 ประสบการณ์ทำงาน

3.1.1.7 บุคลิกภาพ

3.1.1.8 ฝ่ายงานที่สังกัด

3.1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่

3.1.2.1 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

3.1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

3.1.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน

3.1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

3.1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ที่รู้สึกว่าตนเองท้อแท้สิ้นหวัง อ่อนล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ รู้สึกไร้ความสามารถและไม่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเนื่องจากความเครียดทางอารมณ์และจิตใจ อันเป็นผลจากความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะดังนี้

1.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน สิ้นเรี่ยวแรง หหมดกำลังใจ จิตใจไม่ผ่องใส ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนานๆ จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

1.2 ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล หมายถึง ความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากอาการเฉยเมยเนื่องจากไม่สนใจ หวาดระแวงบุคคลที่เกี่ยวข้องและมองผู้อื่นในแง่ร้าย

1.3 ความท้อแท้ในด้านความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกไม่สบายใจที่ไม่ประสบความสำเร็จ ไม่พอใจในผลงาน รู้สึกอึดอัดใจจนประเมินค่าตนเองในทางที่ไม่ดี รู้สึกกังวลใจว่าตนเป็นคนไร้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 3 ด้านคือ ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและสิ่งแวดล้อมในที่ปฏิบัติงานดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง จำนวนปีตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบันของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

2.1.3 บุคลิกภาพ หมายถึงการแสดงออกของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต ทำให้พนักงานในบริษัท มีลักษณะเฉพาะของตนเอง บุคลิกภาพออกเป็น 2 แบบคือ

(1) บุคลิกภาพ แบบ เอ ได้แก่ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีบุคลิกภาพเร่ร่อน ชอบแข่งขัน ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อยๆ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคที่ท้าทาย มีความรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะอดทนพยายามมากในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่นและถูกกระตุ้นและก้าวร้าวได้ง่าย

(2) บุคลิกภาพแบบ บี ได้แก่ พนักงานบริษัทบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อยๆ เฉื่อยๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคใดๆ และไม่ชอบที่จะต้องทำงานในเวลารีบด่วน

2.1.4 สถานภาพสมรส ได้แก่

(1) โสด

(2) คู่

(3) หม้าย

2.1.5 ระดับการศึกษา ได้แก่

(1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) ระดับปริญญาตรี

(3) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่นับเป็นปีตั้งแต่เริ่มทำงานที่บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จนถึงปัจจุบัน

2.1.7 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จ่ายเป็นค่าจ้างในการปฏิบัติงาน

2.1.8 ฝ่ายงานที่สังกัด มี 3 ฝ่าย ได้แก่

- (1) ฝ่ายบัญชีและการเงิน
- (2) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- (3) ฝ่ายผลิตและส่งออก

2.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัวและสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัวของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง สิ่งที่พนักงาน

บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการต้องปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัวของตนในด้านการดูแล บิดามารดา บุตร ญาติพี่น้องด้านค่าใช้จ่ายของครอบครัว

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ และการปฏิบัติตนของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ต่อสมาชิกในครอบครัว ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนี้

2.2.2.1 การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงานบริษัท

อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การแสดงความรักความเอาใจใส่ต่อพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำ การยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ การให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

2.2.2.2 การปฏิบัติตนของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การแสดงความรักและการให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อสมาชิกในครอบครัว การให้ความเคารพเชื่อฟังบิดามารดา การช่วยเหลือกิจกรรมของครอบครัวด้วยความเต็มใจการขอคำแนะนำจากสมาชิกในครอบครัวหรือการให้คำแนะนำแก่สมาชิกในครอบครัวและการร่วมแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัว

2.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพ ระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน ดังรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่

2.3.1.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทของอากาศในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณของบุคลากรความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของ

ในที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ ได้แก่ เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง เป็นต้น

2.3.1.2 วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษและอื่นๆ มีปริมาณเพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ความสะดวกในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ความทันสมัยและคุณภาพการใช้งาน

2.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาบริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนี้

2.3.2.1 การปฏิบัติตนของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การที่พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ให้ความเคารพนับถือและปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนด เชื่อมั่นในความสามารถและยอมรับในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา

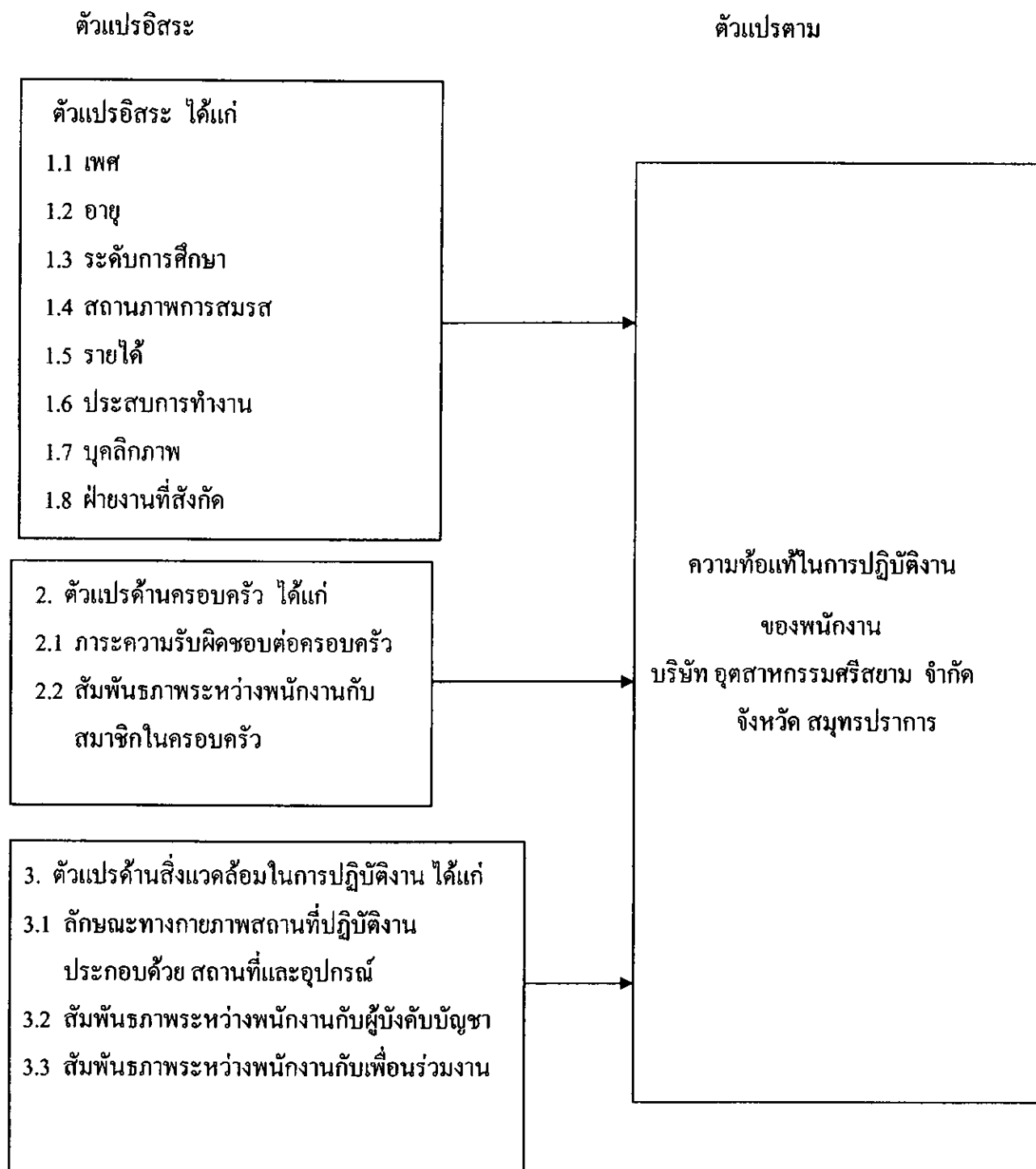
2.3.2.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง เป็นที่ปรึกษาที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน มีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้การช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน แก่พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานที่กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ต่อเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานต่อพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดสัมพันธที่ดี ได้แก่ การอยู่ร่วมกัน การเคารพกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานการทำงานกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.4 บริษัท อุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ หมายถึง บริษัทที่ประกอบธุรกิจผลิตและสารเคมีทาเนื้อไม้ มีที่ตั้งอยู่ ซอยนิคมอุตสาหกรรมบางปู 13 ถนนสายลวด ตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 10270 เริ่มก่อตั้งวันที่ 4 มิถุนายน 2518 ทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาทกำลังการผลิต 1,500 แกลลอนต่อเดือน ส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ จำนวนพนักงาน 150 คน มีฝ่ายงานที่สำคัญ 3 ฝ่ายดังนี้

1. ฝ่ายบัญชีและการเงิน
2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ
3. ฝ่ายผลิตและส่งออก

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุดสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความท้าทายในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุดสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อต่างๆ ตามตัวแปร ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ บริษัทอุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของความท้อแท้

เซอร์นิส (Cherniss, 1980 : 18) ได้ให้คำจำกัดความของความท้อแท้ที่ว่า ความท้อแท้คืออาการหรือความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านเจตคติและพฤติกรรมที่เป็นการตอบสนองต่อประสบการณ์ในการทำงานที่มีลักษณะต้องทุ่มเท บิบบิ้น และมองไม่เห็นผลสำเร็จ

ไพน์สและอารอนสัน (Pince and Aronson, 1981 : 15) ได้ให้ความหมายว่า ความท้อแท้เป็นผลที่เกิดจากความเครียดทางอารมณ์ อันเนื่องมาจากการเกี่ยวข้องกับผู้อื่นด้วยความเคร่งเครียดติดต่อกันมาเป็นเวลาอันยาวนาน ซึ่งปรากฏให้เห็นจากอาการก่อนล้มทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ความรู้สึกหมดหวังไม่สามารถให้ความช่วยเหลือผู้อื่น หมดความสนใจ และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

มัลดารี (Muldary, 1983 : 1-3) ได้ให้ความหมายว่า ความท้อแท้เป็นปรากฏการณ์ซึ่งแสดงถึงความเสื่อมโทรมทางสุขภาพและสุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลจากการทำงานมากเกินไป ก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรัง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง

ฟรอนเดนเบอร์เกอร์ และริเชลสัน (Freudenberger and Richelson, 1983 : 1-140) ได้ให้ความหมายของความท้อแท้ไว้อย่างละเอียดว่า ความท้อแท้คือ ผลของการปฏิบัติงานลดประสิทธิภาพลง ผู้ที่เกิดความท้อแท้จะมีลักษณะของความเบื่อหน่าย อ่อนล้า และคับข้องใจ อันเป็นผลมาจากการทุ่มเทกระทำในสิ่งที่มุ่งหวังแต่ต้องประสบความล้มเหลว และยังอธิบายต่อไปอีกว่าความท้อแท้มักจะเกิดกับคนที่มียุทธะหว่าง 20-40 ปี ซึ่งเป็นคนที่มีความรักผิดชอบในการที่จะคิด

สร้างสรรค์สิ่งที่เป็นความดีให้เกิดกับโลกโดยแท้จริง ความท้อแท้ที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นเป็นผลงานของความรู้สึกที่เกิดจากความเครียดและแรงกดดันทางจิตใจที่ไม่ได้รับการแก้ไขในระยะยาว

แมสเลซ (Maslach. 1986 : 1071) ได้ให้ความหมายของความท้อแท้ว่า เป็นกลุ่มอาการที่มีความอ่อนเพลียทางร่างกาย ท้อแท้ มีความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเอง ทำให้มีทัศนคติไปในทางลบ รวมทั้งการมีทัศนคติในทางลบต่อผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

มอส (Moss. 1989 : 1071) ให้ความหมายว่า ความท้อแท้เป็นปรากฏการณ์ที่มีผลจากการทำงานมากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยสะสมมาก ทำให้รู้สึกอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ความรู้สึกหมดหวัง หมดอุดมคติ

มัลดารี (Muldary. 1973 : 4-5, 17-18) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้ว่า ความท้อแท้เป็นกลุ่มอาการซึ่งสะท้อนถึงการเกิดภาวะเครียดอันเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยแต่ละบุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมต่างกันบางคนมีความเครียดแต่ไม่แสดงกลุ่มอาการของความท้อแท้สำหรับบุคคลที่แสดงกลุ่มอาการของความท้อแท้ ออกมานั้น โดยส่วนมากจะต้องมีประสบการณ์ของการเกิดภาวะเครียดในการทำงานมาก่อนและความเครียดจากการทำงานนั้นไม่ได้รับการแก้ไขก่อนให้เกิดความคับข้องใจ แสดงออกทางร่างกายและจิตใจเป็นกลุ่มอาการของความท้อแท้

จากความหมายของความท้อแท้ที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความท้อแท้เป็นอาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อน หมดแรงกายและแรงใจในการทำงาน มีความคับข้องใจและความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่นๆ และรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของตนบรรลุความสำเร็จได้

1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้

ความคิดเรื่องความท้อแท้ได้เริ่มปรากฏขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1974 จากการศึกษาของฟร็อด เบนเบอร์เกอร์ (Freudenberger.1975:73-82) พบว่า ในกลุ่มของผู้ที่ทำงานคลินิกส่วนตัวบางคนมีความรู้สึกอ่อนล้าและเหนื่อยอ่อน เป็นไข้ไม่รู้จักหาย ได้รับความทุกข์ทรมานจากอาการปวดศีรษะบ่อยๆ เป็นโรคกระเพาะอาหาร นอนไม่หลับ นอกจากผู้ทำงานในคลินิกส่วนตัวแล้ว ผู้ที่ทำงานเพื่อสนองความต้องการของบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่หนักเกินไป ค่ำแรงกับงานเป็นเวลานาน ก็จะเกิดความกดดันขึ้นและมีอาการทางร่างกายและจิตใจดังกล่าแล้ว ฟร็อด เบนเบอร์เกอร์จึงได้กำหนดคำว่า Burnout (ความท้อถอย ความท้อแท้ และความเหนื่อยหน่าย) ขึ้นมาเพื่ออธิบายอาการของความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกายวิธีการศึกษาเรื่องความท้อเริ่มมาจากการเขียนประสบการณ์ส่วนตัวของฟร็อด เบนเบอร์เกอร์ จนถึงการใช่วิธีการทางสถิติและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1977 เป็นต้นมา

แมสเลซ (Maslach. 1986 : 3) ให้แนวคิดควา กลุ่มอาการของความท้อแท้ั้นประกอบไปด้วยความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเอง และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

จากแนวคิดข้างต้นว่าความท้อแท้และความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บุคคลอาจเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้โดยไม่มีความท้อแท้ก็ได้ แต่ผู้ที่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานจะมีความเครียดในการทำงานด้วย บุคลากรในอาชีพต่างๆ มีโอกาสที่จะเกิดความรู้สึกเครียดในการทำงานเป็นครั้งคราวได้ แต่เมื่อความเครียดเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน และบุคคลที่ความคับข้องใจและความวิตกกังวลรวมอยู่ด้วยจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานของตนเกิดมีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยสังเกตได้จากกลุ่มลักษณะอาการสำคัญ 2 ลักษณะคือ (Maslach, 1986 : 3-5, Muldary, 1983 : 9-12)

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) ได้แก่ ความรู้สึกท้อแท้ อ่อนล้าสิ้นหวังและจิตใจไม่ผ่องใส
2. ความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเอง (Depersonalization) ได้แก่ ความรู้สึกด้านลบและมีเจตคติในแง่ร้ายต่อผู้อื่น
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal accomplishment) ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ประเมินตนเองในทางไม่ดี และไม่อาจจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

1.1.3 สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้

ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger, 1975 : 75) ได้กล่าวถึงสาเหตุต่างๆ ที่ทำให้เกิดความท้อแท้ดังนี้

1. สาเหตุของความท้อแท้นั้นจะเป็นผลมาจากความพยายามที่จะบรรลุ ในสิ่งที่เป็นความคาดหวังด้วยการทุ่มเทตนเองในการปฏิบัติงานแต่ผลของการทำงานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ
2. สาเหตุของความท้อแท้ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งเป็นภาวะที่หนักและต้องรับผิดชอบ ได้แก่
 - 2.1 เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่พอเพียง
 - 2.2 การบริหารงานของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนในการปฏิบัติงานและระบบการพิจารณาความดีชอบที่ไม่เป็นธรรม
 - 2.3 ไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและร่วมตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญๆ
3. สาเหตุของความท้อแท้อันเนื่องมาจากการประสบความสำเร็จมากเกินไปในการปฏิบัติงาน
4. ผู้ที่มีความท้อแท้นั้นมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป คือนอกจากงานที่ต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำแล้วยังมีงานอื่นๆ อีก
5. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและค่าครองชีพ

6. สาเหตุของความท้อแท้ขึ้นเนื่องมาจากลักษณะบางอย่างที่เกิดจากตัวของตัวเอง เช่น ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอในด้านการทำงาน จึงทำให้ตนเองไม่มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างเพียงพอ

อีเดลวิช (Edelwich. 1980 : 14) ได้กล่าวว่า “ความท้อแท้จะเป็นผลมาจากสภาพการณ์ต่างๆ ในการทำงาน” ซึ่งได้แก่

1. การได้รับการอบรมฝึกฝนไม่เพียงพอ
2. มีงานรับผิดชอบมากแต่ได้รับผลตอบแทนน้อย
3. ผู้มารับความช่วยเหลือหรือบริการแสดงความก้าวร้าว
4. ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน
5. สภาพของระบบราชการหรือการเมืองในองค์การ
6. ช่องว่างระหว่างแรงบันดาลใจและผลสำเร็จที่ได้รับ

ส่วนแมสเลซ (Maslach. 1986 : 57-63) ได้สรุปสาเหตุของความท้อแท้ว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการทั้งปัจจัยจากตัวบุคคลและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีส่วนก่อให้เกิดความท้อแท้ ประกอบด้วย

1.1 บุคลิกภาพที่อ่อนแอต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ เช่น กลัว วิตกกังวลในงานที่ยุ่งยากลำบาก ต้องขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น มักทำงานตามคำสั่งอยู่เสมอ บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเกิดความท้อแท้ได้สูง บุคคลที่ขาดความอดทนอดกลั้น มักเป็นคนคือร้อน ไม่ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ มักเกิดความคับข้องใจจากอุปสรรคในการทำงาน จะมีโอกาสเกิดความท้อแท้ได้สูง

1.2 บุคคลที่ขาดความอดทนอดกลั้น มักเป็นคนคือร้อน ไม่ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ มักเกิดความคับข้องใจจากอุปสรรคในการทำงาน จะมีโอกาสเกิดความท้อแท้ได้สูง

1.3 บุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจมั่นคง ชอบความสะดวกสบาย ทำงานตามสถานการณ์ รู้สึกยุ่งยากในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. อายุ บุคคลที่อายุน้อยจะมีความท้อแท้สูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เป็นเพราะอายุจะสะท้อนถึงประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีผู้มีอายุมากจะมีประสบการณ์สูง มีวุฒิภาวะสูงุม รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้มากยิ่งขึ้น โอกาสที่จะเกิดความท้อแท้จึงมีน้อยลง

3. สถานภาพสมรส ผู้ที่เป็นโสดจะมีความท้อแท้สูงกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว โดยเฉพาะทางด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นเพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะคู่สมรสที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ประกอบกับคนที่มิครอบครัวแล้วจะไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว จึงมีการแสวงหาความก้าวหน้าในงานซึ่งมีความเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด เพราะคนที่แต่งงานแล้วมักต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวด้วย

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อาชีพทางการบริการสังคมหลายอาชีพพบว่า มักจะมีความท้อแท้ในช่วงระยะ 1-5 ปีของการทำงาน แต่ถ้าระยะเวลา 5-10 ปี วิทยุและประสบการณ์มีมากขึ้นจะทำให้มองการณ์ไกล สุขุมรอบคอบยิ่งขึ้น ความท้อแท้ ก็จะลดลง

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น การที่มีจำนวนบุคลากรน้อยจึงต้องรับผิดชอบมาก

ชาวป และคนอื่นๆ (Schwab and others. 1986 : 16-29) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความท้อแท้ว่ามาจากองค์ประกอบ 2 ประการด้วยกันคือ

1. องค์ประกอบด้านองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วย
 - 1.1 ความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาทของการทำงาน
 - 1.2 ไม่มีโอกาส ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารและการร่วมตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ
 - 1.3 ขาดการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน ไม่ว่าจะจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน
 - 1.4 ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
 - 1.5 ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน
2. องค์ประกอบทางด้านส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่
 - 2.1 ความคาดหวังในอาชีพ
 - 2.2 เพศและอายุ

ซูรานและเชอริแดน (Suran and Sheridan. 1986 : 742) กล่าวว่า สาเหตุของความท้อแท้จะมาจาก 2 จุดใหญ่ด้วยกันคือ จากสภาพแวดล้อมและสาเหตุจากสภาพภายในองค์กร ซึ่งจะแยกออกได้เป็น

1. ความไม่เด่นชัดในบทบาท
2. ความเครียดที่มาจากเพื่อนร่วมงาน
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่มีความเป็นธรรม
4. ปราศจากความก้าวหน้าในอาชีพ
5. มีภาระหน้าที่หนักเกินไป
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ
7. มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้มารับการบริการหรือขอความช่วยเหลือมากเกินไป
8. ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
9. ไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน
10. การเมืองในสถานที่ทำงาน
11. ปัญหาด้านส่วนตัวและอาชีพที่แก้ไขไม่ได้ เช่น การคาดหวังต่อผลสำเร็จสูง มีอุดมคติมากเกินไป ความหวังในสิ่งที่จำเป็น ต้องการมีอำนาจอย่างสมบูรณ์ มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่นๆ และความรู้สึกโดดเดี่ยว

1.1.4 ระดับความท้อแท้

ไซเมนดิงเจอร์ และมัวร์ (Simendinger and Moore, 1985 : 54-60) ได้พิจารณาระยะต่างๆ ของอาการของความท้อแท้พบว่า จะมีความท้อแท้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แต่ระดับของความท้อแท้จะแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมของบุคคล ซึ่ง Simendinger และ Moore ได้แบ่งระดับของความท้อแท้ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับที่ 1 (First degree Burnout) ระดับนี้อาการที่แสดงออกมายังไม่ชัดเจน สาเหตุของความท้อแท้ที่พบคือ เกิดจากการสูญเสียตำแหน่งการทำงาน จากการศึกษาของ McCarty ได้ชี้ให้เห็นว่าอายุไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับช่วงอายุของแต่ละบุคคลที่เขาอยู่ในตำแหน่งที่ดีและประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีระดับความท้อแท้ในระดับนี้จะมีความรู้สึกล้นเกินด้านวิธีการใหม่ๆ และจะมีอาการแสดงออกมาทางร่างกายบ้าง แต่อาการจะเกิดขึ้นในระยะเวลาสั้นๆ

2. ระดับที่ 2 (Second degree burnout) ระดับนี้จะมีอาการแสดงทางร่างกายและจิตใจจะเพิ่มมากขึ้น อาการที่พบในระดับนี้คือ วิตกกังวล ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ ระบบทางเดินอาหารผิดปกติ จะหลีกเลี่ยงการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จะเกิดผลเสียต่อสุขภาพและนำไปสู่ความท้อแท้ในระดับต่อไป

3. ระดับที่ 3 (Third degree burnout) ระดับนี้จะปรากฏอาการทั้งทางร่างกายและจิตใจเพิ่มมากขึ้น เช่น โรคหัวใจ เป็นโรคแผลในกระเพาะอาหาร ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ไม่ได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ มีความรู้สึกซึมเศร้าและบางคนอาจฆ่าตัวตายได้

แมสเลซ และ แจคสัน (Maslash and Jackson, 1986 : 54-60) แบ่งความท้อแท้ออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยในแต่ละระดับมีลักษณะดังนี้ บุคคลที่มีความท้อแท้ในระดับสูงจะมีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเองในระดับสูงและมีความสำเร็จส่วนบุคคลในระดับต่ำ บุคคลที่มีความท้อแท้ในระดับปานกลางจะมีความท้อแท้ทั้งสามด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคคลที่มีความท้อแท้ในระดับต่ำจะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์และความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเองในระดับต่ำ แต่จะมีความสำเร็จส่วนบุคคลในระดับสูง

1.1.5 ผลที่เกิดขึ้นจากความท้อแท้

มัลดาร์ (Muldary, 1983 : 43-80) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้จะส่งผลต่างๆ ดังนี้

1. ผลต่อการทำงานทางด้านจิตใจ ลักษณะสำคัญของความท้อแท้ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานทางด้านจิตใจก็คือ การหมดสิ้นเรี่ยวแรงทางจิตใจ ซึ่งมีอยู่หลายลักษณะดังนี้

1.1 การสูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะพบว่ามีความยากลำบากเป็นอย่างมากในการที่จะมีความตั้งใจหรือสมาธิในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้ความสนใจต่อข่าวสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บุคคลที่ประสบกับความ

ท้อแท้มักจะครุ่นคิดอยู่กับเรื่องราวที่ไม่ดีในอดีตหรือไม่ก็เรื่องราวในอนาคตที่น่าหม่นหมอง ในขณะที่จะให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันน้อยลง และถึงแม้ว่าผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะพยายามให้ความสนใจกับเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่จริงๆ แล้วในจิตใจจะหมกมุ่นอยู่กับความคิดภายในก็ได้ ผลของความท้อแท้ที่มีต่อความตั้งใจหรือสมาธิในการทำงานจะมีอยู่หลายระดับและหลายแบบด้วยกัน ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือการมีช่วงความสนใจที่สั้นลง และจะประกอบด้วยความรู้สึกวิตกกังวล อันเป็นผลมาจากความเครียดและความรู้สึกรุนแรงอื่นๆ

1.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติ ลักษณะสำคัญของผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ก็คือ การเกิดขึ้นมาของเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่นๆ แนวโน้มของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปได้ทั้งในลักษณะของการพยายามหลีกเลี่ยงที่จะมารับความช่วยเหลือหรือบริการ หรือไม่ก็แสดงพฤติกรรมตอบสนองไปในทางลบเมื่อต้องเผชิญหน้ากัน ลักษณะการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่สำคัญจะมีลักษณะของการใช้วิธีการปฏิบัติอย่างเข้มงวด ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ มักจะพยายามปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบต่างๆ อย่างเข้มงวดเพราะการทำเช่นนี้อาจจะช่วยจัดการกับประสบการณ์ที่กล่าบบกต่อการแก้ปัญหาได้ อีกลักษณะหนึ่งของลักษณะการเปลี่ยนแปลงเจตคติคือการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่มีต่อตนเอง ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้อาจจะมีคามมุ่งหวังในชีวิตต่ำลง มีความรู้สึกต่ำกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีคุณค่าแต่อย่างใดที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงกับบริการหรือความช่วยเหลือ

1.3 การสูญเสียความกระตือรือร้นและอุดมคติในการทำงาน บางอาชีพนั้นมักเริ่มด้วยการมีอุดมคติและความกระตือรือร้นด้วยความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถสร้างสิ่งดีๆ ให้เกิดขึ้นกับโลกนี้ได้บ้าง แต่แล้วความท้อแท้จะเป็นตัวการทำลายสิ่งต่างๆ เหล่านี้ให้หมดไป

2. ผลของความท้อแท้ทางอารมณ์ คือเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ซึ่งจะประกอบด้วยความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย เหนื่อย หดหู่ มีความรู้สึกท้อและโกรธอยู่เสมอ รวมทั้งความรู้สึกหมดกำลังใจและว่างเปล่า และจะพบว่าตนเองมีพลังงานเหลืออยู่ในตัวเพียงเล็กน้อย ในการที่จะทำงานให้ผ่านพ้นไปแต่ละวันและบางคนอาจจะรู้สึกว่าตนเองไม่มีเรี่ยวแรงหรือพลังงานเหลืออยู่เลย

3. ผลของความท้อแท้ที่มีต่อพฤติกรรม ลักษณะพฤติกรรมของความท้อแท้นั้นจะประกอบด้วยอาการต่างๆ ที่สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยการดูว่าบุคคลเหล่านั้นกระทำการหรือพูดอย่างไร การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่เป็นผลจากความท้อแท้อาจกล่าวสรุปได้ดังนี้

3.1 ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติ

บุคคลที่ต้องประสบกับความท้อแท้จะหมดสิ้นพลังงานที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ในบางครั้งจะพบว่าผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะเพิ่มระดับของการปฏิบัติงานก็ได้ โดยจะมีลักษณะของความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมากเกินกว่าปกติ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคคลนั้นพยายามหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลและความตึงเครียดด้วยการพยายามกระทำในสิ่งต่างๆ อย่างมากมายเกินความจำเป็น การเร่งกระทำกิจกรรมและพยายามหมกมุ่นอยู่กับงานอาจจะเป็นอาการ

ของความท้อแท้ อาการเช่นนี้เรียกว่า อาการติดงาน (Workaholic) ซึ่งดูราวกับว่ามีพลังงานอยู่มากมายซึ่งจะทำงานอย่างรีบเร่ง ทำให้เหน็ดเหนื่อยและอาจจะนำไปสู่ความท้อแท้ได้

3.2 การติดต่อสื่อสาร

ลักษณะของผู้ที่มีความท้อแท้ก็คือ การสูญเสียความเห็นอกเห็นใจและความเคารพที่จะมีให้กับผู้มารับบริการหรือมารับความช่วยเหลือ ซึ่งจะสังเกตเห็นได้ก็คือ มักจะหลีกเลี่ยงที่จะต้องพูดคุยกับผู้มารับบริการ ถ้าจำเป็นต้องกระทำก็จะกระทำด้วยท่าทีที่เย็นชาและห่างเหินด้วยน้ำเสียงและคำพูด และจะให้ความเคารพแก่ผู้มารับบริการหรือรับความช่วยเหลือน้อยลง หรือถ้าบุคคลใดที่มีความท้อแท้อย่างรุนแรงก็อาจจะเกิดการเกลียดชังต่อผู้มารับบริการและอาจจะหมดความสามารถที่จะให้ความสนใจต่อเรื่องราวและปัญหาต่างๆ ของผู้มารับบริการไปเลย

3.3 การหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับสังคมและเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะของผู้ที่มีความท้อแท้ก็คือมักจะหลีกเลี่ยงผู้ร่วมงานและสังคมทั่วไป พอใจที่จะอยู่ตามลำพัง มีความรู้สึกกว่าเพื่อนร่วมงานทำตัวน่าเบื่อหน่าย พูดคุยถึงแต่เรื่องราวสาระที่ไม่มีประโยชน์ ผู้ที่มีความท้อแท้จะพยายามปลีกตัวจากเพื่อนร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดและความคับข้องใจในขณะที่ตนก็ประสบอยู่ อาจจะทำให้รู้สึกคับแค้นใจและเสียอารมณ์มากขึ้น บางครั้งอาจทำให้มีความอดทนกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง และการหมดซึ่งความอดทนซึ่งเป็นผลมาจากสภาพการทำงานหมุนเข้าสู่ชีวิตครอบครัว และหมุนย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีก และทำให้สัมพันธภาพทางสังคมของผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ดังออกอยู่ในสภาวะอันตรายและทำให้เกิดความพยายามที่จะปลีกตัวออกห่างจากสังคมมากยิ่งขึ้น

3.4 การแสดงความโกรธและความเครียดอย่างเปิดเผย

ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้มักจะแสดงอาการของความโกรธกับผู้มารับบริการอย่างง่ายกว่าผู้ที่ไม่ได้ประสบกับความท้อแท้ มีความอดทนต่อปัญหาต่างๆ กับบุคคลอื่นๆ น้อยลง มีความรู้สึกกว่าตนเองหมดพลัง สิ้นหวัง ไร้ประโยชน์และมีความวิตกกังวล ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะทางอารมณ์ที่พร้อมจะแสดงออกได้อย่างรวดเร็ว ถึงแม้ปัญหาเรื่องราวเล็กน้อย ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจอย่างรุนแรงและระบายความโกรธออกมาทันที

3.5 การใช้สุราและยาเสพติด

การใช้สุราและยาเสพติดในการแสดงหาทางออกนั้นก็มิใช่เพียงชั่วคราวเท่านั้น แต่เมื่อด้วยและเห็ดหลินจือแล้ว ความเครียดและความวิตกกังวลก็ยังปรากฏอยู่ และบางครั้งการใช้มากเกินไปก็อาจส่งผลต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสุขภาพ ปัญหาต่างๆ จากพฤติกรรมขาดสติจากการดื่มสุราก็มีผลทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเอง ครอบครัวและสังคมตามมาอีกด้วย

อีวานิคกี (Iwanicki. 1983 : 28) กล่าวถึงผลของความท้อแท้ในระดับต่างๆ ได้ดังนี้

1. ความท้อแท้ในระดับต่ำ ทำให้บุคคลมีอาการหงุดหงิด วนเวียน อ่อนเพลีย กังวลและคับข้องใจ ซึ่งจะเป็นอยู่ในช่วงเวลาอันสั้น

2. ความท้อแท้ในระดับสูง ทำให้บุคคลมีอาการเจ็บป่วยทางร่างกายเกิดขึ้น เช่น เป็นแผลในกระเพาะอาหาร ปวดหลังเรื้อรัง ปวดศีรษะ เป็นต้น

3. ความท้อแท้ในระดับสูง ทำให้บุคคลมีอาการเจ็บป่วยทางร่างกายเกิดขึ้น เช่น เป็นแผลในกระเพาะอาหาร ปวดหลังเรื้อรัง ปวดศีรษะ เป็นต้น

มัลดารี (Muldary. 1983 : 6) ได้ศึกษางานเขียนและงานวิจัยต่างๆ ในเรื่องความท้อแท้ และได้สรุปว่าความท้อแท้จะส่งผลต่างๆ ดังนี้

ผลที่เกิดขึ้นจากความท้อแท้

ร่างกาย	อารมณ์	พฤติกรรม
ล้า	โกรธ	ปลีกตัวออกจากผู้คน
นอนไม่หลับ	เบื่อ	ขัดโทษผู้มารับบริการ
ไม่อยากรู้	สิ้นหวัง หดหู่	ชอบจับผิด ตาหนีผู้อื่น
โรคเกี่ยวกับระบบย่อย	เพื่อฝัน	ติดต่อกับผู้มารับบริการอย่างเย็นชา
ปวดศีรษะ	วิตกกังวล	เฝ้าดูเวลาในการทำงาน
เจ็บป่วยบ่อยๆ	เย็นชา	ลา ขาดงาน
ปวดหลัง	หงุดหงิด	ทำผิดเล็กๆ น้อยๆ เสมอ
คลื่นไส้	มองอะไรในแง่ร้าย	เสี่ยงโดยไม่จำเป็น
หายใจถี่	ไม่พอใจ	ใช้ยาและเหล้า
น้ำหนักลด	สงสัยตัวเอง	มีปัญหาครอบครัว
ไหล่ดก	หมดความเห็นอกเห็นใจ	ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
เปลี่ยนนิสัยในการกิน	ไม่มีสมาธิ	ฆ่าตัวตาย
	ขวัญต่ำ	
	อารมณ์ไม่ดี	
	ประเมินค่าตัวเองต่ำ	

1.1.6 ระยะเวลาการเกิดความท้อแท้

ฟรอนเดนเบอร์เกอร์ (Freudenderger. 1975 : 75-82) ได้กล่าวว่า ระยะเวลาของความท้อแท้จะเกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อทำงานไปในช่วงระหว่างปีที่ 3 นับจากเริ่มทำงาน แต่บางครั้งก็อาจเกิดขึ้นเร็วกว่านี้ก็ได้ สำหรับบางคนความท้อแท้ อาจเกิดขึ้นอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งอาจจะเป็น 2-3 วัน หรือ 2-3 สัปดาห์แล้วก็พ้นจากอาการดังกล่าวนี้ เนื่องจากสามารถจัดการกับความท้อแท้ได้ และเวลาที่สามารถทำให้ผู้ประสบกับความท้อแท้มีความรู้สึกที่ดีขึ้น ซึ่งผู้ที่ประสบกับความท้อแท้

จะมีวิธีการเรียนรู้วิธีการที่จะป้องกันตนเองจากความท้อแ การที่จะป้องกันตนเองจากความ
 ท้อแท้้นั้นมีอยู่หลายวิธีการ เช่น การรับรู้ตัวตนที่แท้จริงกับการรับรู้ภาพพจน์ที่ได้รับการปลุกฝัง
 จากบิดา มารดา หรือผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่า ให้แสดงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายของเขาตั้งแต่
 อดีตและสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมมาจนถึงปัจจุบัน

1. ตัวตนที่แท้จริง

ฟร็อยเดนเบิร์กเกอร์และริเชลสัน (Freudenderger and Richelson. 1983 : 1-140) ได้
 กล่าวถึงตัวตนที่แท้จริงว่าเป็นการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ซึ่งพฤติกรรมนี้เกิดจาก
 ความสามารถในการเข้าใจตนเอง สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งหลายๆ อย่างที่เกิดขึ้น
 ในจิตใจ บุคคลที่สามารถรับรู้ตนเองอย่างแท้จริงได้นั้นจึงจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่สนองตอบ
 ความต้องการของตนเองได้อย่างแท้จริง สามารถค้นพบความสามารถพิเศษและความถนัดของ
 ตนเองได้บุคคลเหล่านี้จะเป็นคนที่มีสุขภาพจิตดี ไม่มีความวิตกกังวล ไม่มองโลกในแง่ร้าย เมื่อ
 ตนเองพบกับความผิดหวังใดๆ เกิดขึ้นก็สามารถที่จะยอมรับและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง
 เหมาะสม ผู้ที่รับรู้ตนเองอย่างแท้จริงจะไม่สร้างเงื่อนไขให้เกิดความพอใจของตนเองที่ขึ้นอยู่กับวัตถุ
 และสิ่งแวดล้อมหรือผู้มีอิทธิพลเหนือกว่าในการที่จะกระทำในสิ่งต่างๆ ที่ขัดกับความรู้สึกของ
 ตนเอง

2. ภาพพจน์ที่ได้รับการปลุกฝังจากบิดามารดาหรือผู้มีอิทธิพลเหนือกว่า ซึ่งฟร็อยเดนเบิร์ก
 เกอร์และริเชลสัน (Freudenderger and Richelson. 1983 : 1-140) ได้กล่าวต่อไปว่า ภาพพจน์ที่
 ได้รับการปลุกฝังจากบิดา มารดา หรือผู้ใกล้ชิดนั้นเป็นลักษณะที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ
 ออกมาในลักษณะที่เป็นความคาดหวัง หรือความต้องการของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือกว่า เป็น
 พฤติกรรมที่อาจจะได้รับการยอมรับจากสังคมหรือไม่ก็ได้ พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกนั้นเป็น
 พฤติกรรมที่เกิดจากภาพพจน์นั้น ผู้ที่มีความท้อแท้จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจเพราะเป็นพฤติกรรมที่
 พ่อแม่ หรือผู้มีอิทธิพลเหนือกว่าต้องการ ทำให้ผู้มีความท้อแท้ได้รับความรักและการยอมรับจาก
 บุคคลใกล้ชิดเหล่านี้ได้ แต่ในระยะเวลาต่อมาเมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้งก็เริ่มจะรู้สึกว่าการ
 กระทำนั้นจะไม่น่าสนใจ น่าเบื่อหน่าย ไม่มีความถนัดรู้สึกฝืนใจปฏิบัติพฤติกรรมในสิ่งที่ไม่
 ชอบ ผู้ที่มีความท้อแท้ก็จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ขาด
 ความรู้สึกที่ดีกับบุคคลใกล้ชิด มองบุคคลอื่นในแง่ร้ายพฤติกรรมต่างๆ ไม่เป็นไปตามธรรมชาติ
 ก่อให้เกิดผลเสียต่อร่างกาย เช่น นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร น้ำหนักลด วิตกกังวล และปวดศีรษะ
 เป็นหวัดเรื้อรังยาวนาน ดังนั้นความท้อแท้ ที่เกิดขึ้นย่อมทำให้เป็นผลเสียต่อตนเองและสังคมโดย
 ส่วนรวม

มัลดารี (Muldary. 1983 : 44) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีอาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ
 และให้ความช่วยเหลือแก่สาธารณชนจะประสบกับความท้อแท้เมื่อทำงานไปได้ไม่ถึง 2 ปี ในช่วง
 เวลาที่ผู้ทำงานอาจจะประเมินสภาพการทำงานและเห็นว่าความเครียดที่ต้องเผชิญนั้นมีมากเกินไป

กว่าที่จะจัดการได้ และตัดสินใจว่าสภาพการณ์ต่างๆ นั้นมาถึงจุดที่ไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงอาจจะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับต่อสู้ของผู้ที่ประสบกับความท้อแท้แต่ก็มีเสมอที่ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้คิดว่า การเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุดก็คือหนีไปให้พ้นจากสภาพการทำงานนั้นเลย

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ระยะเวลาของการเกิดความท้อแท้นั้นจะเกิดขึ้นในช่วงระยะใดระยะหนึ่งโดยใช้เวลาที่แตกต่างกัน เช่น อาจจะ 2-3 วันหรือ 2-3 สัปดาห์เมื่อบุคคลเริ่มต้นทำงานของตนจะเป็นผลทำให้บุคคลพิจารณาลักษณะของงานที่ตนทำหรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนเอง และพิจารณาบุคลิกภาพของตนเองกับความเหมาะสมกับงานที่ทำ ดังนั้นบุคคลจึงมีวิธีการจัดการกับสภาพของความท้อแท้เกิดขึ้นกับตนเองด้วยวิธีการที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของสภาพของปัญหา บุคลิกภาพของตนเอง ตลอดจนการหาวิธีการในการลดปัญหาของความท้อแท้นี้โดยการพักผ่อน ทำงาน หางานอื่นทำ เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่และสร้างโอกาสทางความก้าวหน้าโดยการตั้งจุดมุ่งหวังที่จะขจัดปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองดีกว่าที่จะปล่อยให้ปัญหานั้นเกาะติดจนไม่อยากจะสนใจในการทำงานหรือทำงานแบบเข้าขามเย็นขามเท่านั้นเอง

1.1.7 ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้

ฟร็อดเฟนเบอร์เกอร์ (Freudenberger, 1975 : 75) กล่าวว่า อาการของความท้อแท้นั้นสามารถสังเกตได้จากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจและสภาพของการปรับตัวของผู้ที่มีความท้อแท้ต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานดังนี้

1. เมื่อประสบปัญหาที่ไม่สามารถจัดการกับปัญหานั้นได้อย่างสำเร็จ
2. มีจิตใจห่อเหี่ยว
3. รู้สึกอ่อนเพลียขณะตื่นนอนในตอนเช้าทุกๆ วันเมื่อนึกถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติประจำวัน
4. รู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ตนเองกระทำอยู่เป็นประจำและรู้สึกว่าไม่อยากทำงานต่อไป
5. เกิดความเครียดและวิตกกังวลว่างานที่ปฏิบัตินั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้
6. มีความรู้สึกท้อแท้ หดหู่ในชีวิต สูญเสียความเห็นอกเห็นใจและสูญเสียความเข้าใจที่จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น
7. น้ำหนักลดลงเนื่องจากเบื่ออาหารและมีอาการทางระบบย่อยอาหาร
8. มีอาการปวดศีรษะบ่อยครั้งและเป็นหวัดเรื้อรัง

แมสเลซและแจคสัน (Maslach and Jackson, 1981 : 99-113) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะ 3 ประการด้วยกันคือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะมีลักษณะของความเบื่อหน่าย ลึนเรียวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนั้นนานๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี

2. ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ซึ่งจะแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคล มีความเฉเมย ไม่ใส่ใจต่อผู้มารับบริการหรือขอความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย

3. ความรู้สึกที่มีผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจะมีลักษณะของความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำให้ผู้มารับบริการหรือขอความช่วยเหลือประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้

ความท้อแท้นั้นจะก่อให้เกิดอาการทั้งทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติที่มีลักษณะ

ผสมผสานกันไป ลาเวนเดอร์ (Lavandero. 1981 : 3) ได้เขียนแสดงให้เห็นถึงลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้ไว้ว่า ความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่มีลักษณะต้องสิ้นเปลืองทั้งแรงงานและอารมณ์ มีความคับข้องใจ และมองไม่เห็นผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามในงานเขียนและงานวิจัยในช่วงหลังๆ ได้มีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก โดยกล่าวว่า ความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในทางลบ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในสภาพการปฏิบัติงาน อะไรคือความเปลี่ยนแปลงในทางลบดังกล่าว ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งคือ การสูญเสียซึ่งความสนใจและห่วงใยที่จะมีให้กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ และมีการโน้มน้าวที่จะปฏิบัติกับบุคคลเหล่านี้ด้วยลักษณะเย็นชาเฉเมย ลักษณะการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ จะประกอบด้วยการเพิ่มมากขึ้นของการหมดกำลังใจและความพยายามในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเชื่อมั่นต่อความสามารถที่จะควบคุมการทำงานของตนและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมักจะมองอะไรในแง่ร้าย มีความโมโหจนเฉียวเกิดขึ้นบ่อยๆ กับผู้มารับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน หมกมุ่นอยู่กับความสับสนวุ่นวายและผลประโยชน์ของตน ในเรื่องเกี่ยวกับงานมีแนวโน้มที่จะขัดโทษความล้มเหลวของตนให้กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ หรือชอบที่จะตำหนิต่อระบบและพยายามต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากขึ้นและสูญเสียซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในอีกแง่หนึ่งนั้นการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความท้อแท้นี้ อาจจะไม่ส่งผลในแง่ลบทั้งหมด ตัวอย่างเช่น ผู้มีวิชาชีพทางการให้บริการและให้ความช่วยเหลือแก่สาธารณะชนจะต้องมีทัศนคติที่เป็นจริงและไม่คาดหวังผลจนเกินไปต่อบุคคลที่จะต้องทำหน้าที่ให้ความรับผิดชอบช่วยเหลือและพยายามหันเหความสนใจไปยังเรื่องภายนอกบ้าง โดยไม่ควรหมกมุ่นอยู่กับเรื่องงานเพียงอย่างเดียว การวางเฉยหรือไม่สนใจกับผู้มารับบริการบ้างก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้มีอาชีพเช่นนี้ อย่างไรก็ตามมีจุดสำคัญที่ว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่เป็นสิ่งจำเป็นเหล่านี้ได้กลายมาเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาสำหรับผู้มารับบริการ ความท้อแท้นั้นจะเข้ามามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จะไม่ส่งผลในทางที่ดีอีกต่อไป ถ้าจะกล่าวให้เห็นอย่างชัดๆ ในสภาพการทำงานแต่ละวันจะมีสิ่งบ่งชี้หลายประการที่แสดงให้เห็นถึงความท้อแท้ ตัวอย่างเช่น ใครสักคนอาจจะมีอาการต่อต้านอื่นๆ อยู่

ภายในต่อการที่จะออกไปทำงานในแต่ละวัน การทำงานไปมองเวลาไปก็เป็นเครื่องบ่งชี้อย่างหนึ่ง รวมทั้งการผลัดหรือเลื่อนนัดกับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือการมองความสามารถที่จะทุ่มเท ให้ความสนใจกับปัญหาของผู้มารับบริการ และพยายามที่จะยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานกับบุคคลเหล่านี้ ก็เป็นลักษณะหนึ่งของความท้อแท้ นอกจากการเปลี่ยนแปลงในด้านลบทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากสภาพการปฏิบัติงานแล้วยังมีอาการทางร่างกายอื่นๆ อีกด้วย เช่น ความเหนื่อยล้า เป็นไข้ หรือปวดศีรษะบ่อยๆ มีอาการทางระบบย่อยอาหาร นอนไม่หลับ ใช้จ่ายมากเกินไปจนเป็นหนี้ เป้าหมายในชีวิตลดลงมีปัญหาทางด้านครอบครัวและชีวิตแต่งงาน

อย่างไรก็ตามเมื่อมีอาการหรือความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดขึ้นกับบุคคลในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง สภาพการทำงานน่าจะเป็นสาเหตุที่เป็นไปได้มากที่สุดที่จะก่อให้เกิดความท้อแท้ ความท้อแท้นี้จะไม่ใช่ลักษณะของความเครียดหรือความอ่อนล้าธรรมดา และความท้อแท้ที่จะไม่ใช่การลาออกหรือเปลี่ยนงานไป ใครบางคนอาจจะประสบกับความท้อแท้แต่ยังทำงานอยู่ต่อไป และด้วยความคิดที่ว่าสภาพที่เป็นอยู่ไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้

มัลดารี (Muldary, 1983 : 68) กล่าวว่า ลักษณะของพฤติกรรมแสดงออกถึงความท้อแท้ รวมทั้งการสังเกตเป็นรายบุคคลว่าเขาทำและพูดอะไรบ้าง งานวิจัยเกี่ยวกับความท้อแท้มากมายที่ได้อธิบายถึงพฤติกรรมต่างๆ อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปรูปแบบของพฤติกรรมอาจจะถูกนำมาจากความจริงหรือไม่ก็เบี่ยงเบนมาตรฐานจากที่คนปกติปฏิบัติกัน ถึงแม้ว่าพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากคนธรรมดาอาจจะเป็นที่พึงปรารถนาก็ได้ เพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังนั้นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นข้อแนะนำให้บุคคลที่เคยมีความท้อแท้และผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะให้ความช่วยเหลือ

1.1.8 การวัดความท้อแท้

แมสเลซ และแจคสัน (Maslach and Jackson, 1981 : 100) ได้สร้างแบบวัดความท้อแท้ (Maslach Burnout Inventory) ขึ้นเป็นมาตรฐานในการประเมิน โดยครอบคลุมอาการท้อแท้ทั้งทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเองและความสำเร็จส่วนบุคคล โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้ประเมินความถี่และความรุนแรงของการเกิดความรู้สึกดังกล่าวด้วยตนเอง ถ้าคะแนนเฉลี่ยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธไมตรีส่วนบุคคลต่ำแต่คะแนนเฉลี่ยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนสูง แสดงว่ามีระดับความท้อแท้ต่ำ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

1.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

แมสเลซและแจคสัน (Maslach and Jackson, 1985 : 8-13) สรุปผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องความท้อแท้ของบุคลากรในวิชาชีพที่ให้ความช่วยเหลือและบริการแก่สาธารณชนไว้ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานบริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการในวันหนึ่งๆ เป็นจำนวนมากกว่า 40 คน จะมีการอ่อนล้าทางอารมณ์สูง มีความเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงและมีความรู้สึกพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำ

2. แพทย์ที่มีชั่วโมงสอนหรือทำงานบริหารบ้าง จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่าแพทย์ที่ต้องตรวจรักษาคนไข้ตลอดเวลาทำงาน

3. ผู้ที่พอใจในความก้าวหน้าในอาชีพ จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อยและมีความค้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นน้อยด้วย

4. ผู้ที่มีความรู้สึกกว่าอาชีพของตนไม่มีคุณค่าหรือไร้ความหมาย จะมีความค้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในระดับสูงและไม่พอใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน

5. ผู้ที่มีความท้อแท้จะขาดความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีปัญหาขัดแย้งกับคนในครอบครัว อยากอยู่คนเดียวตามลำพัง คิ่มีสุราหรือเสพยาเสพติดมากขึ้น

บราม (Bram. 1986 : 147-153) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความท้อแท้ ในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ของกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ตึกพักฟื้นและกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกที่รักษาโรคมะเร็ง (Oncology) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 57 คนอยู่ในบริเวณเมือง Pitburgh จากการศึกษาพบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ตึกพักฟื้นจะมีความท้อแท้ในการทำงานต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกที่รักษาโรคมะเร็ง และการรับรู้ในด้านการได้รับการสนับสนุนน้อยจากสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานทั้ง 2 กลุ่ม และปัจจัยทางด้านจำนวนชั่วโมงในการติดต่อกับคนไข้และครอบครัวของคนไข้มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกที่รักษาโรคมะเร็ง ส่วนปัจจัยด้านการมีความคิดไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในตึกพักฟื้น

ซาวิกกี และคูลีย์ (Savicki and Cooley. 1987 : 249-252) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เกิดความท้อแท้ของบุคลากรในวิชาชีพด้านสุขภาพจิต พบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความท้อแท้ได้มากได้แก่ การเคร่งครัดต่อระเบียบ การขาดอิสระในการทำงาน การขาดการวางแผนที่ดี และขาดการริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ

2. การเร่งรัดผลงานอย่างรีบด่วนและขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้คำแนะนำและสนับสนุนในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานสูงและมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำ

ฮุสตัน (Huston. 1989 : 70-77) รายงานผลการวิจัยความท้อแท้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทางภาคตะวันตกของนิวยอร์ก ไว้ดังนี้

1. ครูส่วนมากมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรักในอาชีพครูและรู้สึกว่าคุณเองทำการสอนได้ดีกว่าเมื่อเริ่มแรกเป็นครู

2. ครูส่วนมากยอมรับว่า งานสอนทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก
3. ครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพในการสอนน้อยกว่าครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำหรือระดับสูง
4. ครูในช่วงอายุ 36-45 ปี มีความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าครูในช่วงอายุอื่นๆ ครูชายมีความเบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง
5. สาเหตุของความเครียดของครู ได้แก่ นักเรียนไม่สนใจการเรียน ระเบียบข้อบังคับมากมายเมื่อหน้างานหนักและขาดอิสระในการทำงาน ผู้บริการด้อยประสิทธิภาพ ชั้นเรียนมีนักเรียนมากเกินไป และความมั่นคงในอาชีพครู
6. สิ่งที่ครูคิดว่าจะช่วยให้การทำงานมีความพอใจมากขึ้น คือชั้นเรียนที่มีขนาดเล็กลง โรงเรียนควดขันระเบียบวินัยของนักเรียนมากขึ้น ปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนโดยเน้นวิชาการมากขึ้น ผู้บริหารให้ความสนใจการสอนของครูและดูแลอาคารสถานที่มากขึ้น

รอส, อัลท์ไมเออร์ และรัสเซล (Ross, Altmaier and Russell. 1989 : 464-470) ได้ศึกษาความท้อแท้ของบุคลากรในศูนย์ให้คำปรึกษาในมหาวิทยาลัยและรายงานผลการวิจัยที่สำคัญไว้ดังนี้

1. สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดอย่างมากได้แก่ การบรรยายสรุปแก่คณะรับคำปรึกษาจากมหาวิทยาลัยอื่น
2. การทำหน้าที่ส่งเสียงหรือผู้ให้คำแนะนำแก่บุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน มีส่วนทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก
3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะมีความท้อแท้สูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานนานกว่า
4. บุคลากรที่เป็นโสดมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่าบุคลากรที่มีครอบครัว

บราม (Bram. 1986 : 147-153) ได้ศึกษาความท้อแท้ในการทำงานของพนักงานสังคมสงเคราะห์จำนวน 128 คนที่ประจำโรงพยาบาลผู้ป่วยโรคเอดส์ พบว่า อายุ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่ม มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความท้อแท้ และเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความท้อแท้ได้

โทมัส และคณะ (Thomas et al. 1992 : 892 – 901) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน การวิจัยได้ทำในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 32 คนที่ได้คัดเลือกจากการใช้แบบสอบถามความท้อแท้ของแมสแลช (Maslach Burnout Inventory) ที่พบว่ามีความเหนื่อยล้า การลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับปานกลางและมีความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำอยู่ในระดับสูง ซึ่งความเครียดนี้เกิดจากการที่ผลการตรวจและวิเคราะห์โรคซ้ำ และยังมีความผิดพลาดเกิดขึ้น การตัดสินใจทำการรักษาผู้ป่วยซ้ำ มีปัญหาระหว่างความสัมพันธ์ของแพทย์และพยาบาล ความไม่สมดุลระหว่างงานที่มากและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการอบรมกลุ่มตัวอย่างในเรื่องของพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมใน

การสื่อสาร การเป็นผู้นำ การลดความขัดแย้ง เป็นเวลา 3 สัปดาห์ แล้วทำการวัดด้วยแบบสอบถามเดิม ผลการทดลองพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความเครียดทั้งก่อนและหลังการทดสอบ และพบว่าตัวทำนายความเครียดและความเหนื่อยหน่ายได้คือ การสนับสนุนทางสังคม

1.2.2 งานวิจัยในประเทศไทย

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 90-80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาระดับความเหนื่อยของครู และสาเหตุในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตการศึกษา 7” ในครูสายปฏิบัติการสอนจำนวน 305 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดความเหนื่อยของแมสเลซ(Maslach)และแบบสำรวจสาเหตุของความเหนื่อย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้การหาค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบหาค่าตัว T และการทดสอบหาค่าตัว F ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเหนื่อยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตการศึกษา 7 มีระดับต่ำในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความค้อยสัมพันธ์กับบุคคล และมีความเหนื่อยในด้านรู้สึกต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำนวนครูที่มีความเหนื่อยในด้านต่างๆ และในแต่ละระดับโดยเฉลี่ยจากจำนวนที่พิจารณาจากเกณฑ์ของแมสเลซและเกณฑ์ของกลุ่ม พบว่ามีครูที่มีความเหนื่อยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับสูงมีจำนวนร้อยละ 11.64 ระดับปานกลางมีจำนวนร้อยละ 25.91 และระดับต่ำมีจำนวนร้อยละ 62.45

ครูมีความเหนื่อยในด้านความค้อยสัมพันธ์กับบุคคลในระดับสูงมีจำนวนร้อยละ 4.59 ระดับปานกลางมีจำนวนร้อยละ 17.05 และในระดับต่ำมีจำนวนร้อยละ 78.36 และมีความเหนื่อยในด้านความรู้สึกต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับสูงมีจำนวนร้อยละ 23.94 ระดับปานกลางมีจำนวนร้อยละ 40.50 และในระดับต่ำมีจำนวนร้อยละ 35.56

สำหรับความเหนื่อยเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอิสระทางด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในด้านสาเหตุพบว่า อันดับ 1 แลอันดับ 2 คือสาเหตุจากระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความเป็นธรรมและสาเหตุจากโรงเรียนไม่สามารถจัดการกับปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทางด้านปัญหาปลายเปิดอันดับ 1 และอันดับ 2 คือ จากการที่ผู้บริหารใช้ระบบพวกพ้อง สร้างความแตกแยก ไม่มีคุณธรรม และความยุติธรรมในการบริหารงานและสาเหตุจากการที่ผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

สิระยา สัมมาวาท (2532 : 63-75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ” ศึกษาในพยาบาลประจำการตามคุณสมบัติที่กำหนดจำนวน 546 คน โดยแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของแมสเลซและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามารับดี มีค่าคะแนนความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำนึกส่วนบุคคลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งสามด้าน

2. พยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส แผนกที่ปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านแตกต่างกัน

3. ความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความสำนึกส่วนบุคคล การลดความเป็นบุคคลและความสำนึกส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติและสถานภาพสมรส สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำนึกส่วนบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 9.81, 10.10 และ 9.14 ตามลำดับ

วิไล น้อยมณี (2534 : 38-51) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” ในครูสายปฏิบัติการสอนจำนวน 310 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบวัดความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของกิตติ แสงเทียนฉายที่แปลมาจากแบบวัดความท้อถอยของแมสเลซและนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบหาค่า T และการทดสอบหาค่า F พบว่าระดับความท้อถอยทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และทางด้านความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่สูงในระดับต่ำ ส่วนความท้อถอยทางด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอิสระทางด้านเพศ อายุ ปี ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนกับความท้อถอยทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และทางด้านความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความท้อถอยทางด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน ครูที่มีความแตกต่างด้านอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความท้อถอยแตกต่างกัน แต่ตัวแปรทางด้านเพศและขนาดของโรงเรียนไม่พบความแตกต่าง

ในด้านสาเหตุ พบว่าปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนและปัญหาด้านการเงินเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความท้อถอย ส่วนปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารมีผลกระทบเพียงเล็กน้อย

เดือนใจ ขันศิริ (2535 : 54-59) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความท้อถอยของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคเหนือ สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข” มุ่งศึกษาระดับความท้อถอยในด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเอง และความสำนึกส่วนบุคคลของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน ได้ผลการวิจัยว่า

1. วิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคเหนือ มีความท้อถอยทางด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเองอยู่ในระดับต่ำ และความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง

2. ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอน มีความสัมพันธ์กับความท้อถอยในด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ของวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปริมาณงานสอนภาคปฏิบัติต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับความท้อถอยในด้านความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเองของวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปริมาณงานสอนภาคปฏิบัติสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับความท้อถอยในด้านความสำเร็จส่วนบุคคลของวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอน สามารถทำนายความท้อถอยของวิทยากรในด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า

5.1 อายุของวิทยากรมากกว่า 45 ปีสามารถทำนายความท้อถอยในด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ของวิทยากรได้

5.2 ปริมาณงานสอนภาคปฏิบัติน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอายุมากกว่า 45 ปีของวิทยากร สามารถทำนายความท้อถอยในด้านความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเองของวิทยากรได้

5.3 ปริมาณงานสอนภาคปฏิบัติมากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ของวิทยากรสามารถทำนายความท้อถอยในด้านความสำเร็จส่วนบุคคลของวิทยากรได้

บุรินทร์ บุณรอด (2536 : 60 – 74) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับบุคลิกภาพของช่างสำรวจ สำนักงานชลประทานที่ 1, 2 และ 3 ตั้งกักกองสำรวจภูมิประเทศจำนวน 85 คน โดยใช้แบบวัดความท้อถอยที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดความท้อถอยของแมสเลซ และแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพของแคทเทล ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของช่างสำรวจมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับบุคลิกภาพด้านองค์ประกอบทำตัวตามสบายระมัดระวัง องค์ประกอบความหวาดกลัว มั่นคง และองค์ประกอบความเคร่งเครียดผ่อนคลาย

และมีความสัมพันธ์เป็นลบกับบุคลิกภาพด้านองค์ประกอบทางสติปัญญา องค์ประกอบด้านอารมณ์อ่อนไหว มั่นคง องค์ประกอบด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่ ไม่ทำตามกฎองค์ประกอบมีเล่ห์เหลี่ยม ตรงไปตรงมา องค์ประกอบควบคุมตนเองได้ ขาดวินัยในตนเองและมีความสัมพันธ์เป็นลบกับบุคลิกภาพด้านองค์ประกอบอารมณ์มั่นคง อารมณ์อ่อนไหว องค์ประกอบด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่ ไม่ทำตามกฎความท้อถอยด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของช่างสำรวจมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับบุคลิกภาพด้านองค์ประกอบความเพ้อฝัน ทำตามความจริง องค์ประกอบควบคุมตนเองได้ ขาดวินัยในตนเองและมีความสัมพันธ์เป็นลบกับบุคลิกภาพด้านองค์ประกอบ

อารมณ์มั่นคง อารมณ์อ่อนไหว องค์ประกอบด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่ ไม่ทำตามกฎความที่อดอยาก ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของช่างสำรวจมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับ บุคลิกภาพด้านองค์ประกอบความเพียรทำตามความเป็นจริง องค์ประกอบควบคุมตนเองได้ ขาด วินัยในตนเองและมีความสัมพันธ์เป็นลบกับบุคลิกภาพด้านองค์ประกอบจิตใจอ่อนแอจิตใจมั่นคง องค์ประกอบด้านนักทำลายนักอนุรักษ์ องค์ประกอบการอาศัยตนเอง อาศัยกลุ่ม และองค์ประกอบ ด้านความเคร่งครัด ผ่อนคลาย

วิชมชิตา อินอ่อน (2537 : 100 – 102) ศึกษาเรื่องความที่อดอยากและสาเหตุของความที่อดอยาก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนให้ตอบแบบสอบถามที่กิตติ แสงเทียน ฉายปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดความที่อดอยากของแมสเลซ ผลของการวิจัยค้นพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนดังกล่าวมีความที่อดอยากของทั้ง 3 องค์ประกอบในระดับ ปานกลางค่อนข้างต่ำ และเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรเพศ พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีความที่อดอยาก ในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากกว่า บุคลากรเพศชาย ส่วนองค์ประกอบด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรเพศชายจะมีความที่อดอยากมากกว่าบุคลากรเพศหญิง

ส่วนตัวแปรอายุ ปรากฏว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีความที่อดอยากในองค์ประกอบ ความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 25-34 ปีมีความที่อดอยากในองค์ประกอบด้านความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จมากที่สุด

ค่าแปรปรวนการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 4 ปี มีความที่อดอยากในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับ บุคคลมากที่สุด บุคลากรที่มีประสบการณ์ 5-12 ปีมีความที่อดอยากในองค์ประกอบด้านขาด ความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จมากที่สุด

ทิพวัลย์ อภิวัฒนันท์ (2539 : 116-133) ศึกษาบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ MPI แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน COPEs และแบบสอบถามความเหนื่อยหน่าย และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว - มั่นคงทางสภาวะอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายและ บุคลิกภาพแบบแสดงออก - เก็บตัวมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในเชิงลบ

สภาพแวดล้อมแบบหวั่นไหว มั่นคงทางสภาวะอารมณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงออก เก็บตัว สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความ เหนื่อยหน่ายของพนักงานธนาคารพาณิชย์โดยที่บุคลิกภาพหวั่นไหว มั่นคงทางสภาวะอารมณ์ สามารถพยากรณ์ความเหนื่อยหน่ายของพนักงานธนาคารพาณิชย์ได้ดีที่สุด

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว

เดือไน จันคิลิทธิ (2536 : 6) ให้ความหมายของตัวแปรด้านส่วนตัวว่า เป็นองค์ประกอบที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สุชาติ ปภากจน์ (2539 : 25) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะด้านชีวสังคมหรือตัวแปรด้านส่วนตัวไว้ว่า เป็นลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับตัวบุคคลทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและที่ได้รับเพิ่มเติมในภายหลัง อันได้แก่ เพศ อายุ ราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

(1) ตัวแปรอายุ

แมสเลซ (Maslach. 1986 : 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง ได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเนบืกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการทำงาน อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งทางด้านการคิดและการกระทำ โดยจะค่อยๆ ปรับเปลี่ยนไปตามวัย บุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้งจนทำให้วุฒิภาวะเพิ่มขึ้น

(2) ตัวแปรบุคลิกภาพ

เอดเวิร์ดส์ (Edwards. 1969 : 26) กล่าวว่าบุคลิกภาพคือ แบบอย่างของความประพฤติของแต่ละบุคคลซึ่งเกิดจากโครงสร้างทางกายภาพและประสบการณ์ในอดีตอันมีผลต่อโครงสร้างทางด้านอารมณ์และลักษณะนิสัย

อัลพอร์ท (Allport. 1969 : 6) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งมีระบบทางร่างกายและจิตใจกำหนดให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากคนอื่น

แคลลี และเฮาส์ตัน (Kelly and Houston. 1985 : 1067) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และ บี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงที่ทำงานนอกบ้านจำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษา และระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี และยังพบอีกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความพึงเรียดสับสน และวิตกกังวลในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

นิภา นิธยาน (2520 : 100 – 104) ได้กล่าวถึงตัวกำหนดบุคลิกภาพว่ามาจากปัจจัยหลัก

3 ประการ คือ

1. พันธุกรรมและลักษณะพื้นฐานทางชีววิทยา
2. สภาพแวดล้อม ซึ่งมีทั้งสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติหรือกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น การฝึกหัดในระยะวัยทารก แรงจูงใจทางสังคม การเรียนรู้และการอบรมสั่งสอน การรับรู้ของบุคคล เป็นต้น
3. สภาพความเป็นตน หมายถึง กระบวนการของชีวิตของแต่ละบุคคล ประสบการณ์เฉพาะที่บุคคลได้รับ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2531 : 5 – 6) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้อย่างกว้างๆ ว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามรรยาท การแต่งตัว วิถีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

ฟรายด์แมนและ โรสเนแมน (Friedman and Rosenman. 1974 : 164) ได้สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ไว้ว่า บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบแข่งขันแก่งแย่ง ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อยๆ มีความรู้สึกวุ่นวาย เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะอดทน พยายามมากในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้ออกกำลังกายที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้โกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล (2533 : 18) ได้สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี ไว้ว่า บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อยๆ เฉื่อยๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานและไม่ค่อยชอบการที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน

(3) ตัวแปรสถานภาพสมรส

แมสเลซ (Malsach. 1986 : 60 – 61) กล่าวว่าคนที่คนที่สมรสแล้วมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนโสดเป็นเพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คู่สมรสที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะมีความรักความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยกันและยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ คนที่มีครอบครัวและ

คนโสดจะให้ความสำคัญในงานแตกต่างกัน คนที่มีครอบครัวจะไม่ทุ่มเที้งานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว แต่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยาน แข่งขันและแสวงหาความก้าวหน้าในงานซึ่งเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด

ฝน แสงสิงแก้ว (2526 : 10) กล่าวว่า ถ้าครอบครัวเป็นสุข ภายในบ้านก็มีความอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจเป็นอันดีต่อกัน มีการเชื่อฟังกัน ร่วมมือกัน แต่ถ้าหากครอบครัวไม่สงบสุขและอารมณ์ของสมาชิกในครอบครัวก็ไม่ใช่สุขแล้ว ความอบอุ่นและความพอใจในชีวิตจะไม่มี จะมีแต่ความหงุดหงิดฉุนเฉียว สุขภาพของบุคคลทุกด้านทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการทำงานต่างๆ ที่ตามมาจะปรวนแปรไปในทางไม่ดี

ประพาฬรัตน์ นูริรัตน์ (2535 : 69) ได้กล่าวถึงข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญว่าคนที่แต่งงานแล้วมีความกดดันมากกว่าคนโสดอันเป็นผลจากความกดดันขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว

นงคราญ ฝาสุก (2535 : 5-6 ; อ้างอิงมาจาก Homes Rahe. 1967) ได้ให้ความสำคัญของเหตุการณ์ในชีวิตที่เขาถือว่าเป็นสาเหตุของความเครียดทางจิตใจขึ้น 43 ข้อจากแบบสอบถามการปรับตัวทางสังคม (Social Readjustment Rating Scale) โดยให้คะแนนมากที่สุดเป็น 100 จัดเป็นความเครียดสูงสุด พบว่าการตายของคู่สมรสได้ 100 คะแนน การหย่าร้างได้ 73 คะแนน การแยกกันอยู่ของคู่สมรสได้ 65 คะแนน การคืนดีกันใหม่หลังหย่าร้างได้ 45 คะแนน ถกเถียงกับคู่สมรสมากขึ้นได้ 35 คะแนน

(4) ตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) กล่าวว่า เป็นเพราะประสบการณ์จากสิ่งทีพบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย

(5) ระดับเงินเดือน

ดูบริน (Dubrin. 1990 : 177) กล่าวว่า พวกเราไม่สามารถมีเงินใช้จ่ายในปัจจัยพื้นฐานของชีวิตแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความกดดันและความวิตกกังวล

คุณาวุฒิ คนฉลาด (2533:81-85) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษาคำนาค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพพบว่า อัตราเงินเดือนในบุคลากรของรัฐน้อยกว่าอัตราเงินเดือนจากเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ส่งผลถึงขวัญกำลังใจในการทำงาน

พรพิรต หุ่นเจริญ (2535 : 31-36) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าเงินเดือนเป็นตัวแปรร่วมที่ทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลการปฏิบัติงาน

2.1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านครอบครัว

2.1.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

แมสเลซ (Maslach Burnout Inventory, 1985:187) กล่าวว่าตั้งแต่เกิดมานมนุษย์ต้องการสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว การยอมรับในสังคมซึ่งระดับขั้นในครอบครัว คือ เกณฑ์จากขนาดของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจซึ่งเกี่ยวกับรายได้และความคาดหวังของอาชีพ อันอาจรวมถึงการศึกษาที่ส่งผลถึงระดับของรายได้ด้วย

2.1.2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุญ (2527 : 4) กล่าวถึง มนุษย์สัมพันธ์ในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นศาสตร์ที่มีประโยชน์ในการอยู่ร่วมกัน เป็นสังคมของมนุษย์ ตั้งแต่ชุมชนไปจนถึงครอบครัว มนุษย์สัมพันธ์มีบทบาทและสำคัญยิ่งต่อการสร้างสถาบันหรือองค์กรทางสังคม เพราะจะทำให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เท่ากับเรียนรู้ที่จะสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน คนเก่งที่มีความสามารถสูง ถ้าขาดมนุษย์สัมพันธ์ก็จะกลายเป็นบุคคลที่เปล่าประโยชน์ เพราะไม่มีโอกาสที่จะปะทะสัมพันธ์กับกลุ่มคน และแสดงความสามารถให้ปรากฏแก่กลุ่มคน ความเก่งนั้นก็จะไร้ค่าและหมดความหมายไปในที่สุด เพราะไม่อาจก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและสังคมได้ ฉะนั้นมนุษย์จึงมีบทบาทอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์อย่างมีความสุข

2.1.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม

2.1.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2537 : 7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานต้องมีการตระหนักถึง สภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทนต่างๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากการทำงานไปแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

สุทธิชัย ปานปรีชา (2529 : 486-489) กล่าวถึง สาเหตุของความเครียด การทำงานที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น ขาดความปลอดภัยในที่ทำงาน งานเสี่ยงอันตราย

พรพิรต หุ่นเจริญ. (2535:31-36). กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า เป็นความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานกับผู้ร่วมงาน

ฟร็อดเซนเบอร์เกอร์ (Freudenberger.1975) พบว่า โครงสร้างและบรรยากาศขององค์การนิเทศก์งาน มีผลต่อการรับรู้เรื่อง บทบาทและการเพิ่มความเครียด โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้นจะมีผลโดยตรงต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

2.1.3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

สาราตันและคนอื่นๆ (Sarason, Iwin G. and others.1987). กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพและต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ ซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า

เทพวัลย์ สุชาติ. (2530:45-46). กล่าวว่า สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปราศจากความท้อแท้ว่า น่าจะประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

2.1.3.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

จากแนวคิดของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) กล่าวไว้ว่า เมื่อความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการระดับสูง เข้าครอบงำ พฤติกรรมของบุคคลนั้น อันได้แก่ ความต้องการเป็นพวกพ้อง ความต้องการยอมรับ ต้องการมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Esteem or Egoistic Needs) สิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการคบหาสมาคมของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดมีการแบ่งพรรค แบ่งพวก คอยจับผิดกัน ไม่ยกย่องกันและถ้าหน่วยงานนั้นยอมเป็นหน่วยงานที่น่าเบื่อ ไม่น่าอยู่ ตรงกันข้าม หน่วยงานในบุคลากรรู้จักกันหมดและสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนร่วมมือกันในการทำงาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 418-419)

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาค้นคว้า

2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว

2.2.1.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

สตรูบและโบแลนด์ (Strube and Boland. 1986 : 413 – 420) ศึกษาหาสาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอและบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบ กล่าวคือถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในระดับปานกลาง แต่ในบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี นั้นความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ต่างกันความยากของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

เดอโรเช (DeRoche. 1987 : 394 – 419) ได้ทำการศึกษาเรื่อง An Administrator's Guide for Evaluating Programs and Personnel. An Effective Schools Approach โดยทำการศึกษาระดับเจตคติของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียนโดยใช้สเกล 5 ระดับ คือ 1, 2, 3, 4 และ 5 โดยทำการศึกษาปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ ภูมิการศึกษา และตำแหน่ง พบว่าปัจจัยด้านชีวสังคมดังกล่าวส่งผลต่อเจตคติ

ลาเวนท์ (Lavan. 1990 : 2732 A) ศึกษาความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันตกตอนกลางของอเมริกา จำนวน 400 คนพบว่า ผู้บริหารวัยกลางคนมีความเครียดในการทำงานมากกว่าผู้บริหารวัยอื่น ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความเครียดในการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความเครียดในการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก และเมื่อมีประสบการณ์ในการบริหารงานมากขึ้นผู้บริหารจะมีความเครียดในการทำงานน้อยลง

อิดีอุส (Ideus. 1992 : 231 – 240) ศึกษาเรื่อง A Study of Locus of Control, Job Satisfaction and a Number of Demographic Variables พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานกับความเชื่ออำนาจภายใน ภายนอกคน และตัวแปรชีวสังคม 6 ประการคือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา เพศ จำนวนปีที่อยู่ในองค์กร อายุ เชื้อชาติ โดยทำการศึกษาในลูกจ้างบริษัทน้ำมัน จำนวน 1,350 คน พบว่า ตัวแปร ตำแหน่ง และการศึกษามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตำแหน่งในการบริหารและความพอใจในการทำงาน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความพอใจในการทำงานจะไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ แต่จำนวนปีที่อยู่ในบริษัทและความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

วิลเลียม (Williams. 1993 : 3673 – 3674) ศึกษาในกลุ่มลูกจ้างและผู้บริหารจำนวน 336 คนพบว่าระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันจะมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แลมและคนอื่นๆ (Lam and Others. 1995 : 230 – 236) ได้ทำการศึกษาชีวิตการทำงานความผูกพันต่ออาชีพและความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแทน สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอย ในอาชีพพบว่าสภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ที่อยู่ในอาชีพครู

งานวิจัยในประเทศไทย

ชินวรณ์ บุญยเกียรติ (2530 : 152) ศึกษาการปฏิบัติงานในกลุ่มครูและผู้บริหารโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 735 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัญญากรณ์ ชูตั้งกร (2533 : 26 – 28) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความเหนื่อยหน่ายกับความคาดหวังในความสำเร็จของอาจารย์พยาบาลกับพยาบาลประจำการ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญจากการค้นคว้าวิจัยครั้งนี้คือ ระดับการศึกษา นั่นคือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มพยาบาลประจำการ ทั้งนี้พยาบาลประจำการมีระดับการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรและระดับปริญญาตรีและส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มอาจารย์พยาบาล และอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ส่วนน้อยที่เป็นปริญญาตรีและปริญญาเอก

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 124 – 136) ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ศึกษาตัวแปรคือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อโดยศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี โดยเฉพาะในกลุ่มคนโสดจะเห็นได้ชัดเจนกว่าคนที่มีการคบหาแล้ว และคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

คุณวุฒิ คนฉลาดและคนอื่นๆ (2533 : 118 – 121) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระดับอุดมศึกษา: กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัย และบริการด้านอื่นๆ พบว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพ อาจารย์ส่วนน้อยมีโอกาสได้รับรายได้พิเศษ รายได้พิเศษที่บุคลากรจะได้รับคือบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารซึ่งจะได้รับเงินสมนาคุณผู้บริหารบุคลากรในสถานศึกษาทำให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทำงานพอเสร็จ ไม่มีความกระตือรือร้น เนื่องจากอัตราเงินเดือนอาจารย์น้อยกว่าอัตราเงินเดือนเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นบุคลากรสาขาที่ขาดแคลนจึงนิยมไปทำงานภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ส่วนบุคคลที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาจะมีขวัญในการทำงานลดลง มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ทำงานตามหน้าที่โดยไม่กระตือรือร้น นอกจากนี้สถานศึกษายังต้องบรรจุบุคลากร

ทดแทนบุคลากรที่มีเกษียณอายุหรือลาออก โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลนซึ่งคงหาบุคลากรมาแทนได้ยาก

พิรพต หุ่นเจริญ (2535 : 31 – 36) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ซึ่งเป็นตัวแทนหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยพบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 7 ปีและมีเงินเดือนต่ำ

พุดิชา กิตติมาวิกรม (2537 : 58 – 61) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ระดับการศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานกับธนาคาร และระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับชั้นโทและระดับชั้นเอกมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานระดับพนักงาน 1 และพนักงาน 2 และชั้นตรี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับธนาคารนานกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับธนาคารนานน้อยกว่า นอกจากนี้พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงานนานกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงานนานน้อยกว่า

สุชาดา ปภาพจน์ (2539 : 146 – 154) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยศึกษาอาจารย์ประจำ (สาย ก) ใน 11 คณะ จำนวน 200 คน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการผลิตงานวิจัยเชิงบวกคือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการทำวิจัย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ บุคลิกภาพแบบ เอ สมรรถภาพทางการวิจัย ด้านความรู้ความสามารถ แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงานวิจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านครอบครัว

2.2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542 : 71-72) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ครูมีหน้าที่ ดูแลสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิตแสดงว่าครูที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวมีแนวโน้มสุขภาพจิตดี ทั้งนี้เพราะการดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลพ่อแม่ บุตรธิดา หรือสามีภรรยา อันเป็นบุคคลใกล้ชิดและเป็นที่ยรัก ทำให้ครูมีความอบอุ่น มีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน สามารถระบายความทุกข์หรือปัญหาจากการทำงานได้ด้วย

ส่งผลให้ครูมีสุขภาพจิตดี ส่วนครูที่มีค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน และค่าผ่อนรถ ไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิต ทั้งนี้เพราะถ้าหากครูมีรายได้ดีเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ครูก็จะไม่เครียด มีความสุข แต่ถ้าครูมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ครูก็จะมีความเครียดมีความทุกข์ ส่งผลให้ครูมีสุขภาพจิตไม่ดี

สรุปได้ว่าภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีผลต่อการทำงาน เนื่องจากถ้าบุคคลมีความสุขในการมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว บุคคลนั้นก็จะมีความสุขจิตดีส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพด้วย

2.2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกใน

ครอบครัว

จากผลการวิจัยของรูบินและแมคเนล (สมพิศ ไชยกิจ, 2536 : 19 ; อ้างอิงจาก Rubin and Mcneil, 1981) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่บิดา มารดามีต่อเด็ก พบว่าครอบครัวที่บิดามารดามีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความยืดหยุ่น มีความมั่นใจตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุตร โดยการแสดงการยอมรับในตัวเด็ก เน้นการใช้เหตุผล ให้ความรักความเอาใจใส่ กำหนดมาตรฐานและขอบเขตการกระทำไว้กว้างๆ ไม่ใช้อำนาจขู่บังคับตลอดจนให้ความสนใจสิ่งต่างๆ อยู่แวดล้อมเด็ก เช่น เพื่อน กิจกรรมที่เด็กกระทำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เด็กมีแนวโน้มที่จะเป็นคนยืดหยุ่น มีอารมณ์ มั่นคงไม่โลเล และมีความภาคภูมิใจในตนเอง

เซคาส และชวอลป์ (Pinyuchon 1992 ; citing Cecas and Schwalbe, 1986) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบิดามารดาและความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น โดยศึกษาจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตรวัยรุ่นตอนปลายจำนวน 128 ครอบครัว พบว่า การรับรู้ต่อพฤติกรรมของบิดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่นมากกว่าการรับรู้พฤติกรรมของมารดา และสัมพันธภาพระหว่างบุตรกับบิดามารดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของเพศชายมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้สมพิศ ไชยกิจ (2536 : 99-100) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนราธิวาส พบว่า นักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ปกครองกับสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะกล้ากระทำการสิ่งต่าง อย่างมีเหตุผลซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน

2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน

ธาริกุล คัมภีร์คุปต์ (2535 : 133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดของพนักงานคุมประพฤติ: ศึกษากรณีคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่า ปัญหาด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานคุมประพฤติ กล่าวคือ พนักงานคุมประพฤติที่ประสบปัญหาในด้านลักษณะงานมากขึ้น ก็จะทำให้มีความเครียดสูงขึ้นด้วย

สมพร ยุทธานนท์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดและสภาพแวดล้อมในการทำงานของทันตแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมทางกาย ซึ่งได้แก่ ขนาดของห้องทำงาน และอุณหภูมิมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของทันตแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องขนาดเล็กมีความเครียดในการทำงานมากกว่า ทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องขนาดใหญ่ และทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องที่ไม่มีเครื่องปรับอากาศมีความเครียดมากกว่าทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องที่มีเครื่องปรับอากาศ

มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานหรือเรือนจำชายในสายควบคุมและรักษาการณ์ จำนวน 187 ราย พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ความสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง

ถาวร ศรีหิรัญ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดของนิติกร กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 42 คน คือ นิติกรกองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามวัดระดับความเครียด 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า นิติกรมีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง ยกเว้นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง คือ การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์ดีด สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ และแออัด ผลการวิจัยพบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของนิติกร ตามตัวแปรสถานภาพทางตำแหน่ง กลุ่มงาน และประสบการณ์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

พรทิพย์ เกษุรานนท์ (2527 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 497 คน พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยจะมีความเครียดมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ส่วนขนาดโรงพยาบาลไม่พบความแตกต่างของความเครียดมากที่สุด รองลงมา ลักษณะงาน ภาระทางครอบครัว ตำแหน่ง เวลาการปฏิบัติงานตามตารางหมุนเวียนของพยาบาล

2.2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

อรทิพา ส่องศิริ (2537 : 49-52) ได้ศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า ปัญหาที่พบจากการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลอันดับแรกคือ ปัญหาที่เกิดจากอาจารย์ที่เลี้ยง ซึ่งเป็นพยาบาลหัวหน้าฝึกและพยาบาลประจำการ ประจำสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมักจะใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการว่ากล่าวตักเตือนขณะที่นักศึกษาฝึกภาคปฏิบัติ

ลารอคโค และคนอื่นๆ (Larocco and others. 1980 : 205) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนสรุปผลการวิจัยพบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ลอคเคอร์, เบอร์แมน และออทเชอร์ (Locker, Burman and Otchere. 1989 : 263-266) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานและตัวทำนายความเครียดในผู้ช่วยทันตแพทย์ในรัฐออนตาริโอ จำนวน 1,000 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยทันตแพทย์มีความเครียดในระดับกลางร้อยละ 38.80 มีความเครียดในระดับสูงร้อยละ 14.5 สาเหตุหลักของความเครียด คือ งานด่วนหรืองานที่มีกำหนดเวลาตายตัว การไม่ได้รับการยอมรับจากทันตแพทย์ และพบว่าเมื่อมีความเครียดสูงทำให้มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากขึ้นด้วย

2.2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ทานตะวัน (นามแฝง 2533 : 18) ได้กล่าวถึงงานวิจัยของไนแอล นอร์เจอร์ แห่งมหาวิทยาลัยเคนเนดีย์ ที่ได้ทำการวิจัยว่า อะไร เป็นสาเหตุของความเครียด โดยให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน เขียนบันทึกประจำวัน โดยให้บันทึกการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ปรากฏว่า ปัญหาที่เพื่อนร่วมงานเป็นปัญหาที่ก่อผลกระทบทางอารมณ์ที่รุนแรงที่สุด ปัญหาอื่นที่ตามมาคือจะยังเพิ่มความเครียดมากขึ้น ส่วนปัญหาจากการเงินและงานหนักเป็นปัญหาเพียงเล็กน้อย

ลารอคโค และคนอื่นๆ (Larocco and others. 1980 : 205) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนสรุปผลการวิจัยพบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทอุตสาหกรรม ศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อมูลของบริษัท

เริ่มก่อตั้ง	:	วันที่ 4 มิถุนายน 2518
ทุนจดทะเบียน	:	10 ล้านบาท
สถานที่ตั้ง	:	ซอย นิคมอุตสาหกรรมบางปู 13 ถนน สายลวด ตำบล บางปู อำเภอ เมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 10270
ผลิตภัณฑ์	:	ผลิตสีและสารเคมีทาเนื้อไม้
ฝ่ายงานที่สำคัญ	:	ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ ฝ่ายผลิตและส่งออก
กำลังการผลิต	:	1,500 แกลลอนต่อเดือน (ส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ)
จำนวนพนักงาน	:	150 คน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 120 คน เป็นชาย 93 คน และหญิง 27 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 120 คน เป็นชาย 93 คน และหญิง 27 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือเครื่องใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความถี่ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 8 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานบริษัทกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางการภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามความถี่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ตัวอย่าง แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตาม
ความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ ปี
3. สถานภาพสมรส
() โสด
() คู่
() หม้าย
4. ระดับการศึกษา
() ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
() ระดับปริญญาตรี
() ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้..... บาท / เดือน
6. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
7. ฝ่ายงานที่สังกัด
() ฝ่ายบัญชีและการเงิน
() ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
() ฝ่ายผลิตและส่งออก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ของเกษสุดา ดันขุน (2545:90)

2.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพของพนักงานโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และ 2.2

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเป็นแนวนิคมเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ท (Likert) เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพซึ่งผู้วิจัย ได้ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ JAS) โดยดัดแปลงเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เนื้อหาในประ โยคคำถามนี้เกี่ยวข้องกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบลงในมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามบุคลิกภาพฉบับนี้ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือตรงกับกรกระทำที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ดังนี้

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง ไม่จริงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
(0)	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
(00)	ท่านรู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะ เวลาที่ท่านไม่สามารถนำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					

เกณฑ์การให้คะแนน

จริงที่สุด	ให้	5 คะแนน
จริง	ให้	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน 33 - 65

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน 13 - 32

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความรับผิดชอบต่อครอบครัว

3.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อครอบครัวเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับการะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ของ เกษสุดา ดันขุน (2545:97)

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการะความรับผิดชอบต่อครอบครัวโดยใช้แนวคิดที่ได้จาก ข้อ 3.1 และ 3.2

ตัวอย่าง แบบสอบถามความการะรับผิดชอบต่อครอบครัว
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับการะความรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่านโปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
(0)	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจที่ต้องรับผิดชอบรายจ่ายของ ครอบครัว.....				✓.....	
(00)	ข้าพเจ้าร่วมกิจกรรมของครอบครัวน้อยกว่ากิจกรรม อื่นๆ				✓.....	

จากตัวอย่าง

- ข้อ (0) จากคำตอบ จริงน้อย

แสดงให้เห็นว่า ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องรับผิดชอบรายจ่ายของครอบครัวของท่านตรงกับความเป็นจริงน้อย
- ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย

แสดงให้เห็นว่า ท่านร่วมกิจกรรมกับครอบครัวน้อยกว่ากิจกรรมอื่นๆ ตรงกับความเป็นจริงน้อย

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

3.67 – 5.00	หมายถึง	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่ในระดับมาก
2.34 – 3.66	หมายถึง	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 – 2.33	หมายถึง	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

4.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ ระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวของเกษสุตา ดันขุน (2545:98)

4.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว โดยใช้แนวคิดจาก 4.1 และ 4.2

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินสัมพันธภาพ ระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว โดยเป็นแบบชนิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert)

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ท่านและสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อกัน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
(0)	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องรับฟังเรื่องราวของสมาชิกในครอบครัว.....		...✓...			
(00)	ข้าพเจ้าจะให้เวลากับครอบครัวก่อน เมื่อมีเวลาว่าง		...✓...			

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องรับฟังเรื่องราวของสมาชิกครอบครัวตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก

ข้อ (00) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ท่านจะให้เวลากับครอบครัวก่อน เมื่อมีเวลาว่างตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้
- | | | |
|----------------|----------|---------|
| จริงที่สุด | ให้คะแนน | 5 คะแนน |
| จริง | ให้คะแนน | 4 คะแนน |
| จริงบ้าง | ให้คะแนน | 3 คะแนน |
| จริงน้อย | ให้คะแนน | 2 คะแนน |
| จริงน้อยที่สุด | ให้คะแนน | 1 คะแนน |
2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้
- | | | |
|----------------|----------|---------|
| จริงที่สุด | ให้คะแนน | 1 คะแนน |
| จริง | ให้คะแนน | 2 คะแนน |
| จริงบ้าง | ให้คะแนน | 3 คะแนน |
| จริงน้อย | ให้คะแนน | 4 คะแนน |
| จริงน้อยที่สุด | ให้คะแนน | 5 คะแนน |

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

3.67 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับครอบครัวดี
2.34 – 3.66	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับครอบครัวพอใช้
1.00 – 2.33	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับครอบครัวไม่ดี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน

1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงานของ เกษสุดา ต้นขุน (2545:98)

1.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงานให้ โดยใช้แนวคิดจากข้อ 5.1 และ 5.2

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบชนิดเลือกตอบตามความคิดของผู้ตอบ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของไลเคิร์ต (Likert Scale type)

ตัวอย่าง แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใด ช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
(0)	ห้องปฏิบัติงานอากาศร้อน.....					...✓...
(00)	สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่เก่าชำรุด.....				...✓...	

จากตัวอย่าง

- ข้อ (0) จากคำตอบ จริงน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ห้องปฏิบัติงานมีอากาศร้อนตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด
- ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่เก่าชำรุดตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้
- | | | |
|----------------|----------|---------|
| จริงที่สุด | ให้คะแนน | 5 คะแนน |
| จริง | ให้คะแนน | 4 คะแนน |
| จริงบ้าง | ให้คะแนน | 3 คะแนน |
| จริงน้อย | ให้คะแนน | 2 คะแนน |
| จริงน้อยที่สุด | ให้คะแนน | 1 คะแนน |
2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้
- | | | |
|----------------|----------|---------|
| จริงที่สุด | ให้คะแนน | 1 คะแนน |
| จริง | ให้คะแนน | 2 คะแนน |
| จริงบ้าง | ให้คะแนน | 3 คะแนน |
| จริงน้อย | ให้คะแนน | 4 คะแนน |
| จริงน้อยที่สุด | ให้คะแนน | 5 คะแนน |

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

- | | | |
|-------------|---------|---------------------------------------|
| 3.67 – 5.00 | หมายถึง | ลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติงานดี |
| 2.34 – 3.66 | หมายถึง | ลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติงานดีพอใช้ |
| 1.00 – 2.33 | หมายถึง | ลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี |

ตอนที่ 6แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

- 1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 1.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ของ เกษสุดา ดันขุน (2545:101-102)
- 1.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาโดยใช้ แนวความคิดจากข้อ 6.1 และ 6.2

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินสัมพันธภาพ ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา โดยเป็นแบบชนิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบ เป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ท (Likert)

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ท่านและผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกัน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
(0)	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไม่เป็นกันเองกับข้าพเจ้า.....		...✓...			
(00)	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ใจเพราะผู้บังคับบัญชาไม่สนใจ...		...✓...			

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นกันเองกับท่านตรงกับ
ความเป็นจริงของท่านมาก

ข้อ (00) จากคำตอบ จริง แสดงให้เห็นว่า ท่านรู้สึกท้อแท้ใจเพราะผู้บังคับบัญชาไม่
สนใจตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

3.67 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาคดี
2.34 – 3.66	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาคดีพอใช้
1.00 – 2.33	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

7.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

7.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานของ เกษสุตา คันขุน (2545:103-104)

7.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แนวคิดจากข้อ 7.1 และ 7.2

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินสัมพันธภาพ ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นแนวคิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคิร์ท (Likert)

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกัน โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- | | | |
|----------------|---------|---|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่จริงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด |

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
(0)	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ฟังพาอาศัยซึ่งกัน และกันด้านการทำงาน โดยช่วยอธิบายเมื่อท่านไม่ เข้าใจ.....				✓ ..	
(00)	ข้าพเจ้าสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน.....				✓ ..	

จากตัวอย่าง

ข้อ (0) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ฟังพาอาศัยซึ่งกันและกันด้านการทำงาน โดยช่วยอธิบายเมื่อท่านไม่เข้าใจตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

ข้อ (00) จากคำตอบ จริงน้อย แสดงให้เห็นว่า ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงานตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

3.67 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดี
2.34 – 3.66	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้
1.00 – 2.33	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

8.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

8.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของแมสแลช (Maslach Burnout Inventory)

8.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวความคิดจากข้อ 8.1 และ 8.2

แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดความท้อถอยของแมสแลช (Maslach Burnout Inventory) โดยผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ตลอดทั้งวิเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา สร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์กับบุคคล และความรู้สึกที่มีผลต่อสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ด้านความอ่อนล้าทางสังคม มีข้อกำหนดถามตั้งแต่ ข้อ 1 ถึงข้อ 11
2. ด้านความด้อยสัมพันธ์กับบุคคล มีข้อคำถามตั้งแต่ ข้อ 12 ถึงข้อ 19
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามตั้งแต่ ข้อ 20 ถึงข้อ 27

ตัวอย่าง แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงานนี้ ประกอบด้วยสาเหตุต่างๆ ให้ท่านพิจารณาว่า สาเหตุข้อใดบ้างที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย หรือบางครั้งทำให้ไม่อยากจะทำหน้าที่ต่อไป และข้อให้ท่านพิจารณาว่าสาเหตุที่ท่านเลือกนั้นก่อให้เกิดความรู้สึกดังกล่าวในระดับใด แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายเดียวเท่านั้น

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจที่ตนไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบใน งานที่สำคัญ					
(00)	2. ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
(000)	3. ด้านความรู้สึกล้มเหลวต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มั่นใจที่ตนเองไม่มีทักษะความสามารถ ในการปฏิบัติงานในฝ่ายที่สังกัดอยู่					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางบวก

จริงที่สุด	ให้	5 คะแนน
จริงมาก	ให้	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

2. ข้อความทางลบ

จริงที่สุด	ให้	1 คะแนน
จริงมาก	ให้	2 คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้	4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

3.67 – 5.00	หมายถึง	ความท้อแท้ของพนักงานในการปฏิบัติงานน้อย
2.34 – 3.66	หมายถึง	ความท้อแท้ของพนักงานในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.00 – 2.33	หมายถึง	ความท้อแท้ของพนักงานในการปฏิบัติงานมาก

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป

2. นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อ โดยใช้ t-test และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้ในการวิจัย ได้ผลดังนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพของพนักงาน มีจำนวน 13 ข้อ มีค่า t ระหว่าง

2.145 – 3.539

2.2 แบบสอบถามการระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีจำนวน 9 ข้อ มีค่า t ระหว่าง

2.368 – 6.048

2.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวมีจำนวน 12 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.145 – 6.561

2.4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงานมีจำนวน 11 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.145 – 5.612

2.5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 11 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.160 – 4.704

2.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 12 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 3.051 – 5.814

2.7 แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีจำนวน 19 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.145 – 5.150

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยมีผลดังนี้

3.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพของพนักงาน มีจำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .6112

3.2 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีจำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8225

3.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวมีจำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6379

3.4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงานมีจำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9366

3.5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6438

3.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9764

3.7 แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีจำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9100

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้จัดการบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ รวม 4 ฝ่ายสำคัญ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ที่เป็นกลุ่มประชากร
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกเพื่อเก็บข้อมูลกับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 ฉบับ ได้คืนมาจำนวน 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.5 ระหว่างวันที่ 12 กรกฎาคม ถึงวันที่ 24 กรกฎาคม 2547

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาตรวจให้คะแนนแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้ สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moments Correlation)

3. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยใช้ t-test หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ศึกษาโดยใช้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัด สมุทรปราการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองคะแนนแต่ละตัว
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศชาย
X_2	แทน	เพศหญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	วุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี
X_5	แทน	วุฒิการศึกษาปริญญาตรี
X_6	แทน	วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
X_7	แทน	สถานภาพโสด
X_8	แทน	สถานภาพสมรส
X_9	แทน	สถานภาพหม้าย

X ₁₀	แทน	รายได้
X ₁₁	แทน	ประสบการณ์ทำงาน
X ₁₂	แทน	บุคลิกภาพ
X ₁₃	แทน	พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน
X ₁₄	แทน	พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลธุรการ
X ₁₅	แทน	พนักงานฝ่ายผลิตและส่งออก
X ₁₆	แทน	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
X ₁₇	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
X ₁₈	แทน	ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน
X ₁₉	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
X ₂₀	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน	ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะนำเสนอเป็น 4 ตอน เรียงตามลำดับ ดังนี้
ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัด

สมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และ ตัวแปรด้านครอบครัว ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส ฝ่ายงานที่สังกัด ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และ ฝายงานที่สังกัด

ตัวแปร	จำนวน (n =102)	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	82	80.4
1.2 หญิง	20	19.6
รวม	102	100.0
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	70.6
2.2 ปริญญาตรี	28	27.5
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	2	2.0
รวม	102	100.0
3. สถานภาพการสมรส		
3.1 โสด	73	71.6
3.2 คู่	25	24.5
3.2 หม้าย	4	3.9
รวม	102	100.0
4. ฝายงานที่สังกัด		
3.1 ฝายบัญชีและการเงิน	23	22.5
3.2 ฝายทรัพยากรบุคคลและธุรการ	26	25.5
3.2 ฝายผลิตและส่งออก	53	52.0
รวม	102	100.0

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คน สามารถแบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 82 คน (ร้อยละ 80.4) และเพศหญิง จำนวน 20 คน (ร้อยละ 19.6)

วุฒิการศึกษา พบว่า ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัดจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 72 คน (ร้อยละ 70.6) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 27.5) และมีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.0)

สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 73 คน (ร้อยละ 71.6) รองลงมาเป็นสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 25 คน (ร้อยละ 24.5) และมีสถานภาพสมรสหม้าย จำนวน 4 คน (ร้อยละ 3.9)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัดจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลปรากฏดังตาราง 2 ข้างท้าย

ตาราง 2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. อายุ	27	7.620	ผู้ใหญ่ตอนต้น
2. รายได้	8078.431	5465.764	ระดับน้อย
3. ประสบการณ์การทำงาน	3.206	3.324	ระดับน้อย
4. บุคลิกภาพ	41.60	.216	แบบเอ
5. ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว	3.924	.524	ระดับมาก
6.สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว	3.5760	.368	ดีพอใช้
7.ลักษณะทางกายภาพในการสถานที่ปฏิบัติงาน	3.344	.960	ดีพอใช้
8. สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	3.669	1.047	ดี
9. สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.749	1.051	ดี
10. ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	4.100	.482	ระดับมาก

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุน้อย
 = 27 มีรายได้เฉลี่ย = 8,018.431 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย = 3.206 นुकฤทภาพแบบเอ = 3.247
 มีการะรับผัดชอบต่อครอบครัวมาก = 3.924 ลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติงาน = 3.344
 มีสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาดี = 3.669 มีสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อน
 ร่วมงานดี = 3.749 และมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก = 4.100

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และ ตัวแปรด้าน
 ครอบครัว ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลปรากฏดังตาราง 3 ข้างท้าย

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรที่เกี่ยวกับความถี่ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	Y
X ₁	1.00																				
X ₂	-1.00**	1.00																			
X ₃	.150	.150	1.00																		
X ₄	.399**	-.399**	.221*	1.00																	
X ₅	-.358**	.358**	.140	-.976**	1.00																
X ₆	-.201*	.201*	.378**	-.158	-.062	1.00															
X ₇	.072	-.072	.527**	.243*	-.209*	-.161	1.00														
X ₈	-.063	.063	.484**	-.211*	.174	.179	-.904**	1.00													
X ₉	-.027	.027	.152	-.096	.101	-.020	-.321**	-.115	1.00												
X ₁₀	-.145	.145	.321**	-.291	.266**	.130	-.216*	.192	.077	1.00											
X ₁₁	-.089	.089	.509**	.017	-.034	.074	-.344**	.312**	.109	.160	1.00										
X ₁₂	-.113	.113	.084	-.161	.173	-.049	-.033	-.019	.120	.057	-.081	1.00									
X ₁₃	.030	-.030	-.050	.084	-.073	-.054	.080	-.035	-.109	-.132	-.085	-.036	1.00								
X ₁₄	-.051	.051	.075	.023	-.011	-.059	.020	-.072	.114	-.026	.113	-.052	-.316**	1.00							
X ₁₅	.019	-.019	-.024	-.091	.070	.097	-.084	.092	-.008	.134	-.028	.075	-.561**	-.608**	1.00						
X ₁₆	-.255**	.255**	.126	-.071	.107	-.161	-.139	.117	.064	.164	-.035	-.031	-.084	.139	-.051	1.00					
X ₁₇	.131	-.131	-.110	.006	.004	-.043	.066	-.118	.107	-.036	-.171	.387**	.107	-.050	-.046	-.316**	1.00				
X ₁₈	.258**	-.258**	-.130	.067	-.033	-.159	.177	-.212*	.057	.021	-.073	.136	.078	-.138	.055	-.322**	.498**	1.00			
X ₁₉	.255**	-.255**	-.124	.086	-.046	-.185	.168	-.213*	.082	-.022	-.093	.187	.048	-.148	.089	-.382	.505**	.907**	1.00		
X ₂₀	-.283**	.283**	-.185	.074	-.031	-.198*	.204*	-.241*	.060	-.015	-.215	.126	.114	-.137	.024	-.320**	.513**	.896**	.946**	1.00	
Y	-.283**	.283**	.127	-.020	.035	-.071	.008	-.008	.000	.048	.121	-.266**	.066	.121	-.161	.642**	-.565**	-.514**	-.543**	-.518**	1.00

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัดจังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ เพศหญิง (X_2) และภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{16})

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มี 6 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ เพศชาย (X_1) บุคลิกภาพ (X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{19}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{20})

ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัดจังหวัดสมุทรปราการ มี 12 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_3) ระดับการศึกษา ทั้ง 3 ระดับ (X_4 , X_5 และ X_6) สถานภาพทั้ง 3 แบบ ทั้ง โสด คู่ และหม้าย (X_7 , X_8 และ X_9) รายได้ (X_{10}) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_{11}) และพนักงานในทั้ง 3 ฝ่าย (X_{13} , X_{14} และ X_{15})

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple Regression Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำแปรพยากรณ์ทั้งหมดเข้าสมการถดถอยพหุคูณเพื่อจัดลำดับค่าสัมประสิทธิ์ (Beta Weight) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์ (Beta Weight) ที่มีค่าตั้งแต่ .01 ขึ้นไป เพื่อนำมาเข้าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis) อีกครั้ง ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรด้านส่วนตัว และ ตัวแปรด้านครอบครัว ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	6	6987.791	1164.632	29.476**
Residual	94	3713.992	39.511	
Total	100	10701.782		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง 6 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียดของตัวแปรในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₆	.482	.062	.514	.647	.419	71.457**
X ₁₆ X ₁₇	-.690	.169	-.296	.750	.562	62.936**
X ₁₆ X ₁₇ X ₁₈	-.235	.071	-.240	.769	.591	46.757**
X ₁₆ X ₁₇ X ₁₈ X ₁₃	4.006	1.506	.163	.784	.615	38.298**
X ₁₆ X ₁₇ X ₁₈ X ₁₃ X ₈	-4.484	1.577	-.185	.796	.634	32.908**
X ₁₆ X ₁₇ X ₁₈ X ₁₃ X ₈ X ₁₁	.367	.162	.148	.808	.653	29.476*

R = .808
R² = .653
SE = .162
a = 57.853

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์โดยนำตัวพยากรณ์เข้าสมการถดถอยที่ละตัวแปรจนถึงที่สุด พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัดจังหวัด สมุทรปราการ เรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปยังตัวแปรที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X₁₆) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X₁₇) ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน (X₁₈) พนักงานในฝ่ายบัญชีและการเงิน (X₁₃) พนักงานสถานภาพคู่ (X₈) และ ประสบการณ์การทำงาน (X₁₁) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัดจังหวัด สมุทรปราการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด ได้ร้อยละ 65.3

สมการพยากรณ์ความถี่ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม
จำกัด โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 57.853 + .482X_{16} - .690X_{17} - .235X_{18} + 4.006X_{13} - 4.484X_8 + .367X_{11}$$

สมการพยากรณ์ความถี่ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม
จำกัด โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .514X_{16} - .296X_{17} - .240X_{18} + .163X_{13} - .185X_8 + .148X_{11}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแปรด้านความสัมพันธ์ของตัวส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความท้อแท้ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัด สมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะใช้ข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลซึ่งมีหน้าที่จัดอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 120 คน เป็นชาย 93 คน และหญิง 27 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 120 คน เป็นชาย 93 คน และหญิง 27 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือเครื่องใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความถี่ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพของพนักงาน มีจำนวน 13 ข้อ มีค่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6112

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีจำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8225

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว มีจำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6379

ตอนที่ 5 ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน มีจำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9366

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6438

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9764

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความถี่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีจำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9100

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้จัดการบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ รวม 4 ฝ่ายสำคัญ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ที่เป็นกลุ่มประชากร

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกเพื่อเก็บข้อมูลกับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ได้คืนมาจำนวน 102 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 85.5 ระหว่างวันที่ 12 กรกฎาคม ถึง วันที่ 24 กรกฎาคม 2547

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาตรวจให้คะแนนแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย(SPSS)

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมกับความ ท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อนำมาทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
2. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อนำมาทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการมีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ เพศหญิง (X_2) ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว(X_{16})
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01มี 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย(X_1) บุคลิกภาพ (X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17})ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน (X_{18})สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{19}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{20})
3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน (Y_1) มี12 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) อายุ(X_3) วุฒិการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี (X_4)วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (X_5) วุฒิการศึกษากว่าระดับปริญญาตรี (X_6) ระดับรายได้ (X_{10}) สถานะภาพ โสด(X_7) คู่ (X_8) และ หม้าย(X_9) ประสบการณ์ทำงาน และ ฝ่ายงานที่สังกัด ฝ่ายบัญชีและการเงิน(X_{13}) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (X_{14}) และฝ่ายผลิตและส่งออก (X_{15})
4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมี 6 ตัวแปร โดย เรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว(X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17})ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน (X_{18})พนักงานในฝ่ายบัญชีและการเงิน (X_{13}) พนักงานสถานภาพสมรสแบบคู่ (X_9) และ ประสบการณ์การทำงาน (X_{11}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 65.3

5. สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

5.1 สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 57.853 + .482X_{16} - .690 X_{17} - .235 X_{18} + 4.006 X_{13} - 4.484 X_8 + .367 X_{11}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .514 X_{16} - .296 X_{17} - .240 X_{18} - .163 X_{13} - .185 X_8 + .148 X_{11}$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ตัวแปร ได้แก่ เพศหญิง และ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว อภิปรายได้ดังนี้

1.1 เพศหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่าพนักงานเพศหญิงมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันสังคมเปลี่ยนทำให้เพศหญิงต้องออกทำงานนอกบ้านมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ค่าใช้จ่ายต่างๆเพิ่มขึ้นและยังต้องกลับมาทำงานบ้านอีกจึงทำให้มีความเหน็ดเหนื่อยมาก และเกิดความเครียดจากการทำงานหนักและเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในที่สุด ดังที่ มัลดารี (Muldary. 1983: 1-3) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นปรากฏการณ์ซึ่งแสดงถึงความเสื่อมโทรมทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลจากการทำงานมากเกินไป ก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรัง ส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง

1.2 ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความท้อแท้ในปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่าพนักงานที่มีภาระรับผิดชอบในครอบครัวมากจะมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ภาระครอบครัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสิ่งแวดล้อมภายในครอบครัวซึ่งภาระทางครอบครัวนั้น หมายถึง ความรับผิดชอบทางการเงิน และการเลี้ยงดูของบุคคลที่มีค่อนุตร บิดา มารดา ญาติพี่น้อง รวมทั้งคนอื่นๆด้วย ส่วนใหญ่ลักษณะครอบครัวของคนไทยจะเป็นแบบพึ่งพาอาศัยกัน ความรับผิดชอบใน

ครอบครัวจะมีการแบ่งสรรกัน ตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว มีการกระจายภาระต่างๆ ให้แก่สมาชิกในครอบครัว ในบางครั้งมีจำนวนสมาชิกน้อย ภาระความรับผิดชอบของแต่ละคนในครอบครัวก็มากขึ้น ภาระรับผิดชอบตกอยู่กับสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ทำให้สมาชิกในครอบครัวรู้สึกกดดัน รายได้ที่ได้รับก็จะนำไปใช้ในการดูแลครอบครัวไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความเครียดจึงอาจส่งผลกระทบต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานด้วยซึ่งสอดคล้องกับศึกษาของ มนภรณ์ วิทยาวงศศิริ(2538: 125-132) ที่ศึกษาระดับความเครียดในบทบาทของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความท้าทายในบทบาทของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานและ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

2.1 เพศชาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้าทายในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานชายมีความท้าทายในการปฏิบัติงานน้อยทั้งนี้เพราะ พนักงานเพศชายส่วนใหญ่มีความอิสระมากกว่าพนักงานเพศหญิงเกี่ยวกับวิธีบำบัดความเครียด เช่นการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน เล่นกีฬาในวันหยุด สอดคล้องกับ อัมพร โอตระกูล และคณะ (2526 : 75) ที่กล่าวว่า ครูเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพจิตดีกว่าเพศหญิง

2.2 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีบุคลิกแบบเอ มีความท้าทายในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีบุคลิกแบบเอ ต่างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก มีความริเริ่มอยู่ตลอดเวลา พยายามทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟรอยด์แมนและเรสน์แมน (Friedman and Rosenman. 1974 : 164) ได้สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ชอบริเริ่ม ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อยๆ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ให้สัมฤทธิ์ผล หากพนักงานในองค์กรมีบุคลิกภาพแบบ เอ รักความก้าวหน้าในการทำงาน ทุมเทกำลังการและใจให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ก็จะเป็นผลดีทั้งกับองค์กรและบุคคลนั้น เพราะในอนาคตจะเป็นผู้นำที่ดีมีความสามารถเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้าทายในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวดีพอใช้มีความท้าทายในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวดีพอใช้มีความท้าทายในการปฏิบัติงาน

น้อย เนื่องจากสัมพันธภาพภาพในครอบครัวเป็นอิทธิพลทางสังคมที่สำคัญต่อพฤติกรรม การปรับตัวของบุคคล โดยเฉพาะสุขภาพจิตนอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยจำนวนมากสนับสนุนว่า ครอบครัวมีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอารมณ์ ทักษะคิดต่อคนอื่นและต่อตนเอง ความสามารถในการควบคุมตนเองและบุคลิกด้านอื่นๆ ส่วนประกอบด้านต่างๆ ของครอบครัว นำไปสู่สุขภาพจิตที่ดี(อังฉรา จิระพันธ์วานิช. 2532 :185) ซึ่งสอดคล้องกับ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์.(2530:176) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศในครอบครัวที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการของเด็ก ซึ่งได้แก่ ความรัก ความอบอุ่น และการยอมรับบุตร ธิดาด้วยความเหมาะสมสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับสถานการณ์ มีความสำคัญแก่การพัฒนาการและความสมบูรณ์แห่งบุคลิกภาพของสมาชิกในครอบครัวนั้นๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนิดา ผกานรินทร์.(2544:87) ได้ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร พบว่า สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ย่อมแสดงว่า เมื่อพยาบาลมีความสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในครอบครัวที่ดี สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในขณะปฏิบัติงาน ก็ย่อมดี เป็นผลให้สุขภาพจิตดีไม่ก่อให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

2.4 ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่อยู่ในลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน คือพอใช้มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานที่ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน ดีพอใช้จะทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของที่ปฏิบัติงานงาน ได้แก่ อากาศถ่ายเทของห้องปฏิบัติงานงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ปฏิบัติงาน หากสิ่ง ดังกล่าวไม่เหมาะสม เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้และถ้าไม่รับการแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมเป็นระยะเวลานานจะเป็นสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์2539 : 44 อ้างอิงจาก (Ghiselli and Brown 1955 : 340) กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงานต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จึงจะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานต่ออาชีพนั้นๆ เนาวรัตน์ วิไลชนม์ (2537:9-11) กล่าวว่าสิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และลานรอส(Lanros.1988:637) กล่าวว่าในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เร่งรีบนั้น เครื่องมือต่างๆที่ไม่เพียงพอ หรือ ชำรุด อากาศถ่ายเทไม่ดี เสียงดัง ขอมทำให้เกิดความเครียดทางร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

2.5 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีน้ำใจในการให้ความช่วยเหลือ ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข และเป็นเพื่อนที่ดีในยามทุกข์ จะทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานน้อย และไม่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร มณีศรีจำ (2538 : 20) ที่ศึกษาพบว่าความรู้สึกพึงพอใจกันและกันจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2.6 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาที่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความท้อแท้น้อยเนื่องจากการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว ก่อให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อยการบริหารของผู้บังคับบัญชาได้แก่ การให้การสนับสนุน ใ้รางวัล การประเมินผลปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากร มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ แพ้มคลองขอม. (2540:18;อ้างอิงมาจาก Karen. 1980) กล่าวพบว่า ความท้อแท้ที่เกิดขึ้นกับพยาบาลส่วนใหญ่มาจากเรื่องการทำงาน สาเหตุที่พบบ่อยประการหนึ่งคือ ปัญหาระหว่างพยาบาลกับพยาบาล เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับงาน การบริหารงานพยาบาลต้องมีผู้ช่วยเหลือระดับประคอง ได้แก่ หัวหน้าตึก ผู้บังคับบัญชา แต่ถ้าได้รับการตอบสนองในทางลบก็จะทำให้เกิดความเครียดจนเกิดเป็นความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์ (2535:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการ กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์พบว่าปัจจัยที่ทำให้การทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเครียด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุเมธ ชวนลำลึก(2529:24)พบว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดความวิตกกังวลในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนครบาลและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปราณี ฐิติวัฒนา (2527:4) พบว่าความเครียดของอาจารย์ผู้สอนวิชาสังคมศาสตร์ สาเหตุหนึ่งมาจากอาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควรจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มี 12 ตัวแปร ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี วุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส แบบคู่ สถานภาพสมรสแบบหม้าย รายได้ ประสพการทำงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ และ ฝ่ายผลิตและส่งออก

3.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานอายุมากบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ขณะเดียวกัน พนักงานอายุมากบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานอายุมากบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากทั้งนี้เพราะปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความสะดวกมากที่สุด เช่น ซอฟต์แวร์ปฏิบัติการต่างๆ ทำให้การทำงานที่เคยชินอยู่เปลี่ยนไปซึ่งพนักงานที่มีอายุมากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงในรูปแบบใหม่ได้ จึงส่งผลต่อความท้อแท้ในการการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา จอดนอก (2544:88) ที่ศึกษาความเครียดและการปรับตัวของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานครพบว่า บุคลากรทางการพยาบาลที่มีอายุต่างกันจะมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานอายุมากบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อยทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์และ ภูมิภาวะในการปฏิบัติงานมากด้วยเช่นกัน มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองโลกในมุมที่ลึกซึ้งมากขึ้น สามารถแก้ปัญหากับสภาพความเป็นจริงได้ดีกว่า สอดคล้องกับ ฐานา ธรรมคุณ (2532:75) ที่กล่าวว่า อายุไม่ทำให้ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลแตกต่างกัน

3.2 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากขณะเดียวกันพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีความรู้น้อยจะมีตำแหน่งงานที่ไม่สูงส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้กำลังกายและค่าตอบแทนน้อย โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อย ทำให้เกิดความกดดัน ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานน้อย เพียงทำตามหน้าที่ของตนให้สำเร็จ จึงมีเวลาว่างในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อคลายความเครียด เช่น เล่น กีฬา รวมกลุ่มสังสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ จันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537) กล่าวว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

3.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากขณะเดียวกันพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีปฏิบัติงานส่วนมากจะมีตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตั้งใจและมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเมื่อไม่ประสบความสำเร็จเกิดความคับข้องใจ ความเครียด จนเกิดเป็นความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ดังที่ มอส (Moss.1989:3) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นปรากฏการณ์จากการทำงานมากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยสะสมมาก มีความคับข้องใจและเครียดสะสมอยู่มาก ทำให้อ่อนล้าทางกาย จิตใจรู้สึกหมดหวัง ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อยทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่ปฏิบัติงานตรงกับสายงานที่ตนเรียนจบมาจึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานมุ่งหวังอนาคตที่ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พิศพรต หุ่นเจริญ (2525: 175)ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3.4 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากขณะเดียวกันพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมาก จึงต้องปฏิบัติงานหนักเพื่อประสิทธิภาพการทำงานและต้องควบคุมไม่ให้เกิดความผิดพลาด จึงรู้สึกเครียด กดดัน ส่งผลทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีสามารถใช้ทักษะการคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผล รอบคอบ ในการประเมินสถานการณ์ เลือกใช้วิธีการในการบรรเทาความเครียด พนักงานที่ได้รับการศึกษาในระดับสูงมีโอกาสได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะการแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานด้วยเหตุผลและหลักการที่ถูกต้องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า จึงส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับ ลาแวนท์ (Lavant. 1990 :

2732) ได้ศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของของผู้บริหาร โรงเรียนในภาคตะวันตกตอนกลาง ของอเมริกา จำนวน 400 คนพบว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความท้อแท้ในการ ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก

3.5 สถานภาพโสดไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ขณะเดียวกัน พนักงานที่มีสถานภาพโสดบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานที่มีสถานภาพโสดบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีสถานภาพโสดมักให้ความสำคัญกับงาน โดยทุ่มเทกายและใจ ยึดงานเป็น สาระสำคัญในชีวิต แสวงหาความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วยความทะเยอทะยาน เมื่อ ไม่ได้ดังสิ่ง ที่หวังไว้หรือประสบปัญหาที่ยากแก่การแก้ไขทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ดังที่ แมส เลช (Maslash . 1986 : 60-61) กล่าวว่า คนโสดจะมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่สมรส แล้ว เพราะ คนที่สมรสแล้วจะไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิต

พนักงานที่มีสถานภาพโสดบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย และไม่เกิดความ กดดันขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ จึงประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับ ประพาพรรัตน์ บุรีรัตน์ (2535: 69) กล่าวว่า คนที่แต่งงาน แล้วอาจมีความกดดันมากกว่าคนโสดอันเป็นผลจาก ความกดดันขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว

3.6 ตัวแปรสถานภาพสมรสแบบคู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ใน การปฏิบัติงานแสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบคู่บางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน มาก ขณะเดียวกัน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบคู่บางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบคู่บางคนมีความท้อแท้ในการ ปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบคู่ ถ้ามีปัญหาในครอบครัวและมีความ ขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว หรือคู่สมรสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่า รวมทั้งครอบครัวหรือคู่สมรสไม่เข้าใจในงานที่อีกฝ่ายทำอยู่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความท้อแท้ในการ ปฏิบัติงานมาก สอดคล้องกับ ฝน แสงสิงแก้ว(2526:10) กล่าวว่าหากครอบครัวไม่สงบสุขและอารมณ์ ของครอบครัวไม่เป็นสุข มีแต่ความหงุดหงิดฉุนเฉียว สุขภาพด้านร่างกายและจิตใจเป็นทุกข์ ทำให้ การปฏิบัติงานจะมีความแปรปรวนไปในทางที่ไม่ดีเป็นสาเหตุให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบคู่บางคนมีความท้อแท้ในการ ปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบคู่ จะไม่ทุ่มเทยึดการปฏิบัติงานเป็น สาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว คู่สมรสที่มีสัม พันธ์ภาพที่ดีต่อกันจะมีความรักและเข้าใจกันเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยกันและยังมิ ส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ จึงไม่เกิดความท้อแท้ใน

การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับฝน แสงสิงแก้ว(2526:10) กล่าวว่าหากครอบครัวเป็นสุข ภายในบ้านมีแต่ความอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจกัน เชื้อพ้องกัน ร่วมมือกัน ทำให้สุขภาพทางร่างกายและจิตใจทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

3.7 ตัวแปรสถานภาพสมรสแบบหม้ายไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานแสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบหม้ายบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ขณะเดียวกัน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบหม้ายบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบหม้ายบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบหม้ายอาจประสบกับความขัดข้องใจส่วนตัวเกี่ยวกับการหย่าร้างจึงจำเป็นต้องทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดการแข่งขันกันสูง เกิดความไม่ไว้วางใจผู้ร่วมงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นลดลง เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบหม้ายบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบหม้าย ได้รับการปฏิบัติจากบริษัทเช่นเดียวกันกับพนักงานที่มีสถานภาพโสด หรือ สถานภาพสมรสแบบคู่ บริษัทยังให้สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆนอกเหนือจากเงินเดือนเท่ากัน ในการปฏิบัติงานร่วมกันในสำนักงานหรือในโรงงาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงานทุกคนปฏิบัติตัวต่อพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบหม้ายเช่นเดียวกัน มิได้แยกปฏิบัติตนสำหรับพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ทำให้ไม่เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พิศพรต หุ่นเจริญ (2525: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขและความในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

3.8 รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานบางคนที่มีรายได้ต่ำมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากขณะเดียวกันพนักงานบางคนที่มีรายได้ต่ำมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานบางคนที่มีรายได้ต่ำมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีรายได้ต่ำ ส่วนมากจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานต่ำมีภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมาก ปฏิบัติงานหนักทั้งกำลังกายเพื่อให้ตนเองมีรายได้ที่สูงขึ้นกว่าเดิม เช่น การทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีวันหยุดพักผ่อน เป็นสาเหตุของควาอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับมอส (Moss. 1986 : 3) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นปรากฏการณ์จากการทำงานมากเกินไปจนเกิดความเหนื่อยสะสมมาก มีความซับซ้อนใจและเครียดสะสมอยู่มาก ทำให้อ่อนล้าทางกาย จิตใจรู้สึกหมดหวัง ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

พนักงานบางคนที่มีรายได้ต่ำมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้ เพราะพนักงานที่มีรายได้ต่ำบางคนปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ยอมไม่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน การจัดการกับความเครียดของพนักงานขึ้นอยู่กับหลายประกอบด้วยกัน ควรจัดสภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดงานให้เหมาะสมกับความสารถความถนัด ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดีมากกว่าการคำนึงถึงระดับรายได้เพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลาแวนท์ (Lavant. 1990 : 2732) ที่เชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเศรษฐกิจหรือแรงจูงใจทางการเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่จะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจทางด้านจิตใจที่ไม่เกี่ยวกับเศรษฐกิจและการเงินโดยตรง

3.9 ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ขณะเดียวกันพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยหรือพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่จะยังไม่ค่อยรู้เรื่องในรายละเอียดของงานที่ตนเองต้องกระทำทั้งหมด ซึ่งบางครั้งจะทำงานผิดพลาดหรือก่อความเสียหายแก่บริษัทได้ อาจทำให้โดนลงโทษ เช่น ถูกผู้บังคับบัญชาว่าหรือ หักเงินเดือน รวมทั้งจะ ไม่มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยหรือพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นและความคาดหวังสูง ใฝ่ที่จะเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน และในการทำงานผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากจะคอยดูแลให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มีประสิทธิภาพน้อย ช่วยชี้แนะให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการเผชิญปัญหาต่างๆ เพื่อเก็บไว้เป็นประสบการณ์ในการนำไปใช้เมื่อเกิดปัญหา สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ พรทิพย์ วิโรจน์ แสงอรุณ (2528:60) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีอิทธิพลกับความเครียดของพยาบาล

3.10 ฝ่ายบัญชีและการเงิน ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ขณะเดียวกันพนักงาน ฝ่ายบัญชีและการเงินบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินต้องรับผิดชอบผลประโยชน์ของบริษัทจึงทำให้ต้องปฏิบัติงานหนักและเสี่ยงเกี่ยวกับการดูแลผลประโยชน์ที่บริษัทได้รับเช่นตรวจสอบรายรับและรายจ่ายของบริษัท พนักงานอยู่กับการคิดคำนวณเป็นส่วนใหญ่ทำให้สมองทำงานหนักการผ่อนคลายน้อยลงจึงทำให้มีความเครียดในการปฏิบัติงานและท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ดังที่มัลดารี (Muldary.1983:1.3) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นปรากฏการณ์ที่แสดงถึงความเสื่อมโทรมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานหนักเกินไปขาดการผ่อนคลายก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรัง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพงานลดลง

พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินส่วนมากปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่ได้ศึกษา จึงทำให้มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพอใจ และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับ ชลิต พูลศิลป์ (2526 : 46) พบว่า ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน

3.11 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากขณะเดียวกันพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบุคคล ธุรการ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของบริษัท เนื่องจากบริษัทตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ทำให้มีสารเคมี กลิ่น เสียงดังจากในและนอกบริษัทเป็นสาเหตุทำให้พนักงานลาออกจึงเป็นหน้าที่ของพนักงานฝ่ายบุคคลต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวแต่เป็นการยากเพราะ ตำแหน่งที่ตั้งติดกับโรงงานผลิตของหลายๆบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมทำให้พนักงานฝ่ายบุคคลต้องทำงานหนักเพื่อแก้ไขปัญหาก็ทำให้เกิดความท้อแท้มากในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ มัลดารี (Muldary.1983:1.3) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นปรากฏการณ์ที่แสดงถึงความเสื่อมโทรมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานหนักเกินไปขาดการผ่อนคลายก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรัง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพงานลดลง

พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการส่วนมากปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่ได้ศึกษา จึงทำให้มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพอใจ และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับ ชลิต พูลศิลป์ (2526 : 46) พบว่า ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน

3.12 ฝ่ายผลิตและส่งออกไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตและส่งออกบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ขณะเดียวกันพนักงาน ฝ่ายผลิตและส่งออกบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย

พนักงานฝ่ายผลิตและส่งออกบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานฝ่ายผลิตและส่งออกต้องทำงานซ้ำๆกันวันละหลายๆชั่วโมงและต้องปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้เพื่อการส่งออกตามที่ลูกค้าต้องการทำให้พนักงานฝ่ายผลิตและส่งออกต้องทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง เกิดความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก สอดคล้องกับ จันทรจิรา ภูทองเกษ 2537 : 80 ; อ้างอิงจาก(Duxbury and Higgings. 1991) ได้ศึกษาพบว่าแหล่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในที่ทำงาน เช่นงานน่าเบื่อหน่าย การที่ต้องทำงานให้เสร็จทันกำหนดการที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น

พนักงานฝ่ายผลิตและส่งออกบางคนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานฝ่ายผลิตและส่งออกเมื่อทำงานหนักช่วงเวลาตลอดทั้งเดือนจึงทำให้ผลตอบแทนสูงกว่าฝ่ายงานอื่นสามารถรับผิชอบค่าใช้จ่ายในครอบครัวได้ไม่ทำให้เกิดปัญหาในครอบครัวจึงทำให้พนักงานฝ่ายผลิตและส่งออกเกิดความท้อแท้น้อยในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ฟรเดเนเบอร์เกอร์ (Ferdnberker : 1975 : 75) ที่กล่าวว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานข้อหนึ่งว่าเกิดจากการ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับรับจากการทำงานไม่เพียงพอทำให้ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและค่าครองชีพทำให้เกิดการท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

4. ตัวแปรที่ส่งผลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากไปหาน้อยมี 6 ตัวแปร อภิปรายได้ดังนี้

4.1 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอันดับที่หนึ่ง แสดงว่าพนักงานที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากจะมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะภาระความรับผิดชอบหมายถึง งานหรือสิ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวในแต่ละเดือน นอกเหนือจากงานที่เป็นงานประจำ อาจก่อให้เกิดความเครียดเนื่องจากภาระต้งมีมากพนักงานอาจไม่สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราภรณ์ แพร่ด่วน (2543:123-124)ที่ศึกษาเรื่องความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวต่างกันมีผลต่อความเครียดต่างกัน

4.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวส่งผลทางลบต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอันดับที่สอง แสดงว่าพนักงานมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกใน

ครอบครัวเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมแห่งแรกที่มีมนุษย์สร้างขึ้น เป็นจุดเริ่มต้นของการอบรมสั่งสอน ถ่ายทอดลักษณะพฤติกรรม ความสัมพันธ์ต่างๆ ให้เกิดการเรียนรู้ รวมถึงพฤติกรรม กิริยาท่าทางต่างๆ ที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อกันจะเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ เมื่อบุคคลนั้นโตขึ้น เมื่อสัมพันธ์ภาพของพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวเต็มไปด้วยความอบอุ่น มีความรักความห่วงใย พนักงานก็จะมีสุขภาพจิตที่ดี รู้จักการปรับตัวและการจัดการกับความเครียด การเผชิญปัญหา ดังนั้นพนักงานที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวก็จะใช้ประสบการณ์การเรียนรู้มาแก้ไขปัญหา ความซับซ้อนใจเมื่อเกิดความเครียด ดัง ซาราสัน และคนอื่น (Sarason and others 1987:813-831) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สมาชิกในครอบครัว เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีที่พึ่ง ที่ปรึกษา หรือมีผู้เห็นความสำคัญของตนเอง ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และไม่เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

4.3 ลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงานส่งผลทางลบต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอันดับที่สาม แสดงว่าลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงานดีทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีลักษณะทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงานดี มีอากาศถ่ายเทสะดวกของห้องปฏิบัติงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลรักษาความสะอาดของสถานที่ปฏิบัติงาน หากเครื่องมือต่างๆ ที่มีไม่เพียงพอ หรือชำรุด อากาศถ่ายเทไม่ดี เสียงดังเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ และ ถ้าไม่รับการแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมเป็นระยะเวลานานจะเป็นสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัย กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ (2539 : 44) กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงานต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จึงจะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานต่ออาชีพนั้นๆ เนาวรัตน์ วิไลชนม์ (2537:9-11) กล่าวว่าสิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และ ลานรอส (Lanros.1988:637) กล่าวว่าในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เร่งรีบนั้น เครื่องมือต่างๆ ที่มีไม่เพียงพอ หรือชำรุด อากาศถ่ายเทไม่ดี เสียงดัง ย่อมทำให้เกิดความเครียดทางร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความท้อแท้

4.4 ฝ่ายบัญชีและการเงินส่งผลทางบวกต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอันดับที่สี่แสดงว่าพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมาก ต้องรับผิดชอบผลประโยชน์ของบริษัทจึงทำให้ต้องทำงานหนักจึงเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานและพนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดฝ่ายบัญชีและการเงินนั้นปฏิบัติงานอยู่บนความเสี่ยงและยากลำบากในการดูแลผลประโยชน์ที่บริษัทได้รับและตรวจสอบรายจ่ายของบริษัทพนักงานอยู่กับการคิดคำนวณตัวเลขเป็นส่วนใหญ่ทำ

ให้สมองทำงานหนักขาดการผ่อนคลายจึงทำให้มีความเครียดขณะปฏิบัติงานและท้อแท้ในที่สุด ดังที่มัลดารี (Muldary.1983:1.3) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นปรากฏการณ์ที่แสดงถึงความเสื่อมโทรมทั้ง สุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานหนักเกินไปขาดการผ่อนคลายก่อให้เกิด ความเครียดเรื้อรัง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพงานลดลง

4.5 สถานภาพสมรสแบบคู่ส่งผลทางลบต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอันดับที่ห้าแสดงว่าคนที่สถานภาพสมรสแบบคู่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อยทั้งนี้เพราะ คนที่สมรสแล้วมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนโสดเป็นเพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คู่สมรสที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะมีความรักความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยกันและยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ คนที่มีครอบครัวและคนโสดจะให้ความสำคัญในงานแตกต่างกัน คนที่มีครอบครัวจะไม่ทุ่มเทใจงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียวแต่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยาน แข่งขันและแสวงหาความก้าวหน้าในงานซึ่งเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด ผน แสงสิงแก้ว (2526 : 10) กล่าวว่า ถ้าครอบครัวเป็นสุข ภายในบ้านก็จะมีอารมณ์อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจเป็นอันดีต่อกัน มีการเชื่อฟังกัน ร่วมมือกัน แต่ถ้าหากครอบครัวไม่สงบสุขและอารมณ์ของสมาชิกในครอบครัวก็ไม่เป็นสุขแล้ว ความอบอุ่นและความพอใจในชีวิตจะไม่มี จะมีแต่ความหงุดหงิดฉุนเฉียว สุขภาพของบุคคลทุกด้านทั้งร่างกายและจิตใจตลอดจนการงานต่างๆ ที่ตามมาจะแปรปรวนไปในทางไม่ดี

4.6 ประสิทธิภาพการทำงานส่งผลทางบวกต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอันดับที่หก ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายแสดงว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากที่สุดนี้เพราะ พนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากจะต้องทำงานหนักที่ซ้ำๆกันอย่างต่อเนื่องและรู้ล่วงหน้าถึงความรับผิดชอบมากที่ตนต้องปฏิบัติก่อนแล้วด้วยความที่ตนมีประสบการณ์มากจึงทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานดังที่ มัลดารี (Muldary. 1983: 1-3) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นปรากฏการณ์ซึ่งแสดงถึงความเสื่อมโทรมทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลจากการทำงานมากเกินไป ก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรัง ส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไป

1.1 เนื่องจากตัวแปรด้านภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ส่งผลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่หนึ่งสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติของพนักงาน ได้ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ จึงควรจัดกิจกรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับการจัดการกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

1.2 เนื่องจากตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่สอง ดังนั้นผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ จึงควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีแนวทางในการปฏิบัติตนให้มีความสุขกับครอบครัว

1.3 เนื่องจากตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่สาม ดังนั้นควรจัดให้มีกิจกรรมหรือการสัมมนาระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารงานทุกฝ่ายให้เข้าใจถึงปัญหา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และวางตัวให้เป็นผู้นำที่ดี รักและห่วงใยลูกน้อง และส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 เนื่องจากตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่สี่ ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ จึงควรจัดให้มีกิจกรรมความสัมพันธ์ ต่างๆ เพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกันระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

1.5 เนื่องจากสถานภาพสมรสแบบคู่ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่ห้า ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ จึงควรมีสวัสดิการเกี่ยวกับครอบครัวของพนักงาน และไม่กดดันหรือให้พนักงานปฏิบัติงานหนักจนเกินไปเพราะอาจเกิดเป็นความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้

1.6 เนื่องจากประสิทธิภาพทำงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่หก ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ จึงควรให้มีการผ่อนคลาย พักผ่อน และ มอบรางวัลเพื่อเป็น

ขวัญกำลังใจตลอดจนควรให้พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากเปลี่ยนลักษณะการปฏิบัติงาน บาง เพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานซ้ำๆกันทุกวัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะของกลุ่มประชากร ลักษณะนิสัยในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

2.3 เนื่องจากภาระความรับผิดชอบเป็นตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดกับความท้อแท้ ดังนั้น ควรมีการให้คำปรึกษาหรือจัดกิจกรรม เกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบเพื่อพนักงานมีแนวทางและปรับปรุงวิธีการแบ่งภาระความรับผิดชอบนั้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ ทองสมิธ. (2441). ตัวแปรที่ส่งผลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษสุตา ต้นขุน (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ
กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติ แสงเทียนฉาย. (2531). การศึกษาระดับความถี่ของครูและสาเหตุในโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ของเขตการศึกษา 7. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์.(2539). ความเครียดในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- คุณวุฒิ คนฉลาด และคนอื่น ๆ. (253381). “การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา :
กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนามูลฐาน การโยกย้ายและการเปลี่ยนงาน ประโยชน์
จากการวิจัย และบริการด้านอื่น ๆ.” ใน สารสำคัญจากผลการวิจัยเชิงนโยบายใน
โครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว พ.ศ. 2533 – 2547. หน้า 118 – 121.
กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย,
- จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542 :) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราภรณ์ แพร่ด่วน (2543:123-124) .ศึกษาความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในโรง
พยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิโรจน์ แสงอรุณ (2528). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน.
กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหิดล
- จันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
กรุงเทพมหานคร.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชลิต พูลศิลป์ (2526 : 46).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการสอนของครูในเขต
กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหิดล

- ชินวรณ์ บุญยเกียรติ. (2530:). การปฏิบัติงานนิตศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงาน
ประสานงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : บัญญัติวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ถ่ายเอกสาร.
- ชูทิศ ปานปรีชา (2529 : 486-489) ความเครียด. กรุงเทพมหานคร :
สุพรการพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2527). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
- ณัฐ ภูมิประวัติ. (2540,31ธันวาคม). ดับจิต...สุขภาพ. มติชนรายวัน. หน้า 9
- ฐานา ธรรมคุณ (2532:75). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาล
กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว.) . บัญญัติวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดรณี พุทธบุญ. (2530). การจัดการสินเชื่อ. บริษัทประชาชน จำกัด กรุงเทพฯ.
- คุณณี ทศนาจันทธานี. (2539). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาล
หน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการแนะแนว.) . บัญญัติวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เดือนใจ ชันติสิทธิ์. (2535:54-59). ปัจจัยที่มีผลต่อความหือถอยของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล
เขตภาคเหนือ สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ถ่ายเอกสาร.
- ทศพร มณีศรีจำ(2538:20) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอก
ชนแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. บัญญัติวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทานตะวัน (นามแฝง 2533 : 18) ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน อุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง . วิทยานิพนธ์ สด.ม. กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยมหิดล, ถ่ายเอกสาร.
- เทพวัลย์ สุชาติ. (2530). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์.
วิทยานิพนธ์ สด.ม. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหิดล, ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวัลย์ อภิวัฒนนันท์. (2539:116-133). บุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อ
ความเหนื่อยหน่ายของพนักงานธนาคารพาณิชย์. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ธารีกุล กัมภีร์คุปต์ (2535 : 133) ศึกษาความเครียดของพนักงานคุมประพฤติ: ศึกษากรณีคุม
ประพฤติ กระทรวงยุติธรรม กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. บัญญัติวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถาวร ศรีหิรัญ (2534 : บทคัดย่อ). ศึกษาความเครียดของนิติกร กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

นงคราญ ผาสุก. (2535:5-6). หลักการพยาบาลจิตเวช. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สุพรการพิมพ์.

นิภา นิธยาน. (2520:100-104). การปรับตัวและบุคลิกภาพ. โรงพิมพ์สารศึกษการพิมพ์. กรุงเทพฯ.

เนาวรัตน์ วิไลชนม์. (2537:9-11). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นันทนุช ประสานทอง. (2541). ความเครียดในการทำงาน. เดลินิวส์.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2539). สถิติวิจัย 1. คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2539). สถิติวิจัย 2. คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุษรินทร์ บุญรอด. (2536:60-74). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ของบุคลิกภาพของช่วงสำรวจ สำนักงานชลประทานที่ 1, 2 และ 3 สังกัดกองสำรวจภูมิประเทศ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ถ่ายเอกสาร.

ปัญญาภรณ์ ชูตั้งกร. (2533:26-28). ความสัมพันธ์ของความเหนื่อยหน่ายกับความคาดหวังในความสำเร็จ ของอาจารย์พยาบาลกับพยาบาลประจำการ. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประพาฬรัตน์ บุรีรัตน์. (กุมภาพันธ์ – มีนาคม, 2535 : 68-72). “สิ่งที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับความเครียด.” วารสารเนาะเนว. 26 (139).

ปราณี จิตวัฒนา (2527:4). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของอาจารย์ผู้สอนวิชาสังคมศาสตร์ในสังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535:67). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.

ฝน แสงสิงแก้ว. (ธันวาคม – มกราคม, 2526: 9-10). “ความผูกพันรักใคร่ในครอบครัว.” เนาะเนว. 17 (84).

พูนชัย กิตติมาภิรม. (2537:58-61). ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). ปรินิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พยอม วงศ์สารศรี. (2537:7). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการ จัด
การ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรทิพย์ เกตุรานนท์ (2527 : บทคัดย่อ) . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรง
พยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร.ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พรพิรต หุ่นเจริญ. (2535:31-36). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ (2527 : 4) . สังคมศึกษา.กรุงเทพฯ .มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พนิดา ผกานรินทร์.(2544:87).ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานพยาบาลของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร.ปริญญานิพนธ์.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถม
ศึกษาในภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์. กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์.(2530:176) จิตวิทยาพัฒนาการ . กรุงเทพฯ
- มนกรณ์ วิทยาวงศรุจิ (2538: 125-132) ศึกษาระดับความเครียดในบทบาทของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ปริญญานิพนธ์. กศ.ม
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- มัลลิกา เหมือนวงศ์. (2534). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุม
และรักษาการณ์ : ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีระดับความมั่นคงที่สุด มั่นคงปานกลาง
และมั่นคงต่ำสุด. ปริญญานิพนธ์. ศด.ม. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัฒชิรา อินอ่อน. (2536:100-102). ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
จังหวัดกำแพงเพชร. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
ถ่ายเอกสาร.
- วาริณี สังข์ศรีณี. (กรกฎาคม – สิงหาคม 2533:24). “คนสำคัญไฉน.” หอการค้าไทย.
- วัลณี น้อยมณี. (2534:38-51). ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูใน
โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปริญญานิพนธ์. กศ.ด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2531:5-6). *รู้เขารู้เรา ด้วยจิตวิทยาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ.
- สุชาดา ปภากจน์. (2539:25,146-154). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ปรียญานิพนธ์ วท.ม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- สมพิศ ไชยกิจ (2536 : 99-100) *ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนราธิวาส ปรียญานิพนธ์ กศ.ม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สมพร ยุทรานนท์ (2527 : บทคัดย่อ) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ ทันตแพทย์ปรียญานิพนธ์ กศ.ม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุเมธ ขวณาลัก.(2529:24). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนครบาล. ปรียญานิพนธ์ วท.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สิระยา สัมมาวาท. (2532:65-75). *ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล รามาธิบดี. ปรียญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.*
- สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์ (2535:บทคัดย่อ). *ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ ปรียญานิพนธ์. กศ.ม สาขาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .*
- อรทิพา ส่องศิริ (2537 : 49-52) *ตัวแปรที่เกี่ยวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลแห่งหนึ่ง. ปรียญานิพนธ์. กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .*
- อรัญญา จอดนอก (2544:88). *ศึกษาความเครียดของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร. ปรียญานิพนธ์. กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .*
- อัจฉรา จิระพันธ์วณิช. (2532). *การหารายได้ของธนาคารพาณิชย์ไทย. ปรียญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. (2533:18). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา. ปรียญานิพนธ์. วศ.ม. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. (2533:124-136). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา. ปรียญานิพนธ์. วศ.ม. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*

อรุณทัช แจ่มวิจิตรโต. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการเจริญเติบโตของสินทรัพย์รวมกับ
อัตราการเจริญเติบโตของกำไรของธนาคารพาณิชย์. ปรินญานินพนธ์. ศศ.ม. (เศรษฐ
ศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกริก.

อัมพร โอตระกูล (2526 :). สุขภาพจิต . กรุงเทพมหานคร. หน้า 75

Allport, Gordon (1969). W. *Personality : Psychological International*. New York :
Henry Holt & Co.,

Bram, C. and J. Maloney. (1986). "Burnout Among Intensive Care Nurse." *Research
in Nursing & Health*. 9 : 147 – 153)

Cecas and Schwalbe.(1986). *Burnout and Health Professional : Manifestation and
Management*. New York

Cheniss, C. (1980). *Staff Burnout : Job Stress in Human Services*. New York : Sage
Publication.

Decenzo, David A. and Stephen P. Robbins. (1988). *Personnel / Human Resource
Management*. 3rd ed., Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.,

(Deroche. (1987). *An Administrator's Guide for Evaluating Programs and Personel*. *An
Effective Schools Apprao.*: 394 – 419

Dubrin, Andrew J. (1990). *Effective Business Psychology*. 3rd ed. Englewood Cliffs,
N.J. : Prentice – Hall:177

Edelwish. J. (1980). *A Burnout : Stage of Disillusionment in the Helping Professions*.
New Your : Human Science Press.

Edwards, David C. (1969). *General Psychology*. London : The McMillan.

Freudenberger, R.H. (May / July , 1975). "The Staff Burnout Syndrome In Alternative
Institutions," *Psychotherapy : Theory, Research, and Practice*. 12 : 73 – 82.

Freudenberger, R.H. and G. Richelson. (1983). *Burnout : The Hight Cost of Achievement*.
New York : Anchor Press.

Friedman, M. and R.H. Rosenman. (1974). "Behavior Pattern and Coronary Angiographic
Finding," *Journal of the American Medical Association*. 240 : 164.

Huston, J. (July – September , 1989). "Teacher Burnout and Effectiveness : A Case Study,"
Education. 110 : 70 – 77.

Ideus, Kenneth E. (1992). *A Study of Locus – of – Control, Job Satisfaction and a Number of
Demographic Variables*. Dissertation. Boston University, Photocopied.

- Iwanicki, Edward F. (1983: 27- 32). "Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout," *Theory into Practice*. 22 (1); Winter: 27- 32
- Kelly, Karen E. and Kent B. Houston, (1985). "Type A Behavior in Wmployed Women : Relation to Work, Marital and Social Support, Stress, Tension and Healty," *Journal of Personality and Social Psychology*. 48 (4) : 1067.
- Lam. Peter and others. (1995). "Work life, Career Commitment, and Job Satisfaction as Antecedents of Career. Withdrawal Cognition Among Teacher Interns," *Journal of Research and Development in Education*. 28 (4) : 230 – 236.
- Larocco and others.(1980).*Variable related to burnout of company limited officers*.
Psychological : 205
- Lavandero, R. (December , 1981). "Nurse Burnout : What can We learn," *Journal of Nursing Administration*. 45:3
- Lavant, Bruce D. (March, 1990). "A Comparative Study of Stress – Related Factors in the Work Environment of the Student Personnel Administrator," *Dissertation Abstracts International*. 50 (9) : 2732 – A.
- Locker, Burman and Otchere. 1989). *Burnout : The Hight Cost of Achievement*.
Atalanta : Anchor Press: 263-266
- Luhman, Annalee Dahlie. "The Influence of Social Support and Personnel Control on job Stress and job performance," *Dissertation Abstract International*.50 (8) : 2302 -2303.
- Mathieu, John E. (February , 1991). "A Cross – Level Nonrecureive Model of the Antecedents of Organizational Commitment and Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*. 76 (5) : 607 – 618.
- Maslach, Christina and Susan Jackson (1986). *Maslach Burnout Inventory*. New York : Consulty Psychological Press.
- Maslach, Christina and Susan Jackson. (January, 1981). "The Measurement of Experience Burnout," *Journal of Occupational Behavior*. 2 (1) : 99 – 113.
- Maslach, Christina. (1986). *Burnout, The Cost of Caring*. 2 nd ed : Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall Inc.
- Maslach, Chrisina. (1976). "*Burned – out*," *Human Behavior*. 5 (9) : 16 – 22 ; September.
- Maslach, Chrisina. (1985). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2nd ed., Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press.

- Moss, R.H. (1974). *Community Oriented Programs Environment Scale Manual*. California : Consulting Psychologists Press, Inc.,
- Moss, R.H. (1986). *Work Environment Scale*. 2nd ed. California : Consulting Psychologists Press.
- Moss, Vicki A. (November, 1989). "Burnout : symptoms, cause, Prevention," *AORN Journal*, 50 (5) : 1071 – 1075.
- Muldary, Thomas W. (1983). *Burnout and Health Professional : Manifestation and Management*. New York : Appleton – Century – Crofts.
- Pines, A and E. Aronson. (1981). *Burnout from Tedium to Personal Growth*. New York : Free Press.
- Portscheller, Mary K. (1992). *Job Satisfaction of Caos of Continuing Higher Education Holland's Congruency Construct, and Solected Variables*. Dissertation. Illinois State University.
- Ritchie, Genera Pask. (May , 1987). "Perception of Educational Administrators in Department of Defense Dependents School – Germany Regarding Occupational Stress," *Dissertation Abstracts International*. 47 (11) : 3932 – A.
- Ross, R. R. E. M. Ahmaier. And D. W. Russell. (June, 1989). "Job Stress, Social, Support, and Burnout Among Counseling Center Staff," *Journal of Counseling Psychology*," 36 : 464 – 470.
- Rubin and Mcneil.(1981) *Burnout and Health Professional : Manifestation and Management*.
- Russell, Daniel, Elizabeth Althmaier a nd Dawb Va Velgen. (1987). "Job Related Stress, Social Support and Burnout Among Classroom Teachers," *Journal of Applied Psychology*. 72 (2) : 269 – 274 .
- Sarason, Iwin G. and others. (1983). "Assessing Social Support The Social Support Questionnaire," *Journal of Personality and Social Psychology*. 44 (1) : 127 – 139.
- Sarason, Iwin G. and others. (1987). "Interrelations of Social Support Measures : Theoretical and Practical Implications," *Journal of Personality and Social Psychology*. 52 (4) : 813 – 832.
- Savicki, V. and E. Cooley. (July / August , 1987)249- 252). "The Relationship of Work Environment and Client Contact to Burnout in Mental Health professionals," *Journal of counseling and Development*. 65 (7) .

- Schwab, R.L. and others. (August, 1986:). "Educators Burnout : Sources and Consequences," *Educational Administration Quarterly*. 47 : :14 – 29
- Schultz, D. P. Psychology and Industry (1982). Today : An Introduction to *Industrial and Organization Psychology*. 3rd ed. New York : McMillan Publishing Co., Inc., .
- Shubin, Seymour. (July, 1978.). "Burnout : The Professional Hazard You Face in Nursing." *Nursing* 78. 8 (7) : 22 –27
- Simendinger, F. A. and T. F. Moore. (1985). *Organizational Burnout in Health Care Facilities : Strategies for Prevention and Change*. California : Aspen Systems Corporationa
All Rights Reserved.
- Suran, Bernard G. and Edward P. Sheridan. (May / June, 1986: 741). "Management of Burnout Training Psychologists," *Professional Psychology Research and Practice*.
16 (5)..
- Strube M. J. and Boland, Susan M. Postperformance Attributions and Task Persistence Among Type A and B Individuals : A Clarification. (1986: 413). *Journal of Personality and Social Psychology*. 50 (2) .
- Thomas – L. and others. (May ,1992). "Job Stress Among Emergency Department Nurses," *Journal of Critical Care (Heart – Lung)*. 21 (3) : 293
- Travlos, Arthur Levis. (February, 1985). ("Selected Job Stressors, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion. And Thrust Behavior of the Principal," *Dissertation Abstracts International*. 45 (8) : 2349 – A .
- Williams, Albert Edward. (April, 1993). "Motivation Assessment in Organizations : The Application of Importance – Performance Analysis," *Dissertation Abstract International*. 53 (10) : 3673 – 3674.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/๖๕๕๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการใหญ่ บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายนาท แผ้วจิตร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด อ.เมือง จ.สมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงาน จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด อ.เมือง จ.สมุทรปราการ ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายนาท แผ้วจิตร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2987007 ต่อ 3085

ที่ ศธ 0519.12/๗๕๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓ สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการใหญ่ บริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายนาท แผ้วจิตร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด อ.เมือง จ.สมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน จำนวน 120 คน ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในบริษัท อุตสาหกรรมศรีสยาม จำกัด อ.เมือง จ.สมุทรปราการ ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายนาท แผ้วจิตร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2987007 ต่อ 3085

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตาม
ความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ ปี
3. สถานภาพสมรส
 () โสด
 () คู่
 () หม้าย
4. ระดับการศึกษา
 () ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ระดับปริญญาตรี
 () ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้..... บาท / เดือน
6. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
7. ฝ่ายงานที่สังกัด
 () ฝ่ายบัญชีและการเงิน
 () ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
 () ฝ่ายผลิตและส่งออก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจงในการตอบ

ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่ง
ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่จริงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างเล็กน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด
หรือข้อความนั้นไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเลย

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านชอบงานที่ตื่นเต้นหรือท้าทายความสามารถ					
2	ท่านไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด					
4	เมื่อท่านเริ่มต้นทำสิ่งใดแล้ว ต้องทำให้เสร็จโดยเร็วที่สุด					
5	ท่านไม่สนใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่สำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่					
6	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ทำงาน					
7	ท่านไม่รู้สึกละอาย ถ้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ดำเนินไปอย่างล่าช้า					
8	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูด ไร้สาระท่านจะรู้สึกเบื่อและหาทางเลี่ยง ออกมา					
9	ท่านเป็นคนจริงจังกับงานและคิดอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
10	ท่านไม่รู้สึกละอายที่ต้องรอคนผิคนใดเป็นเวลานาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
11	ท่านชอบแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
12	ท่านชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม					
13	ท่านคิดว่าตนเองเป็นคนเฉื่อยชากับการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจงในการตอบ

ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่จริงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างเล็กน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเลย

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านเป็นผู้ที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดของครอบครัว					
2	ท่านเป็นที่พึ่งของครอบครัวในด้านเศรษฐกิจ					
3	ครอบครัวไม่ได้ต้องการให้ท่านรับผิดชอบด้านการเงินแต่อย่างใด					
4	ท่านทำงานหนักเพื่ออนาคตของครอบครัว					
5	ท่านดูแลสมาชิกในครอบครัวเพียงผู้เดียว					
6	ท่านคิดว่าภาระดูแลครอบครัวเป็นหน้าที่ของตนเองที่ต้องรับผิดชอบ					
7	ท่านระมัดระวังในการใช้จ่ายเงิน เพราะมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว					
8	ท่านมีความสุขที่ได้รับภาระหาเลี้ยงครอบครัว					
9	ส่วนใหญ่สมาชิกในครอบครัวต้องพึ่งพาท่านเรื่องเงิน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจงในการตอบ

ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องขวามือ ช่องใด ช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- จริงที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- จริง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่จริงบ้าง
- จริงน้อย
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างเล็กน้อย
- จริงน้อยที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด
- หรือข้อความนั้นไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเลย

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อพนักงาน					
1	สมาชิกในครอบครัวไม่รับฟังความคิดเห็นของท่าน					
2	สมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ท่านเมื่อท่านมีอาการเจ็บป่วย					
3	สมาชิกในครอบครัวแสดงความชื่นชมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ					
4	สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจท่านเมื่อท่านประสบความสำเร็จ					
5	สมาชิกในครอบครัวมาซักถามท่านเมื่อเห็นว่าท่านมีปัญหา					
6	สมาชิกในครอบครัวห่วงใยสุขภาพของท่าน					
	พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติต่อครอบครัว					
7	ท่านให้ความสนใจกับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัวทุกคน					
8	ท่านยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในครอบครัว					
9	ท่านมีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นของสมาชิกในครอบครัว					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
10	ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆของสมาชิกในครอบครัว					
11	ท่านไม่เคยปรึกษาหารือกับสมาชิกในครอบครัวไม่ว่าเรื่องใดๆ					
12	ท่านรู้สึกว่าคุณไม่มีความสำคัญในครอบครัว					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน

คำชี้แจงในการตอบ

ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่จริงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างเล็กน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	สถานที่ทำงาน					
1	สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
2	สถานที่ทำงานจัดวางสิ่งของไว้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย					
3	สถานที่ทำงานสะดวกสบายกระตุ้นให้ท่านอยากทำงาน					
4	สถานที่ทำงานของท่านมีการดูแลทำความสะอาดให้น่าอยู่เสมอ					
	วัสดุ อุปกรณ์การทำงาน					
5	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน					
6	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้สะดวกที่จะนำมาใช้งาน					
7	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีความทันสมัยเหมาะสมกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน					
8	อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	อุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานชำรุดบ่อยทำให้การทำงานล่าช้า					
10	หน่วยงานของท่านมีโทรสารเพียงพอกับการใช้งาน					
11	หน่วยงานของท่านมีโทรศัพท์ใช้เพียงพอกับการติดต่องาน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจงในการตอบ

ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่จริงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างเล็กน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา					
1	ท่านกล้าเสนอความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา					
2	ท่านยอมรับคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา					
3	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
4	ท่านให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชา					
	พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงาน					
5	ท่านได้รับการส่งเสริมจากทางผู้บังคับบัญชา					
6	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
7	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนยุติธรรมกับทุกคน					
8	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าของท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
10	ผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ท่านและพนักงานคนอื่นๆ					
11	ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจงในการตอบ

ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องขวามือ ช่องใด ช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของ

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน					
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความราบรื่น					
3	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
4	ท่านมีโอกาสร่วมทำกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
5	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้านการทำงานโดยอธิบายเมื่อท่านไม่เข้าใจ					
6	ท่านพอใจที่ได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่มีโอกาสได้ใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
8	เมื่อท่านมีภาระจำเป็นรีบด่วนก็สามารถฝากเพื่อนร่วมงานทำแทนกันได้					
9	ท่านรู้สึกถึงความมีไมตรีจิตของเพื่อนร่วมงาน					
10	ท่านชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการงานกับเพื่อนร่วมงาน					
11	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านสนิทสนมและเป็นกันเอง					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจงในการตอบ

ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องขวามือ ช่องใด ช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของ

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ตน ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ					
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานโดยปราศจากปัญหา					
3	ท่านรู้สึกหงุดหงิดใจที่ผู้บริหาร ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของพนักงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ท่านรู้สึกเหนื่อยใจที่ต้องปฏิบัติงานหลายอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
5	ท่านรู้สึกไม่สบายใจที่วัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานมีไม่เพียงพอ					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกคับข้องใจที่ผู้บังคับบัญชาไม่พยายามหาทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านหงุดหงิดใจที่ไม่มีสมาริในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8	2. ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล ท่านรู้สึกไม่สบายที่ไม่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมช่วยเหลือ หรือให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
9	ท่านรู้สึกท้อใจที่ตนเองปราศจากความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
10	ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมด้านบุคคลในที่ทำงานทำให้ท่านอึดอัดใจในการปฏิบัติงาน					
11	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายจนไม่อยากพูดคุยและทำงานอื่น ๆ					
12	ท่านไม่สบายใจเพราะเพื่อนร่วมงานมีปัญหาทำให้เกิดการแตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก					
13	3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านรู้สึกไม่มั่นใจที่ตนเองไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานในฝ่ายที่สังกัดอยู่					
14	ท่านมีความรู้สึกท้อว่าอาชีพพนักงานบริษัทไม่ก้าวหน้า					
15	ท่านรู้สึกพอใจที่มีโอกาสในการเข้าร่วมตัดสินใจในปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงาน					
16	ท่านรู้สึกหงุดหงิดใจที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามความตั้งใจ					
17	ลักษณะงานทำให้ท่านรู้สึกด้อยค่าเพราะเพื่อนร่วมงานมักจะใช้อารมณ์เมื่อมาติดต่อกับข้าพเจ้า					
18	ท่านไม่สบายใจที่ไม่มีโอกาสกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงาน					
19	ท่านรู้สึกไม่สบายใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง					

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถาม

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.539
2.	2.526
3.	3.057
4.	2.842
5.	2.145
6.	3.033
7.	3.055
8.	2.416
9.	3.606
10.	2.145
11.	3.346
12.	3.360
13.	3.063
14.	3.416

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .611

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการวัดความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	6.048
2.	4.793
3.	2.750
4.	4.320
5.	3.989
6.	5.351
7.	2.368
8.	2.553
9.	5.805

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .8225

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1.	2.828
2.	6.561
3.	5.245
4.	4.478
5.	4.710
6.	6.561
7.	4.025
8.	4.075
9.	2.750
10.	2.145
11.	2.256
12.	4.583

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .6379

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	2.145
2.	2.553
3.	3.194
4.	4.025
5.	3.035
6.	3.162
7.	5.612
8.	4.793
9.	2.160
10.	2.145
11.	3.606

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .9366

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ
ผู้บังคับบัญชา

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	2.160
2.	2.646
3.	3.556
4.	2.996
5.	2.018
6.	3.121
7.	2.049
8.	3.556
9.	3.668
10.	3.688
11.	4.704

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .6438

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.564
2.	5.814
3.	3.454
4.	3.901
5.	3.360
6.	3.360
7.	3.416
8.	3.051
9.	3.274
10.	4.320
11.	4.782
12.	5.351

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .9764

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	2.016
2.	5.150
3.	3.100
4.	2.397
5.	3.795
6.	4.292
7.	2.443
8.	2.828
9.	2.614
10.	3.969
11.	4.816
12.	2.016
13.	3.600
14.	4.782
15.	3.813
16.	3.416
17.	5.150
18.	2.145
19.	4.245

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .9100

ประวัติย่อของผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ — นามสกุล	นายนาท แผ้ววิจิตร
วัน เดือน ปีเกิด	21 มิถุนายน 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 60/556 หมู่ 11 ถนนเทพารักษ์ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10270 โทรศัพท์ 02-3945391
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล เอ็นจิเนียริง จำกัด มหาชน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	เอสเอ็มทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.	2540	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 จากโรงเรียนพระ โขนงพิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.	2544	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาขาสัตวนาการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.	2547	การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ