

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในงานของครูศิลปศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
นุชนารถ สุขฤกษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2543
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2543

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาของ อาจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ประธานกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา กรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และดูแลแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ และอาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า ซึ่งได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ในการพัฒนาเครื่องมือจากคณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน อันได้แก่ ศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ อาจารย์ประยงค์ จินดาวงศ์ อาจารย์มนตรี จันทน์สุนธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมทวีธาภิเศก อาจารย์บัณฑิต พัดเย็น รองคณบดีฝ่ายวางแผนคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ บุญนุช และรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ รวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 38 โรงเรียน ที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นอกจากนั้น ขอขอบคุณ คุณสหัส โอชา และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก และให้กำลังใจจนกระทั่งปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา แก่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้มีส่วนส่งเสริมให้กำลังใจและเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

นุชนารถ สุขฤกษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ลักษณะงานของโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	8
การบริหารงานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับครูศิลปศึกษา	11
บทบาทและหน้าที่ของครูศิลปศึกษา	19
ความท้อแท้ของครู	24
ความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้ ความพึงพอใจ	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
สมมติฐานในการวิจัย	42
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
ลักษณะของเครื่องมือ	45
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	78
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	78
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
อภิปรายผลการวิจัย	80
ข้อเสนอแนะ	84
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย	114

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงอัตราเวลาเรียนคิดเป็นร้อยละในแต่ละกลุ่ม	19
2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูศิลปศึกษาแต่ละโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 38 โรงเรียน.....	43
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพของงานที่ทำและการะงาน.....	54
4 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจต่อ การบริหารงานกับความท้อแท้ในการทำงาน.....	56
5 ค่าสถิติพื้นฐานและผลการทดสอบความท้อแท้ด้านรวมและด้านย่อย 3 ด้านของครู ที่มีประสบการณ์ในการศึกษาต่างกัน.....	57
6 ค่าสถิติพื้นฐานและผลการทดสอบความท้อแท้ด้านรวมและด้านย่อยของครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน	58
7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา ที่มีคุณภาพของ งานที่ทำต่างกัน	59
8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา ที่มีภาระงาน สอนและงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนต่างกัน	60
9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานด้านรวมของ ครูศิลปศึกษา	62
10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณของความท้อแท้ในงาน	63
11 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านรวมของครูศิลปศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter	64
12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานด้านความ อ่อนล้าทางอารมณ์ของครูศิลปศึกษา	66
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณของความอ่อนล้าทางอารมณ์	67
14 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของครูศิลปศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter.....	68
15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานด้านการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูศิลปศึกษา.....	70
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณของการสูญเสียความสัมพันธ์ ส่วนบุคคล.....	71
17 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลของครูศิลปศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter.....	72

18	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานด้านความ ไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนของครูศิลปศึกษา	74
19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณของความไม่สมหวังใน ผลสำเร็จของตน	75
20	ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความไม่สมหวังใน ผลสำเร็จของตนของครูศิลปศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter	76
21	ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	95
22	ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	96
23	ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	98
24	ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความท้อแท้ในงานด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์	99
25	ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความท้อแท้ในงานด้านการ สูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	100
26	ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความท้อแท้ในงานด้านความ ไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	101

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 แผนภูมิแสดงขอบข่ายสายงานบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่รับนโยบายการบริหารงานจากสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	9

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาคือ องค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษามีส่วนในการพัฒนาพลเมืองให้มีความรู้ ความคิด และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศให้เจริญก้าวหน้า นอกจากนั้นการศึกษาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของพลเมืองให้ดีขึ้น ซึ่งโรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐานในการบริหาร และคุณสมบัติของผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 3 - 4) ซึ่งนอกจากความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแล้วยังมีผลมาจากความพึงพอใจของครู อันหมายถึงการที่ครูจะต้องทำงานด้วยความสบายใจ หรือพอใจที่จะทำงาน โดยผู้บริหารโรงเรียนอาจเป็นผู้คอยช่วยกระตุ้นและช่วยปรับปรุงมาตรฐานการสอนของครูในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อยและงานมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537 : 22 - 23) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของผู้บริหารก็คือความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ และมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติด้วย (สมยศ นาวิการ. 2540 : 228)

การที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะมีส่วนส่งเสริมให้การเรียนการสอนในชั้นเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะรายวิชาใดก็ตาม เช่น วิชาคณิตศาสตร์ สังคมวิทยา ภาษาอังกฤษ หรือภาษาไทย ครูผู้สอนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการสอนเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความรู้ทางด้านภาษา มีความสามารถในการคิดคำนวณ นับว่าเป็นการส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการแสดงออกอย่างอิสระ (ลลิตพรรณ ทองงาม. 2540 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของประเทศ กล่าวคือ ในด้านสติปัญญามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้านจิตใจ ให้มีความเจริญงอกงามทางคุณธรรม ด้านร่างกาย ให้มีร่างกายที่เจริญเติบโตเหมาะสมกับวัย และในด้านสังคม สามารถทำงานร่วมกันและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช. 2535 : 8 - 9)

ครูศิลปศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวเด็ก ด้วยวิธีการจัดกิจกรรมทางศิลปะที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกด้านความคิดสร้างสรรค์และมีมืออย่างสมบูรณ์ นอกจากนั้นครูยังเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้นักเรียนมีความกล้าแสดงออกอย่างเชื่อมั่นในการทำงาน (เลิศ อานันทนะ. 2538 : 44) ฉะนั้นครูจึงควรมีความรู้ทางด้านศิลปะและมีทักษะการปฏิบัติการ รวมทั้งเป็นแบบอย่างอันดีในการคิดค้น แสวงหาในสิ่งที่จะสอนเป็นอย่างดี จะทำให้มองเห็นภาพรวมของการจัดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างกว้างและลึก (วิรุณ ตั้งเจริญ. 2538 : 41 - 42) แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าครูที่ไม่มีความรู้ และความถนัดมาเป็นผู้สอนศิลปศึกษา มักสร้างปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งไม่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความคิดทางด้านศิลปะของเด็ก (รณรงค์ รื่นกิจ. 2539 : 5) ดังนั้น ครูผู้สอนศิลปศึกษาตามอุดมคติน่าจะเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านศิลปะเป็นอย่างดี

และในขณะเดียวกันก็เป็นผู้ที่เข้าใจความมุ่งหมายการศึกษา และบทบาทของศิลปศึกษาที่จะช่วยให้นักเรียนได้มีการพัฒนาตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (ลลิตพรรณ ทองงาม. 2540 : 3-4)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ส่งเสริมงานด้านศิลปะโดยให้มีการจัดการประกวดผลงานของครูศิลปะและนักเรียน เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้ครูและนักเรียนได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านศิลปะ แต่จากการประเมินผลงานทางศิลปศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ผลงานที่ได้รับรางวัลจากการประกวดของครูศิลปะและนักเรียนในการประกวดศิลปศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นของโรงเรียนในจังหวัดต่าง ๆ แต่สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลับพบว่า ในการจัดประกวดผลงานตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 เป็นต้นมาถึงปีการศึกษา 2540 มีผลงานที่ได้รับรางวัลจากการประกวดของครูศิลปศึกษาและนักเรียนศิลปศึกษาดีเด่นของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครลดน้อยลงไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 1 - 3) ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากครุชาดการทุ่มเทอย่างจริงจังให้กับการเรียนการสอนศิลปศึกษา หรืออาจมาจากการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ค่อยให้ความสนใจหรือสนับสนุนในการสอนศิลปศึกษา หรือไม่ส่งเสริมการพัฒนาครู การบำรุงขวัญครูหรือการมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอนทำให้การทำงานไม่คล่องตัว เกิดความสับสนในหน้าที่ ขาดความพึงพอใจและขาดกำลังใจที่จะทำงาน (วิทยา ชื่นประเสริฐ. 2531 : 81 - 82) สถานการณ์ดังกล่าวมีผลทำให้ครูเกิดความท้อแท้ ซึ่งเมื่อครูเกิดความท้อแท้ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ทำให้ผลการสอนของครูลดลง (นพดล สายทองยนต์. 2537 : 52 ; อ้างอิงมาจาก Bebetedoh. 1986 : 3639)

การที่ครูศิลปศึกษาขาดประสิทธิภาพในการทำงานโดยพิจารณาได้จากผลงานการประกวดลดน้อยลงมาโดยตลอด อาจเป็นผลมาจากความท้อแท้ ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพดล สายทองยนต์ (2537 : 8) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการสอนวิชาศิลปศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามการรับรู้ของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 (5 จังหวัด) พบว่า มีครูที่สอนศิลปศึกษาทั้งหมด 512 คน โดยจำแนกเป็นครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษาจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และเป็นครูที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษาจำนวน 453 คน คิดเป็นร้อยละ 88.48 ครูที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นครูประจำชั้นและสอนศิลปศึกษา จึงเป็นเหตุให้ครูต้องทำงานหนัก มีความรับผิดชอบสูง อาจจะส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ จรูญ มลิษฐ์ (2531 : 26) กล่าวว่า ถ้าครูเกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ใจ แม้จะมีใจรักในงานสอน แต่ไม่มีเวลาปฏิบัติงานให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพครูจะเกิดความสับสนในหน้าที่ของตน ซึ่งในสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้การทำงานของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ เกิดความท้อแท้ และไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ อันเป็นผลต่อคุณภาพการสอนของครูลดลง (นพดล สายทองยนต์. 2537 : 52 ; อ้างอิงมาจาก Bebetedoh. 1986 : 3639) และเป็นเหตุให้การเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จ (Kasyoki. 1997 : 43) หากปล่อยให้สภาพการเรียน การสอนดำเนินไปโดยไม่มีการพิจารณาความท้อแท้ของครูและไม่มีการปรับปรุงอย่างเหมาะสมแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในการเรียนการสอนของโรงเรียนต่อไป

จากปัญหาการเรียนการสอนศิลปศึกษาไม่ประสบความสำเร็จในระดับที่น่าพอใจจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา ซึ่งนับเป็นอุปสรรคสำคัญส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร โดยได้พิจารณาวิเคราะห์ถึงปัญหาของครูศิลปศึกษาที่ไม่สามารถปฏิบัติงานการสอนได้อย่างเต็มที่ อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของความท้อแท้ของครู ดังนั้น จึงพิจารณาเห็นว่าควรจะได้ศึกษาวิเคราะห์ว่ามีตัวแปรใดที่เกี่ยวข้องทำให้ครูศิลปศึกษาเกิดความท้อแท้ในงาน

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. พยากรณ์ความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้า จะทำให้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลจากการค้นคว้าอาจใช้ประกอบในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อพิจารณากำหนดนโยบายหรือวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับครูศิลปะให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตและเนื้อหา
การศึกษาและค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการบริหารงาน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูศิลปศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จาก 38 โรงเรียน จำนวน 110 คน
3. ตัวแปรที่จะศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 3.1.1 ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน
 - 3.1.1.1 นโยบายและการบริหารงาน
 - 3.1.1.2 การปกครองบังคับบัญชา
 - 3.1.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 3.1.2 ประสบการณ์ในการศึกษา
 - 3.1.2.1 ครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา
 - 3.1.2.2 ครูที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 จำนวนปีที่ทำงาน

3.1.3.2 คุณภาพของงานที่ทำ

3.1.4 ภาระงาน

3.1.4.1 งานสอน

3.1.4.2 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความท้อแท้ในงาน

3.2.1.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์

3.2.1.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

3.2.1.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในงาน หมายถึง สิ่งที่น่าจะเป็นสาเหตุให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จำแนกเป็นความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการศึกษา และภาระงาน

1. ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน หมายถึง ความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องนโยบายและการบริหารงานการปกครอง บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้กำหนดนโยบาย แนวทางของการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยให้ครูได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ

1.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช่วิธีในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูศิลปศึกษา ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การสนับสนุนและมุ่งความสำเร็จ

1.2.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง ความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน

1.2.2 การสนับสนุน หมายถึง ความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความเอาใจใส่และช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจ ตลอดจน สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2.3 การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้แสดงความเชื่อมั่นต่อความสามารถของครูในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้อำนวยความสะดวกในการทำงานและส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาคู ทำให้ครูมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและมีความสุขในการทำงาน

2. ความท้อแท้ในงาน หมายถึง อาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยหน่าย หดแรงแรงกายและใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจและมีความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ และรู้สึกตนเองไร้ความสามารถไม่อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของตนเอง บรรลุความสำเร็จได้ ความท้อแท้ในงานจะมีลักษณะที่สำคัญ 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ

2.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน สิ้นเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดจากปฏิบัติงานซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนั้นนาน ๆ จะทำให้ครูศิลปศึกษาไม่สามารถปฏิบัติการสอนหรือร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดผลดีได้

2.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) หมายถึง การที่ครูศิลปศึกษามีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะแสดงให้เห็นในลักษณะของความเฉยเมยไม่สนใจพฤติกรรมของนักเรียน มีความหวาดระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย

2.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Personal Accomplishment) หมายถึง ความรู้สึกของครูศิลปศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จะรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ และไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้

3. ประสบการณ์ในการศึกษา หมายถึง การศึกษาของครูผู้สอนศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

3.1 ครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา หมายถึง ครูศิลปศึกษาที่สำเร็จการศึกษาโดยเรียนศิลปศึกษาเป็นวิชาเอกหรือเรียนเป็นวิชาโท

3.2 ครูที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา หมายถึง ครูศิลปศึกษาที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาทางสาขาวิชาศิลปศึกษาทั้งวิชาเอกและวิชาโท

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานสอนศิลปศึกษา นับตั้งแต่ปีที่เริ่มทำการสอนศิลปศึกษาและผลงานได้รับรางวัลทั้งครูศิลปะและนักเรียนศิลปะในระดับประถมศึกษา จนถึงปีการศึกษา 2541 จำแนกเป็น 2 ระดับคือ

4.1 จำนวนปีที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานเป็นผู้สอนวิชาศิลปศึกษาของครูศิลปศึกษาน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

4.2 คุณภาพของงานที่ทำ หมายถึง ผลงานที่ครูได้รับรางวัล โดยนับจำนวนชิ้นงานของครูศิลปะจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ได้รับรางวัล 5-10 ชิ้น 2) ได้รับรางวัล 11-20 ชิ้น 3) ผลงานที่ไม่ได้รับรางวัล และนับจำนวนชิ้นงานของนักเรียนศิลปะที่ได้รับรางวัลจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ได้รับรางวัล 10-20 ชิ้น 2) ได้รับรางวัล 21-30 ชิ้น 3) ผลงานที่ไม่ได้รับรางวัล

5. ภาระงาน หมายถึง งานที่ครูศิลปศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน จำแนกเป็น 2 ระดับคือ

5.1 งานสอน หมายถึง งานที่ครูศิลปศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนศิลปศึกษา และจัดกิจกรรมการสอนนับเป็นจำนวนชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์ จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ 1) 10-15 ชั่วโมง 2) 16-20 ชั่วโมง 3) 21-25 ชั่วโมง

5.2 งานอื่น ๆ หมายถึงงานที่ครูศิลปศึกษาได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือ อาจเป็นงานพิเศษต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ปฏิบัติ นับเป็นจำนวน ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์ จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ 1) 5-10 ชั่วโมง 2) 11-20 ชั่วโมง 3) ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ งานอื่น ๆ

6. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งทางการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และหัวหน้าหมวดวิชา ศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

7. ครูศิลปศึกษา หมายถึง ครูที่ทำการสอนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทางศิลปศึกษา โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

8. ศิลปศึกษา หมายถึง การเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์ จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ แสดงออกเป็นผลงานระดับต่าง ๆ เช่น การวาดภาพระบายสี การปั้น การแกะสลัก และการพิมพ์ภาพ เป็นต้น

9. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่มีการสอน ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย โรงเรียน ทั้งหมด 38 โรงเรียน

10. สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มี หน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

✧ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เกิดจากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำมา ประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารงานโดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 : 60 - 62) โดยได้เลือกศึกษาปัจจัยค่าจูน อันประกอบด้วย นโยบายและการ บริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และจากทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายของโรเบิร์ต เจ เฮาส์ (Robert J. House, 1971 : 329) ได้เลือกศึกษาการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร เพื่อจะนำไปสู่ ความสำเร็จในการทำงาน อันประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การสนับสนุน การมุ่งความสำเร็จ

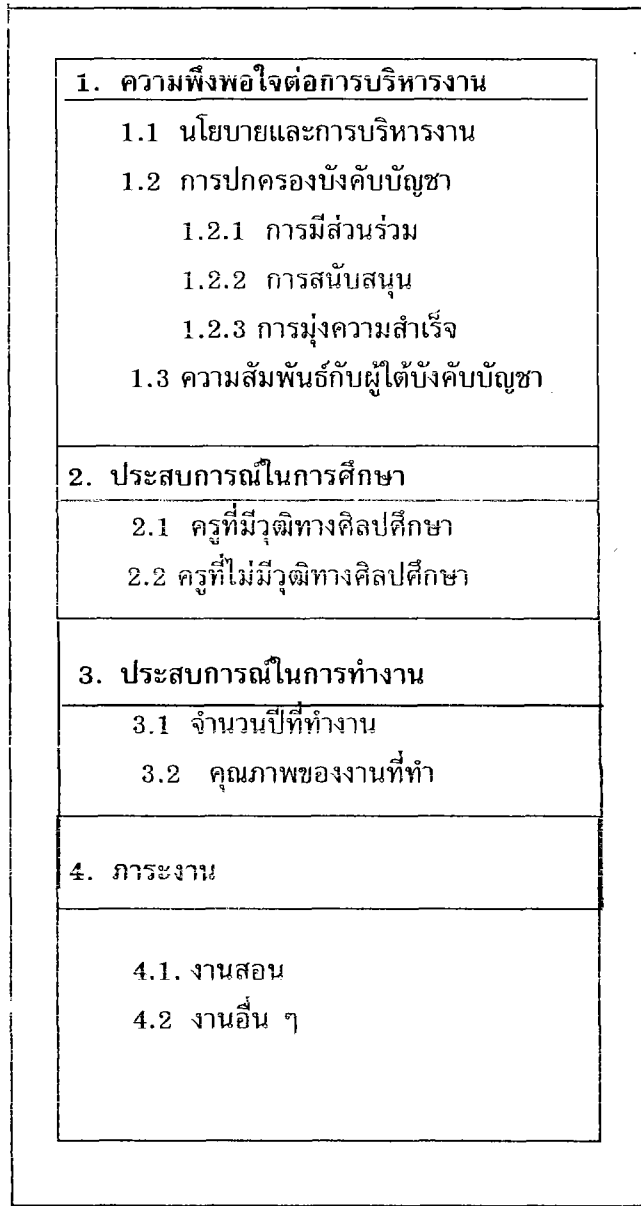
2. ศึกษาความท้อแท้ในงานโดยอาศัยแนวความคิดของแมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson, 1981 : 99 - 113) ประกอบด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

โดยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยมีลักษณะดังภาพประกอบต่อไปนี้

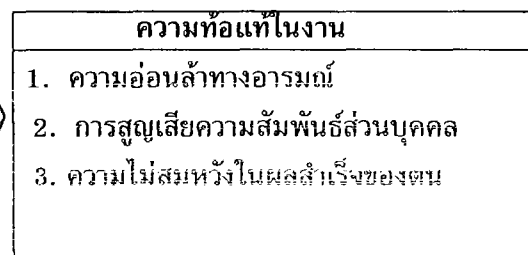
กรอบแนวคิดในการวิจัย

เรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย โดยสรุปประเด็นที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็น

1. ลักษณะงานของโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. การบริหารงานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับครูศิลปศึกษา
3. บทบาทและหน้าที่ของครูศิลปศึกษา
4. ความท้อแท้ของครู
5. ความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้ ความพึงพอใจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

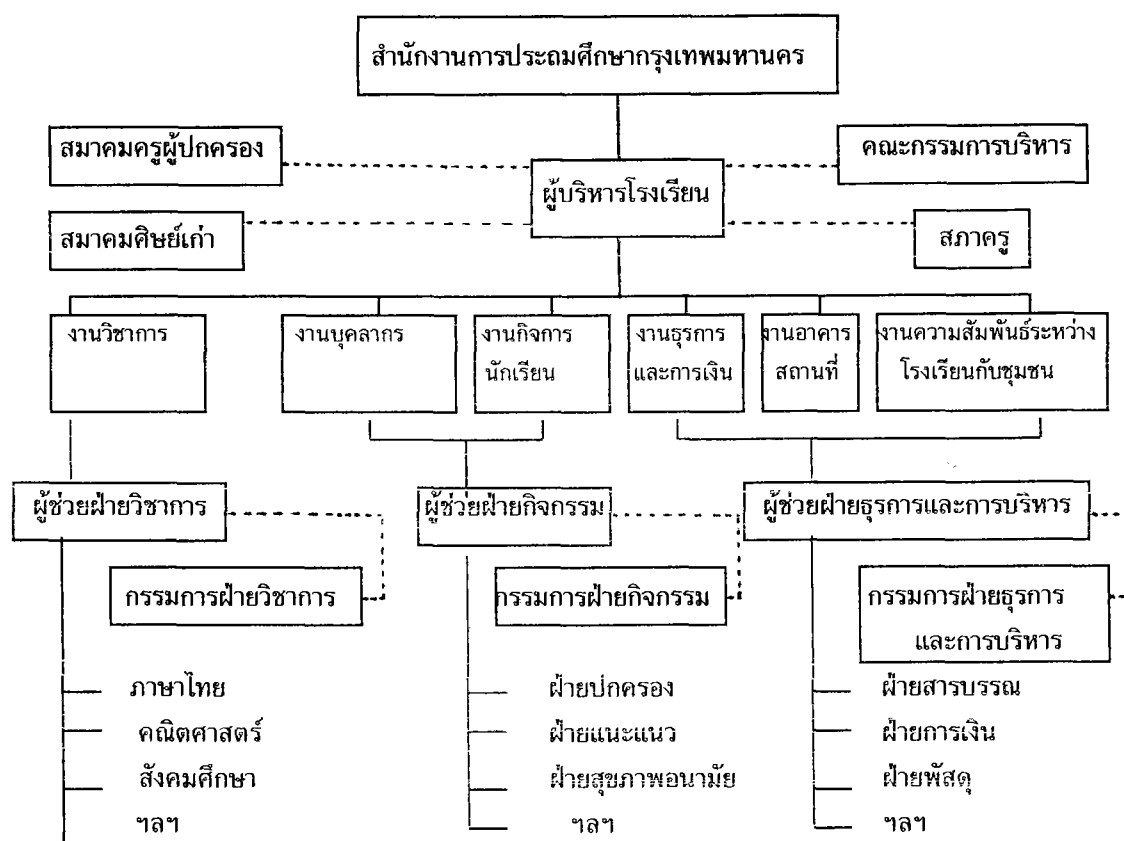
1. ลักษณะงานของโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยรัฐถือว่าเป็นหน้าที่อันสำคัญสูงสุดที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนครบถ้วนทุกกลุ่มและทุกคน ดังนั้นสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครจึงได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่อันสำคัญในการบริหารงาน และการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ฉะนั้นผู้บริหารและครูต้องมีการปรับตัวในด้านแนวคิดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลก ต้องมีการปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีผู้ให้การสนับสนุนหรือผู้มีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพโรงเรียน เพื่อสร้างคุณภาพนักเรียนให้มากที่สุด โดยยึดแนวการใช้เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาเป็นสำคัญ ให้ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบภารกิจและปริมาณงานดังนี้ 1) จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา 2) จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา 3) จัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วม 4) ดำเนินการทางวิชาการ ส่งเสริมการเรียนการสอน การศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบและมาตรฐานทางวิชาการ 5) พัฒนาบุคลากร และระบบบริหารให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงาน 6) ติดตาม ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน โดยให้โรงเรียนในสังกัดของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครรับนโยบายการบริหารงาน จัดสายงานบังคับบัญชา มอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบงาน แบ่งหน่วยงาน และประสานงาน โดยผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วยงานทั้ง 6 งานคือ 1) งานวิชาการ 2) งานบุคลากร 3) งานกิจการนักเรียน 4) งานธุรการและการเงิน 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2541 : 282 - 285)

ดังนั้นในการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีผู้ช่วยฝ่ายบริหารโรงเรียน เช่น ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยฝ่ายกิจกรรม ผู้ช่วยฝ่ายธุรการและการบริหาร และนอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ เข้ามาช่วยเหลือให้คำปรึกษาเพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยงานที่ปรึกษาจะ

ไม่มีอำนาจในการสั่งการ เช่นคณะกรรมการการศึกษาริหารโรงเรียน สมาคมศิษย์เก่า สมาคมครู ผู้ปกครอง สภาครู ส่วนอำนาจในการตัดสินใจงานต่าง ๆ อยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน ดังภาพประกอบสายงานบังคับบัญชาดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงขอบข่ายสายงานบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่รับนโยบายการบริหารงานจากสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสายงานบังคับบัญชา สามารถวางแผนงาน และกำหนดนโยบายในการบริหารงานได้อย่างชัดเจน บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานตรงกับความถนัดของตน หน่วยงานต่าง ๆ จากชุมชนสนับสนุน ทั้งด้านวัสดุและกำลังความคิด ทำให้โรงเรียนในสังกัดของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น มีห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุดที่ทันสมัยสำหรับการค้นคว้า ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องดนตรี-ศิลปะ ห้องปฏิบัติการต่างๆ และครูได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้และแนวทางการใช้หลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ อบรมเชิงปฏิบัติการ ประชุม สัมมนา การลาศึกษาต่อ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของงานที่มุ่งเน้นการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับทักษะการสอน การใช้เทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ เพื่อให้คุณภาพของงานที่จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัย ฉะนั้นโรงเรียนจึงมีความพร้อมในเรื่องดังกล่าว ทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพโดยตลอดอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2541 : 257 - 284)

และเพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการบริหารงานให้ครอบคลุมขอบข่ายงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ และสนองตอบต่อนโยบายการศึกษาแห่งชาติ โดยสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดนโยบายเป้าหมายและแนวทางสำหรับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาไว้ดังนี้

นโยบายด้านการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540 : 6) ได้กำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ดังนี้

1. จัดการศึกษาภาคบังคับ โดยให้โรงเรียนในสังกัดรับเด็กเข้าเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพของโรงเรียน เน้นการสนับสนุนนักเรียนที่มีความบกพร่อง หรือกลุ่มด้อยโอกาสได้เข้าร่วมเรียนกับนักเรียนปกติจนจบหลักสูตร

2. เร่งพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะ เจตคติ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

3. ส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองให้เห็นความสำคัญของการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา หรือการศึกษาด้านอาชีพ

4. ส่งเสริมให้สถานศึกษาประสานสัมพันธ์กับแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในการจัดการศึกษาและมีบทบาทในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน

เป้าหมายด้านการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540 : 6 - 7) ได้กำหนดเป้าหมายด้านการศึกษาระดับประถมศึกษา ไว้ดังนี้

1. เด็กทุกคนที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับในกรุงเทพมหานคร ได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษาจนจบหลักสูตร

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์ สูงตามเป้าหมายของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. ลดอัตราการซ้ำชั้นของนักเรียนทุกชั้นให้เหลือไม่เกินร้อยละ 4

4. เด็กที่จบจากการศึกษาภาคบังคับ ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาหรือการศึกษาด้านอาชีพมากขึ้น

แนวทางในการดำเนินงานด้านการศึกษาระดับประถมศึกษา

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540 : 7 - 9) ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการด้านการศึกษา ระดับประถมศึกษาไว้ดังนี้

1. พัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักสูตรประถมศึกษา และแนวทางการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการวางแผนร่วมกัน อบรมเชิงปฏิบัติการ ประชุม สัมมนา และสามารถนำไปปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูลาศึกษาต่อ ผลิตรายการสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพียงพอ และสนับสนุนส่งเสริมการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ในการผลิตสื่อ และการเผยแพร่แลกเปลี่ยนนวัตกรรมใหม่ ๆ

2. การกำหนดมาตรการในการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่อาชีพครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ให้การสนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าการทำงานทางวิชาการ จัดประกวดผลงานครูดีเด่น สร้างขวัญและกำลังใจ การพิจารณาความดีความชอบอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

3. ส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดทักษะทุกกลุ่มประสบการณ์ ให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพและรักการทำงาน เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ถูกต้องทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งลักษณะนิสัยพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงาน

4. ปรับปรุงการเรียนการสอนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการปรับแผนการสอน ให้เน้นการสอนเชิงคิดวิเคราะห์ กระตุ้นให้ครูใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ทางการสอนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปลูกฝังให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการป้องกัน แก้ไข และพัฒนาสิ่งแวดล้อมของชุมชน

5. เร่งรัดให้มีระบบการนิเทศ การวางแผน การประสานงานนิเทศทางวิชาการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การกำหนดมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดหาเครื่องมือและพัฒนาครูให้มีความรู้ในการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

6. สนับสนุนให้โรงเรียนจัดกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมนอกหลักสูตร ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สภาพของทรัพยากรและอาชีพในชุมชน

7. ศึกษาและกำหนดรูปแบบวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถด้านร่างกาย และสติปัญญาแก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษ และเด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้

8. จัดให้มีประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้ปกครองและนักเรียนเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา หรือการศึกษาด้านอาชีพ

9. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาอาชีพเหมาะสมกับชุมชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และการศึกษาด้านอาชีพเกี่ยวกับอาคาร สถานที่และบุคลากร รวมทั้งให้การบริการความรู้แก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

นโยบาย เป้าหมาย และแนวทางในการดำเนินงานทางการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นกรอบสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ยึดเป็นแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลตามแผนในการบริหารงานการศึกษาของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. การบริหารงานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับครูศิลปศึกษา

ในการบริหารงานศิลปศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินงานในโรงเรียน และสนับสนุนครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในหลักสูตรเป็นอย่างดี สามารถนำหลักสูตรไปใช้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวจักรที่สำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับครูในโรงเรียนได้ ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปตามเป้าหมาย (แรมสมร อยู่สถาพร. 2533 : 140)

“ศิลปะศึกษา” เป็นวิชาหนึ่งที่สำคัญยิ่ง ในหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ในกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เด็กได้มีการพัฒนาทั้งทางสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม ทั้งยังช่วยให้เด็กสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งคำว่า “ศิลปะศึกษา” นั้นมีนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญทางศิลปะศึกษาหลายท่านได้รวบรวมและให้คำนิยามไว้มากมาย ดังนี้

อุบล ตูจินดา (2532 : 5) ได้ให้ความหมายของศิลปะศึกษาว่า หมายถึงการนำเอาศิลปะมาเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้สึกรู้สึกนึกคิด โดยส่งเสริมให้เป็นไปตามธรรมชาติแก่เด็ก ๆ โดยมีมุ่งที่จะให้สัมพันธ์กับการเรียนรู้และการรับรู้จากสภาพแวดล้อมรอบตัว ซึ่งมีผลไปสู่ การวาดภาพโดยตรง

เลิศ อำนันทนะ (2535 : 14) ได้กล่าวว่า ศิลปะศึกษาหมายถึงวิชาที่จัดการเรียนเพื่อส่งเสริมให้เด็กทุกเพศทุกวัย ทุกระดับความสามารถได้มีโอกาสแสดงออกอย่างมีอิสระทางความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ จินตนาการและความถนัดทางธรรมชาติของเด็กแต่ละคน ประกอบด้วย การเขียนภาพ ระบายสี การปั้น การแกะสลัก การพิมพ์ภาพ

อัญชลี โสมดี (2535 : 27) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าศิลปะศึกษา หมายถึง การศึกษาเรื่องของศิลปะหรือการศึกษาเรื่องการสร้างสิ่งใหม่ที่สวยงาม และเป็นการฝึกให้นักเรียนรู้จักการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รับรู้เหตุผล อารมณ์ และความคิดริเริ่มเป็นเครื่องช่วยในการสร้าง

สุพจน์ ไตนวล (2538 : 7) กล่าวว่า ศิลปะศึกษาเป็นวิชาที่มุ่งสร้างเสริมความเจริญ งามทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม สติปัญญา เป็นการสร้างเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งเสริมความมีสุนทรียภาพ มีค่านิยมที่เหมาะสม อันจะทำให้ส่วนรวมของบุคคลมีความเป็นคนที่สมบูรณ์ก่อให้เกิดลักษณะนิสัยที่ดี พร้อมทั้งส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีในสังคมอีกด้วย

สรุป ศิลปะศึกษา หมายถึง วิชาที่จัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างนิสัยที่ดีให้แก่เด็ก โดยให้เด็กได้แสดงออก ซึ่งความสามารถทางด้านการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ที่ได้รับจากประสบการณ์ภายนอก และเกิดจากจินตนาการอย่างอิสระของนักเรียน ซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะในการกระทำกิจกรรมศิลปะศึกษาประเภทต่างๆ เช่น การเขียนภาพ ระบายสี การปั้น แกะสลัก การพิมพ์ภาพ ออกแบบสร้างสรรค์ การสาน ถักทอ ตลอดจนการรู้จักคุณค่าทางศิลปะ สภาพแวดล้อมรอบตัว โดยครูจัดประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับ วุฒิภาวะ เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์มีความสุขในชีวิต และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย

ในการบริหารงานศิลปะศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจขอบข่ายของการบริหารงานหรือศิลปะศึกษา เพื่อให้การบริหารได้ครอบคลุมไปในงานด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานไว้ดังนี้

อารี สุทธิพันธุ์ (2515 : 29) กล่าวว่า การบริหารงานศิลปะศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย

1. การจัดครูเข้าสอน
2. การเตรียมการสอน
3. การดำเนินการสอน
4. การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน
5. การนิเทศการสอน

6. การวัดและประเมินผล

ทำนอง จันทิมา (2515 : 60) ได้กำหนดขอบข่ายของงานศิลปศึกษาออกเป็น 3 ประการคือ

1. งานหลักสูตรและการสอน ประมวลการสอน โครงการสอน การจัดตารางสอน
2. งานการจัดการเรียนการสอน
3. งานสื่อการเรียนการสอน

ผดุง พรมมูล (2522 : 31 - 32) ได้เสนอแนะงานด้านการเรียนการสอนศิลปศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1. การเตรียมการสอน วิธีการสอน การใช้สื่อการสอน
2. การวัดและประเมินผล
3. การพัฒนาครู การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 62) ได้กล่าวว่า งานด้านการเรียนการสอนประกอบด้วย

1. งานที่เกี่ยวข้องกับครู ได้แก่ การจัดครูเข้าสอน การบำรุงขวัญ การพัฒนาครู การนิเทศการสอน

2. งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร การจัดทำโครงการสอน การจัดตารางสอน

3. ด้านการจัดหาเครื่องอุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ การจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ครู การเก็บรักษาสื่อและการนำไปใช้

4. งานด้านเกี่ยวกับบุคลากรด้านการสอน ได้แก่ การจัดทำทะเบียนประวัติและระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวครู

ชวลิต ดาบแก้ว และสุภาวดี เหมทานนท์ (2534 : 42- 43) กล่าวว่า ขอบข่ายของงานศิลปศึกษา ประกอบด้วย

1. งานด้านหลักสูตร
2. แผนการสอน คู่มือครู หนังสือแบบเรียน แบบฝึกหัด
3. โครงการสอน สื่อการสอน
4. การวัดประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 18 - 19) ได้กำหนดขอบข่ายงานในโรงเรียนประถมศึกษา ไว้ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานการเรียนการสอน
3. งานวัสดุ ประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดและประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศการศึกษา
7. งานด้านการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน

8. งานส่งเสริมการสอน

9. งานประชุมอบรมทางวิชาการ

กิตติมา ปรีดีติติก (2532 : 57 - 58) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 6 ประการคือ

1. แผนปฏิบัติงาน
2. หลักสูตรและการสอนประกอบด้วยหลักสูตรโครงการสอน ประมวลการสอน
3. การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การจัดห้องสมุด การจัดทำคู่มือครู
4. สื่อการสอน
5. การปรับปรุงการเรียนการสอน การนิเทศการสอน การฝึกอบรม
6. การวัดและประเมินผล

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการข้างต้นจะพบว่ามีแนวความคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานที่คล้ายคลึงกันโดยมีงานที่เกี่ยวข้องกับครูศิลปศึกษาประกอบด้วย การจัดครูเข้าสอน การบำรุงขวัญ การนิเทศการสอน สำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ประกอบด้วย งานพัฒนาหลักสูตร การจัดทำโครงการ การจัดตารางสอน มีความสำคัญและจะทำให้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย.

งานที่เกี่ยวข้องกับครู

ในการบริหารงานศิลปศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเกี่ยวข้องและกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนกับครูผู้สอน เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย

1. การจัดครูเข้าสอน

เป็นหน้าที่อันสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะรู้จักเลือกจัดครูผู้สอนศิลปศึกษาได้เหมาะสมกับวิชาที่จะสอนโดยคำนึงถึง วุฒิ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2540 : 12) ได้กล่าวถึงการจัดครูเข้าสอนว่าเป็นหน้าที่ขอผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานตรงตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์หรือตรงกับความสนใจ ความถนัดให้มากที่สุดตามสภาพของโรงเรียน ดังนั้นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนก็คือสามารถเลือกและจัดครูเข้าสอนได้ผลตามที่ตั้งความหวังไว้ เพื่อให้การจัดครูเข้าสอนได้ประโยชน์แก่การเรียนการสอนมากที่สุด กรมสามัญศึกษา (2526 : 8 - 9) ได้ให้แนวทางในการจัดครูเข้าสอนไว้ ดังนี้ 1) การสำรวจความพร้อมของโรงเรียนก่อนเปิด 2) กำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้สอนรายวิชาในแผนการเรียน 3) จัดตามความถนัดของครูผู้สอน 4) การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูคือใช้ครูคนเดียวสอนได้หลายวิชา และใช้เงินบำรุงการศึกษาจ้างครูสอน

ฉะนั้นในการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะจัดครูศิลปศึกษาเข้าสอน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงว่าครูผู้สอนจะต้องมีวุฒิ ประสบการณ์ทางศิลปศึกษา เพื่อความเหมาะสมกับวิชาชีพ และสามารถสอนได้ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของครูผู้สอนศิลป

ศึกษาว่าควรมีความรู้ทางด้านวิชาประวัติศาสตร์ศิลปความรู้ในทฤษฎีความงาม การวิจารณ์งานศิลปะ เด็ก ๆ ในวัยต่าง ๆ ซึ่งความรู้เหล่านี้เป็นความรู้ในวิชาที่สอน นอกจากนี้ยังต้องมีความรู้ในวิชาด้านการศึกษา คือ ปรัชญาอุดมการณ์ทางการศึกษา จิตวิทยา การเรียนรู้ จิตวิทยาเกี่ยวกับเด็กมีความรู้ในวิธีการสอน หากิจกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยความรู้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาสำหรับปรับปรุงการเรียนการสอน อีกทั้งยังต้องมีความรู้หลักการวัดผลประเมินผลด้านศิลปะ (อารี สุทธิพันธ์. 2527 : 23 - 28 ; วิรุณ ตั้งเจริญ. 2527 : 69 - 70)

ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดครูเข้าสอนร่วมกับผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าหมวดวิชา จึงจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับครูแต่ละคน เพื่อให้การจัดครูเข้าสอนได้ประโยชน์แก่การเรียนการสอนมากที่สุด และการจัดครูศิลปศึกษาผู้บริหารต้องคำนึงถึงวุฒิ ประสบการณ์ทางศิลปศึกษาเพื่อที่สามารถสอนได้ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนและการทำงานของครูศิลปศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดดำเนินการพัฒนาครูศิลปศึกษาขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้หรือการปฏิบัติงานก็ตาม กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้ครูศิลปศึกษาที่กำลังทำงานอยู่เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น ซึ่งทางสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540 : 13) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูศิลปศึกษาว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาครูศิลปศึกษาด้วยการส่งครูไปศึกษาอบรมหรือดูงานทางด้านการศึกษ สนับสนุนให้สอบคัดเลือกในตำแหน่งที่สูง ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดประกวดและให้รางวัล เกียรติบัตร มอบหมายงานพิเศษ ต่าง ๆ ให้อำนาจโดยตรงกับความรู้ความสามารถ

ฉะนั้นครูศิลปศึกษาก็เป็นบุคลากรภายในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับกระทำเป็นอันดับแรกเพราะคุณภาพของครูจะบ่งชี้ถึงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งในการพัฒนาครูศิลปะในระบบโรงเรียน วิชัย วงษ์ใหญ่ (2534 : 45) ได้กล่าวไว้ว่า ควรใช้ยุทธวิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) มีความรู้เนื้อหาทางศิลปะ 2) ครูมีการพัฒนาทักษะทางศิลปะ 3) ครูมียุทธวิธีการสอนศิลปะ จัดการบรรยายการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

การสอนศิลปะในระบบโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนาเกี่ยวกับศิลปะทุกครั้ง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อภาระหน้าที่ โดยเฉพาะงานสอนของครูศิลปศึกษา และนอกจากนี้ ทิศนา แคมมณี (2526 : 111) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจให้กับครูผู้สอนศิลปศึกษาได้พัฒนาด้วยการให้ครูได้ยึดหลักการหรือแนวทางในการสอนศิลปศึกษาเพื่อให้สนองตามจุดประสงค์ ดังนี้ 1) ครูควรศึกษาแผนการสอนก่อน 2) ปรับแผนการสอนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น 3) ครูควรให้นักเรียนได้แสดงความสามารถ 4) สร้างบรรยากาศในห้องเรียน ครูต้องเป็นกันเองกับนักเรียน 5) การสอนศิลปศึกษามุ่งให้นักเรียนรักธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ใช้วัสดุในการทำงานสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นนั้น ๆ 7) ให้นักเรียนได้ชี้แจงถึงผลงานที่ปฏิบัติด้วยตนเอง 8) ครูฝึกให้นักเรียนทำความสะอาด

สถานที่เรียนเพื่อให้รู้จักสภาพแวดล้อมและรับผิดชอบในการทำงาน 9) ในการประเมินผลงานครู ต้องดูด้านความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 10) จัดแสดงผลงานของนักเรียน จะเห็นได้ว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะสร้างความพึงพอใจ และพัฒนาครูผู้สอนศิลปศึกษาให้ เตรียมจัดประสบการณ์ในการสอนศิลปศึกษาแก่นักเรียนระดับประถมศึกษา นอกจากจะพัฒนาในการ จัดประชุมเชิงปฏิบัติและเชิงสัมมนาการบริหารโรงเรียนอาจจะสนับสนุนด้วยการให้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ในด้านต่าง ๆ การหมุนเวียนทางตำแหน่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวครูศิลปศึกษาเป็นอย่างมาก.

การสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจแก่ครูศิลปศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในด้านการให้การศึกษา การหมุนเวียนในการทำงาน การสังเกตการสอนและการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ การลาศึกษาต่อ จะทำให้ครูศิลปศึกษาที่ได้รับการพัฒนาจะเป็นครูที่มีคุณภาพและทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จทุก ๆ ด้านของการสอนศิลปศึกษา

3. การบำรุงขวัญครู

ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักอยู่เสมอว่าครูเป็นพลังอันสำคัญยิ่งในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและการสนับสนุนจากครูเป็นอย่างมาก การบำรุงขวัญครูด้วยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะกระทำให้ครูศิลปศึกษา ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูให้เกิดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 102) และสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2540 : 12) ได้กล่าวถึงการบำรุงขวัญครูเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดดำเนินการบำรุงขวัญครูศิลปศึกษาด้วยการสนับสนุนส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ มีการ จัดประกวดครูศิลปศึกษาให้รางวัล เกียรติบัตร ยกย่องชมเชย รับการอบรม และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ.

การบำรุงขวัญครูในการทำงานของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมีหลายอย่างดังนี้ สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 103) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ เทคนิค วิธีการสร้างความพึงพอใจให้กับครูดังต่อไปนี้ คือ 1) ให้คำชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผล 2) ให้ คำชี้แจงแนะนำกับครูเมื่อเกิดปัญหากับนักเรียน 3) เอาใจใส่ดูแลสุขภาพของครู 4) ผู้บริหารรับผิดชอบ ในการบริหารงาน 5) ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของครูในการเรียนการสอนและปฏิบัติงาน 6) ส่งเสริมให้ครู มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้

การบำรุงขวัญครูศิลปศึกษาของผู้บริหาร คือการกระทำหรือสิ่งที่แสดงออกเห็นว่าผู้บริหารให้ การสนับสนุนและส่งเสริมครูศิลปศึกษาในการนำผลงานทางวิชาการ จัดประกวดครูศิลปศึกษาดีเด่น ส่งเสริมเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้ ครูศิลปศึกษาดำเนินการ

4. การนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในระบบการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มี บทบาทที่สำคัญที่สุดในโรงเรียนในการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องการเรียนการสอน ซึ่ง

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2540 : 12) ได้กล่าวถึงกรณีการสอนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการนี้เทศ สังเกตการสอนของครูศิลปศึกษาตามแผนและปฏิทินปฏิบัติงานแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน มีการปฏิบัติตามโครงการนี้เทศงานวิชาการในโรงเรียน มีการประเมินพฤติกรรมการสอนตนเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน และได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้ พันส หันนาคินทร์ (2524 : 210) ได้กล่าวถึงกรณีการสอนว่าเป็นการทำงานร่วมมือระหว่างผู้ให้เทศ และผู้รับการเทศ การนี้เทศการสอนจะสำเร็จได้อยู่ที่การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ที่มีวิธีการศึกษาแก่ครูโดยจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน จัดประชุมปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การสาธิต การสอนและการสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน

สรุปจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการนี้เทศ คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนและช่วยเหลือครูศิลปศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง การนี้เทศการสอน จึงเป็นการเข้าไปช่วยเหลือปรับปรุงการสอนของครูศิลปศึกษาให้ดีขึ้นโดยการเข้าไปเยี่ยมห้องเรียน สังเกตการสอนของครูศิลปศึกษาเป็นครั้งคราว.

งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร

ในการบริหารงานศิลปศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร และให้การสนับสนุนครูผู้สอนให้มีความเข้าใจในหลักสูตร เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย

1. งานพัฒนาหลักสูตร

งานพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกทางเลือกการเรียนการสอนที่เหมาะสม เป็นที่รวบรวมของทางเลือกที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกันจนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการให้ความรู้ในเรื่องของหลักสูตร พัฒนาครูศิลปศึกษาในการสอน สื่อจัดทำเอกสาร สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2540 : 13) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการปฏิบัติ ส่งเสริมพัฒนาครูศิลปศึกษาในการสอน พัฒนาสื่อการเรียนการสอน มีการจัดทำเอกสาร เช่น แผนการสอน บันทึกการสอน แนวการสอน คู่มือครู ตารางสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีการเผยแพร่ผลงานของครูศิลปศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับหลักสูตรศิลปศึกษาในระดับประถมศึกษามีความมุ่งหมายพัฒนาและส่งเสริมให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสนใจแสดงออกตามความถนัด มีจิตสำนึกในคุณค่าและประโยชน์ของศิลปวัฒนธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงาน (เลิศ อานันท์นะ. 2523 : 61) ซึ่งการแสดงออกทางศิลปะนี้เด็กจะแสดงออกได้หลายทาง เช่น แสดงออกเป็นรูปภาพ รูปปั้น การแกะสลัก เป็นต้น และในความมุ่งหมายของหลักสูตรศิลปศึกษา มุ่งที่จะส่งเสริมให้เด็กมีความรู้ความเข้าใจทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมกับวัย

การสอนศิลปศึกษาสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ครูผู้สอนต้องมีความเข้าใจในหลักสูตรของศิลปศึกษา จุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาที่จะนำมาวิเคราะห์ดำเนินการจัดเป็นแผนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมปัจจุบัน

2. การจัดทำโครงการสอน

เมื่อมีหลักสูตรแล้วก็เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียนจะต้องแบ่งเนื้อหาวิชาในหลักสูตรออกเป็นส่วน ๆ ให้เหมาะสมต่อการที่จะนำไปสอนนักเรียน ซึ่งย่อมจะต้องแตกต่างกันไป

ตามท้องถิ่นหรือตามกาลเวลา การจัดแบ่งเนื้อหาวิชาในหลักสูตรเพื่อดำเนินการสอนให้ได้ผลตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร คือการวางโครงการสอน หรือที่แต่เดิมเรียกว่า ประมวลการสอนสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2540 : 13) ได้กล่าวถึงการจัดทำโครงการสอนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดทำดำเนินการร่วมกันระหว่างครูศิลปศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนศึกษาหลักสูตรมีความเข้าใจในความต้องการของท้องถิ่น และพัฒนาการของผู้เรียน ดังที่ กิตติมา ปรีดีดิกล (2532 : 16) ได้กล่าวไว้ว่า โครงการสอนหมายถึงรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาที่จะต้องสอนตามหลักสูตร โดยการแยกแยะรายละเอียดของเนื้อหาให้กว้างขวางขึ้นกว่าหลักสูตร รวมทั้งแจกแจงจำนวนชั่วโมง จุดมุ่งหมายของแต่ละวิชา กิจกรรมที่จะใช้สอน การสอน และการวัดผลไว้ด้วย เพื่อความสะดวกแก่ครูผู้สอน หลักในการทำโครงการสอนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1) ศึกษาหลักสูตรให้ชัดเจน 2) มีความเข้าใจและรู้ความต้องการของท้องถิ่น 3) มีจิตวิทยาและวิธีการสอน 4) กำหนดวิธีการสอนให้สัมพันธ์กับท้องถิ่น การจัดทำโครงการสอนเป็นการแบ่งเนื้อหาสำหรับวิชาในหลักสูตรได้แบ่งออกเป็นส่วน ๆ ให้เหมาะต่อการที่จะนำไปสอนเด็ก อาจจะทำเป็นระยะยาว เช่นตลอดปีการศึกษา ตลอดภาคเรียน ซึ่งทางโรงเรียนควรกำหนดว่าจะสอนอะไรก่อนและควรสอนเมื่อไร เมื่อรวมแล้วจะครบตามที่หลักสูตรกำหนดมาให้

3. การจัดตารางสอน

การจัดตารางสอนเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร หรือผู้ช่วยฝ่ายวิชาการจะจัดทำขึ้น เพื่อเป็นตารางกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระยะหนึ่งสัปดาห์ โดยกิจกรรมที่กำหนดนั้นจะสัมพันธ์กับเวลา หลักสูตร และหลักการพัฒนาผู้เรียน การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการจัดตารางสอนด้วย เพราะถ้าตารางสอนจัดไม่ถูกต้องไม่ครบถ้วนตามเนื้อหาในหลักสูตรในเวลาอันจำกัด ผลเสียก็จะเกิดจากผู้เรียน นั่นคือ ผู้เรียนจะได้รับความรู้ไม่ครบถ้วนตามหลักสูตรก็จะทำให้ผลการเรียนไม่ได้ดีเท่าที่ควร สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2540 : 13) ได้กล่าวถึงการจัดตารางสอน เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องดำเนินการจัดตารางสอนโดยกำหนดกิจกรรมให้สัมพันธ์กับหลักสูตรเพื่อให้ครูศิลปศึกษาได้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการจัดตารางสอนให้สัมพันธ์กับหลักสูตร การจัดวางวิชาในแต่ละด้าน แต่ละวันต้องสัมพันธ์กับผู้สอน ดังนั้นในการจัดทำตารางสอน จิตต์ หมวดสง (2538 : 92) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักในการจัดต่อไปนี้ 1) บรรจุวิชาเรียนและเวลาให้ครบตามหลักสูตร 2) แต่ละวิชากำหนดเป็นจำนวนคาบ 3) คำนึงถึงความเหมาะสมแต่ละวิชาไม่ควรซ้อนกัน 4) การจัดวางวิชาแต่ละคาบต้องสัมพันธ์กับผู้สอน 5) เฉลี่ยชั่วโมงสอนของครูแต่ละคนไม่เกิน 22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา กรมสามัญศึกษา (2526 : 28) ได้เสนอแนะหลักในการจัดตารางสอนไว้กว้าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเวลาเรียน หลักสูตรได้กำหนดคาบเวลาเรียนไว้คาบละ 20 นาที โดยจะจัดสอนครั้งละกี่คาบก็ได้ ทั้งนี้จะต้องให้สอดคล้องกับกลุ่มลักษณะวิชาและพัฒนาการของเด็ก
2. การกำหนดคาบเวลาเรียนของวิชาในกลุ่มเดียวกันหรือแต่ละกลุ่มวิชาควรให้ยืดหยุ่นได้
3. อัตราเวลาเรียนตลอดปีการศึกษา หลักสูตรกำหนดให้อย่างน้อย 200 วัน หรือ 1,000 ชั่วโมง โดยเปิดเรียนสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 5 ชั่วโมง หรือ 75 คาบ
4. เวลาเรียนที่หลักสูตรได้กำหนดไว้มีสัดส่วนเวลาเรียนในแต่ละกลุ่มดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงอัตราเวลาเรียนคิดเป็นร้อยละในแต่ละกลุ่ม

	กลุ่มทักษะ	กลุ่มสร้างเสริม ประสบการณ์ชีวิต	กลุ่มสร้างเสริม ลักษณะนิสัย	กลุ่มการทำงาน และพื้นฐานอาชีพ	รวม
ป. 5-6	25	25	20	30	100
ป. 3-4	35	20	25	20	100
ป. 1-2	50	15	25	10	100

ในการจัดตารางสอนนั้น โรงเรียนควรได้จัดกระทำให้เสร็จก่อนวันเปิดภาคเรียนใหม่ ทั้งผู้สอนและนักเรียนควรได้รับรู้ตารางสอนของปีการศึกษาใหม่ก่อนเพื่อเป็นการเตรียมตัวที่ดีของครู และนักเรียน ตารางสอนควรจัดทำเป็น 4 ชุดคือ ตารางสอนรวมของครูทุกคน ตารางสอนรวมของทุกชั้น ตารางสอนประจำชั้น และตารางสอนประจำตัวผู้สอนศิลปศึกษา จากภาคปฏิบัติการจัดทำตารางสอนมักจะพบกับปัญหาเวลาปฏิบัติ เช่น ความซ้ำซ้อนของวิชาที่สอนโดยครูคนเดียวกัน ห้องซ้ำกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารจะต้องรีบทำการแก้ไขโดยด่วน และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทันที

สรุป การจัดตารางสอนเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการ จัดตารางสอนให้สัมพันธ์กับหลักสูตร ชั่วโมงการสอน และสัมพันธ์กับครูผู้สอน เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

3. บทบาทและหน้าที่ของครูศิลปศึกษา

ศิลปศึกษาเป็นวิชาที่สร้างเสริมลักษณะนิสัยให้เด็กได้มีพฤติกรรมอันดีทางด้านศิลปะและมุ่งส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สติปัญญา สังคม และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแสดงออกด้านความงามอย่างอิสระ กล้าตัดสินใจ มีลักษณะเป็นผู้นำ ฉะนั้นในการเรียนการสอนศิลปศึกษา ครูผู้สอนศิลปศึกษาจะเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการเรียน การสอน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน (ลลิตพรรณ ทองงาม, 2540 : 1) และครูศิลปศึกษามีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประกอบไปด้วยจุดประสงค์ เนื้อหา วิธีสอน ซึ่งครูจะต้องมีความเข้าใจทักษะและพื้นฐานทางด้านศิลปศึกษา สามารถสร้างงานศิลปะได้ เข้าใจในวิธีสอนและธรรมชาติของเด็ก (ประเทิน มหาพันธ์, 2531 : 91) และยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน มีความเข้าใจถึงการพัฒนาการทางศิลปะของเด็กที่ตัวเองสอน สามารถถ่ายทอดเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็กนักเรียนได้เป็นอย่างดี เสนอแนะเทคนิคและวิธีการสอน (ลลิตพรรณ ทองงาม, 2540 : 1 - 2) ดังที่ นพดล สายทองยนต์ (2537 : 14) ได้กล่าวว่า ครูศิลปศึกษาในระดับประถมศึกษา จะสอนให้ได้ผลต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิชาศิลปศึกษา สามารถสร้างงานศิลปะได้ที่สำคัญต้องมีความรู้พื้นฐานทาง

ด้านศิลปศึกษา เข้าใจจุดมุ่งหมายของวิชาศิลปะในระดับประถมศึกษาได้ โดยได้แบ่งครูศิลปศึกษาไว้ 3 ประเภทคือ 1) สนใจการสอนศิลปะและเข้าใจจุดมุ่งหมายของวิชาศิลปะ 2) ครูที่สนใจการสอนศิลปะ แต่ไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของการสอนศิลปะ 3) ครูศิลปะที่ไม่เข้าใจการสอนศิลปศึกษา และไม่เข้าใจ จุดมุ่งหมายของการสอนศิลปศึกษา และ กำจร สุนพงษ์ศรี (2530 : 19 - 22) กล่าวว่า ครูผู้สอนศิลปศึกษาที่ดีนั้นควรมีคุณสมบัติ 3 ประการคือ

1. ความรู้ดี คือรู้ดีในวิชาที่ตนสอนอย่างถ่องแท้ มีความรู้ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานเรื่อยไปจนถึง ขั้นสูงสุด

2. ความสามารถดี คือมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ทั้งความสามารถในการอธิบายและความสามารถในการปฏิบัติ

3. จริยธรรมดี คือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งบุคลิกลักษณะ การแต่งกาย กิริยามารยาทที่เรียบร้อย

นอกจากนั้นเพื่อให้การเรียนการสอนนำไปสู่เป้าหมาย ครูศิลปศึกษาต้องมีหน้าที่กระตุ้น เร่งเร้าและสร้างเสริมพัฒนาศักยภาพของนักเรียนดังที่ สลิตพรรณ ทองงาม (2540 : 2 - 3) กล่าวว่า เป้าหมายการสร้างเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านศิลปศึกษามี 6 ข้อคือ 1) ด้านความคิดมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 2) ด้านการแสดงออก สร้างความเชื่อมั่นและฝึกให้นักเรียนรู้จักแสดงออกทางผลงานศิลปะได้เหมาะสม 3) ด้านสร้างสรรค์ผลงานให้นักเรียนมีอิสระทางความคิด ในการทำงาน แล้วสามารถถ่ายทอดออกมาเป็นผลงานตามเป้าหมายสอดคล้องกับเรื่องที่กำหนดให้ 4) ด้านความรับผิดชอบ สร้างเสริมให้นักเรียนควบคุมตนเองได้มีระเบียบวินัย มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความตั้งใจและส่งงานตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ 5) ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ฝึกให้นักเรียนมีจิตใจเมตตา กรุณา ช่วยเหลือผู้อื่น ให้เป็นคนเสียสละ 6) ด้านความซื่อสัตย์ ฝึกฝนให้นักเรียนรักและใส่ใจในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนไม่ลอกเลียนแบบงานผู้อื่น

ครูศิลปศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดประมวลประสบการณ์เพื่อส่งเสริมให้ การเรียนการสอนศิลปศึกษามุ่งบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ครูต้องมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจ การพัฒนาการของเด็ก มีเทคนิคการเรียนการสอนที่ดีเพื่อนำไปสู่เป้าหมายด้านการจัดการเรียน การสอนศิลปศึกษา ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนศิลปศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนด ให้ครูศิลปศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการสอน มีคุณลักษณะของครูศิลปศึกษาที่ดี มีประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนมีความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานต่าง ๆ จากผู้บริหาร โรงเรียนที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การสอนวิชาศิลปศึกษา

ครูที่สอนมีบทบาทหน้าที่หลักประการหนึ่งคือ การจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ถ้าผู้สอนสามารถจัดกระบวนการเรียน การสอนได้ดี และเหมาะสม ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมายได้ดี แต่การสอนศิลปศึกษา ครู ศิลปะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กแต่ละคน หลังจากศึกษาหลักสูตรครูศิลปศึกษา แล้วต้องนำมาวิเคราะห์ เพื่อปรับเนื้อหากิจกรรม โดยจัดเป็นกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีครูเป็นผู้วางแผนและเตรียมการสอนโดยการเขียนโครงการสอนระยะยาว ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กับ

เนื้อหาในแต่ละกิจกรรมอย่างเหมาะสม ลลิตพรรณ ทองงาม (2540 : 4) ได้กล่าวว่่ววิธีสอนศิลปศึกษาที่ดีประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นตอนกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน 2) ขั้นตอนกำหนดกิจกรรมและวัสดุฝึก 3) ขั้นตอนวางแผนการปฏิบัติงานทั้งของครูและนักเรียน 4) ขั้นตอนลงมือปฏิบัติงานโดยครูเป็นผู้กระตุ้น ชี้แนะนักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง 5) ขั้นตอนแสดงผลงานนักเรียน ครูเป็นผู้เสริมให้กำลังใจ และนำผลงานติดบอร์ดหรือจัดนิทรรศการเพื่อให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าในขั้นตอนสุดท้ายซึ่งเป็นขั้นตอนแสดงผลงานกิจกรรมทางศิลปมักจะมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ ซึ่ง มะลิฉัตร เอื้ออำนันท์ (2538 : 49) ได้เสนอแนะว่า การเรียนการสอนศิลปะนั้น กิจกรรมศิลปปฏิบัติให้เด็กรู้จักการคิดและแสดงออกอย่างมีเหตุผล ดังนั้น กิจกรรมศิลปปฏิบัติจึงเป็นกระบวนการที่เน้นเรื่องของประสบการณ์ทางสุนทรีย์ ประสบการณ์ทางประวัติศาสตร์ ศิลปะ ประสบการณ์ด้านศิลปะวิเคราะห์ และประสบการณ์ด้านศิลปปฏิบัติซึ่งจะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

การสอนศิลปะที่ดีต้องฝึกให้นักเรียนเป็นนักคิด นักทำ นักพูด นักสังเกต และนักแก้ปัญหา ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานด้วยตัวเองโดยมีครูให้คำแนะนำปรึกษาเมื่อนักเรียนเกิดปัญหาในการเรียน ซึ่ง เลิศ อำนันท์ (2535 : 15) กล่าวว่า การสอนศิลปศึกษาได้ดั้นนั้นจะต้องสอนด้วย “ความรัก” เป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่า “ความรู้” หรือ “ความสามารถใด ๆ” ทั้งสิ้น เพราะถ้าครูศิลปะสามารถทำให้นักเรียนเกิดความรักในศิลปะได้แล้วความอยากรู้ อยากเห็น และอยากรู้อยากจะทำแสดงออกก็จะเกิดขึ้น นอกจากนั้น การจัดห้องเรียนศิลปศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของการจัด การเรียนการสอนคือ ต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม บรรยากาศการเรียนการสอนจะเป็นเครื่องกระตุ้นเร้าใจผู้เรียน มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเรียนวิชาศิลปศึกษา ห้องเรียนศิลปะที่สมบูรณ์ควรมีขนาดใหญ่กว่าห้องเรียนปกติ ภายในห้องควรมีระเบียบ ความสะอาดและสะดวกในการจัดกิจกรรม สิ่งแวดล้อมเหล่านี้จะทำให้ นักเรียนสนใจ ต้องการที่จะรับรู้ในเนื้อหาที่เรียน (บรรจง บุญยารี่. 2532 : 19) ดังที่ เลิศ อำนันท์ (2538 : 44) กล่าวว่า ครูสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน เป็นการกระตุ้นให้นักเรียนมีความกล้าแสดงออกอย่างเชื่อมั่นในการ ทำงาน

การสอนศิลปศึกษานั้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ครูศิลปศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถ นำหลักสูตรมาวิเคราะห์ วางแผน ใช้เทคนิควิธีการสอนศิลปศึกษาตามขั้นตอน มีการจัดห้องเรียนศิลปะให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสอนศิลปะ ซึ่งจะทำให้การสอนศิลปะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

คุณลักษณะของครูผู้สอนศิลปศึกษาระดับประถมศึกษา

คุณลักษณะของครูผู้สอนศิลปศึกษาระดับประถมศึกษา มีบทบาทหน้าที่หลักประการหนึ่งคือการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ฉะนั้นในการจัดการเรียนการสอน คุณลักษณะที่เหมาะสมของครูศิลปศึกษาคือต้องมีความรู้ด้านวิชาการ ศิลปะที่แม่นยำ และเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน มีความรู้ในวิธีการประเมินจุดมุ่งหมายวิชาที่สอนอย่างเหมาะสม คือต้องมีวุฒิและประสบการณ์ ในการสอนศิลปะ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนศิลปศึกษายังคงมีปัญหาส่วนใหญ่ เนื่องจากครูผู้สอนไม่มีวุฒิทางศิลปะ ขาดความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชา ครูไม่มีทักษะในการปฏิบัติ ทำให้มีผลกระทบต่อ

การเรียนการสอนในหลาย ๆ ด้าน ผลจากสาเหตุดังกล่าวเป็นผลร้ายต่อนักเรียนทั้งในทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งจะเป็นการปลูกฝังเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาศิลปศึกษาอีกด้วย (พิภพ ปิติ. 2534 : 61 - 62) ซึ่งผลงานการวิจัยต่างประเทศ บีเบทโดห์ (นพดล สายทองยนต์. 2537 : 52 ; อ้างอิงมาจาก Bebetedoh. 1986 : 3639) กล่าวว่า การสอนศิลปศึกษาในรัฐเมนเดล โรงเรียนประถมศึกษามีปัญหามากโดยเฉพาะครูผู้สอนศิลปศึกษาไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา มีผลทำให้สภาพการสอนของครูลดลง และสอนไม่ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร เนื่องจากไม่มีความรู้ทางศิลปศึกษา ขาดความรู้ เทคนิคและวิธีการสอนใหม่ ๆ ในการประเมินผลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 1) ที่พบว่า ผลการประกวดครูศิลปศึกษาที่ประสบความสำเร็จทางด้านการจัดการเรียนการสอน และนักเรียนศิลปศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้รับรางวัลจากการประกวดของครูศิลปศึกษา และนักเรียนศิลปศึกษากลับมีผลงานการประกวดลดน้อยลงไป ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาที่ไม่ได้ทุ่มเทอย่างจริงจังให้การเรียนการสอนศิลปะ เนื่องจากขาดประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการศึกษาของครูศิลปศึกษาที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน

ในการสอนศิลปศึกษา ประสบการณ์ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมจะสอนศิลปศึกษาได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เพราะครูศิลปศึกษาที่มีประสบการณ์ได้ผ่านงานการสอนมามากจะมีความรอบรู้มากกว่าคนที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย และการที่ครูศิลปะมีประสบการณ์มากช่วยให้เข้าใจปัญหาของการเรียนการสอนศิลปศึกษา และสามารถหาทางเลือกในการตัดสินใจ ช่วยให้มีความมั่นใจในการทำงานได้อย่างดีขึ้น (ประเสริฐ ศีลรัตน์. 2529 : 5 - 6) แต่การที่ครูจะมีประสบการณ์เพียงอย่างเดียวยังไม่พอ ต้องมีความรู้ในเรื่องของหลักวิชาการจะเป็นเครื่องประกันได้ว่าเป็นครูที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน และมีคุณภาพของงานที่ทำบ่งบอกถึงความสามารถของครูที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถจนเกิดประสิทธิภาพ ทั้งครูและนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 15 - 20)

ดิงที่ เทอรี (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2525 : 127 ; อ้างอิงมาจาก Terry. 1960) ให้แนวความคิดว่าความสำเร็จของหน่วยงานขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้คือ 1) บุคลากรที่มีความสามารถ 2) การกำหนดนโยบายหรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน 3) อธิบายวิธีการทำงานและลักษณะของงานที่ทำให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ 4) การมอบอำนาจหน้าที่ให้ 5) การส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ

จำนวนปีที่ทำงาน

จำนวนปีที่ทำงานเป็นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ครูที่ได้ปฏิบัติงานมานานจะมีประสบการณ์มาก และมีความท้อแท้ในงานน้อยกว่าครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจากผลการวิจัยของแอนโทนอนอฟสกี (หทัยา มัทยา. 2541 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Antonovsky. 1982 : 187 - 189) เชื่อว่าระยะเวลาของการทำงานของคนที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนที่มิระ

เวลาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะวิวุฒิและประสบการณ์ที่มากขึ้นจะทำให้บุคคลมองการณ์กว้างไกล สุขุม รอบคอบยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 4 - 13 ปี มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติงาน 13 ปีขึ้นไป

คุณภาพของงาน

คุณภาพของงานครูศิลปศึกษาที่จะประสบความสำเร็จได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย แต่มีปัจจัยอย่างหนึ่ง คือความพึงพอใจต่อการบริหารงาน และครูผู้สอนมีวุฒิทางศิลปะ มีประสบการณ์ในการทำงานมาปรับปรุงหรือดำเนินงานในหน้าที่ของตนให้ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ศิลปศึกษา มีผลงานด้านวิชาการ ตำรา เอกสารที่ได้รับการเผยแพร่ (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2540 : 7 - 8) นอกจากนี้ผลงานการประกวดครูศิลปศึกษาและนักเรียนศิลปศึกษาดีเด่น ทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จัดดำเนินการประกวดโดยกำหนดคุณสมบัติเกณฑ์การคัดเลือกครูศิลปศึกษาดีเด่นดังนี้ ผลงานการประกวดครูศิลปศึกษา และนักเรียนศิลปศึกษาดีเด่น ได้จัดดำเนินการประกวดโดยกำหนดคุณสมบัติเกณฑ์การคัดเลือกครูศิลปศึกษาดีเด่นดังนี้ 1) ปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี 2) มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ดีเป็นที่ยอมรับของชุมชน 3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่จนมีผลงานเป็นแบบอย่างได้ 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในวิชาชีพครูและมีความเสียสละสูงในการปฏิบัติงาน 5) ปฏิบัติงานจนนักเรียนมีการพัฒนาการและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรที่ยอมรับของผู้อื่น และคุณสมบัติเกณฑ์นักเรียนศิลปศึกษาดีเด่น ประเมินจากงานศิลปะที่ส่งเข้าประกวดแข่งขัน โดยมีเกณฑ์ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การออกแบบและองค์ประกอบศิลป์ 3) เทคนิคการสร้างสรรคและการใช้สี 4) คุณค่าและความหมาย 5) ความสวยงามและเรียบร้อย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 2 -14)

ประสบการณ์ในการศึกษาของครูศิลปศึกษาที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา

ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาตรงกับวิชาที่ตนเองสอนจะมีความรู้ความชำนาญตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นครูที่สอนศิลปศึกษามีวุฒิทางการศึกษาตรง ย่อมจะเข้าใจในเนื้อหาของวิชาและเป้าหมาย กระบวนการเรียนการสอน สามารถที่จะถ่ายทอดเชื่อมโยง ประสบการณ์ การเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ตลอดจนเสนอแนะเทคนิคและวิธีการสอน (ลลิตพรรณ ทองงาม. 2540 : 1 - 2) แต่ครูศิลปศึกษาที่ไม่มีวุฒิทางศิลปะจะไม่มี ความเข้าใจในวิชาศิลปศึกษา เนื่องจากไม่ได้ศึกษามาโดยตรงและไม่ได้รับการอบรมจะเป็นผลให้การสอนศิลปะไม่ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นปัจจัยของสาเหตุที่ทำให้เกิดผลแตกต่างกันในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537 : 23 - 24)

คุณลักษณะของครูศิลปศึกษาจะต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการสอน และมีคุณภาพของงานที่ทำ มีประสบการณ์ในการศึกษาที่ตรงกับงาน ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภาระงาน

ภาระการสอนของครูขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ สิ่งสำคัญคือผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการแบ่งงานให้ครูในโรงเรียนทุกคนรับผิดชอบ โดยการแบ่งงานให้สมดุลกัน เช่น ครูศิลป

ศึกษานอกเหนือจะมีงานสอนแล้ว ยังมีภารกิจอื่น ๆ ในโรงเรียนที่ต้องกระทำ (พีระศักดิ์ เทพไตรรัตน์. 2534 : 96) ทั้งที่เป็นงานเกี่ยวข้องโดยตรงและโดยทางอ้อมแก่นักเรียนและกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียน นับตั้งแต่ ผู้ปกครองและชุมชน (McConnell. 1982 : 219) ในการจัดแบ่งภาระงานของครูให้เสมอภาคกับผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีหลักในการบริหารงาน ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524 : 134 - 135) ได้กล่าวว่า 1) ในการจัดครูเข้าสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงวิชาที่ผู้สอนได้เคยสอนมา การเตรียมการสอนก็จะไม่เสียเวลา แต่ถ้าครูต้องสอนวิชาใหม่ที่ไม่ได้เรียนมา การเตรียมการสอนก็จะเป็นภาระที่หนัก 2) ลักษณะของวิชาที่สอน การเตรียมก็ต่างกัน การตรวจงานแต่ละวิชาต้องการเวลาไม่เท่ากัน 3) ลักษณะของนักเรียนมีความแตกต่างกัน ทางด้านสติปัญญา ครูต้องใช้เวลา กำลังงาน และการควบคุมอารมณ์ในการสอนที่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานพิเศษให้ทำโดยไม่ได้คำนึงเวลาการทำงานของครู 5) ผู้บริหารโรงเรียนจัดครูที่มีวุฒิต่ำกว่าเข้าสอนทุกวิชา 6) ครูที่มีปัญหาความเป็นอยู่ทางบ้าน ด้านเศรษฐกิจมีภาระต้องทำงานพิเศษทำนอกเวลา เพื่อเพิ่มพูนรายได้ของครอบครัว ฉะนั้นในการลดภาระหน้าที่การทำงานของครูลง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถที่จะดำเนินการและช่วยให้ครูเอาใจใส่ในการสอนมากกว่าเดิม เช่น พยายามหลีกเลี่ยง การประชุมหลังเลิกเรียน หาเครื่องช่วยผ่อนแรงในการสอน จัดตารางสอนให้ครูสอนในวิชาเดียวกัน จัดห้องทำงานที่เป็นเอกเทศ และสร้างบรรยากาศในการทำงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูให้มีความรู้สึกเป็นกันเอง ก็จะเป็นการช่วยลดภาระในการทำงานของครู ครูไม่เกิดความท้อแท้ในการทำงาน (พันธ์ หันนาคินทร์. 2524 : 136)

ดังที่ วีค (นิกุล ประทีปพิชัย. 2540 : 55 ; อ้างอิงมาจาก Week. 1983 : 3262-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับครูที่มีภาระงานและหน้าที่หลายประการ ได้แก่ การสอน การอบรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสังคม พบว่า การที่ครูมีภาระกิจค่อนข้างมาก เมื่อได้ทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานานก็จะก่อให้เกิดความท้อแท้มากขึ้น

4. ความท้อแท้ของครู

การศึกษาเรื่องความท้อแท้ของครูเริ่มในปี ค.ศ. 1979 โดยนายกสมาคมการศึกษาแห่งชาติ (National Education Association (NEA) ของสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึง การที่ครูเป็นจำนวนมากลาออกจากอาชีพนี้ไป เพราะเกิดจากความท้อแท้ เนื่องจากประสบปัญหานักเรียนขาดความตั้งใจและความเอาใจใส่ในการเรียน ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนขาดการสนับสนุนครู ด้านอุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ครูแก้ปัญหาไม่ได้ เกิดความคับข้องใจ การสอนนักเรียนจึงประสบความล้มเหลว ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาของโรงเรียนและครู

เบลล์ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Blase. 1982 : 93 - 118) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพื้นฐานทางสังคมจิตวิทยา ทฤษฎีความเครียด ความท้อแท้ของครู โดยเน้นถึงวัฏจักรของความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวทฤษฎี TP-M ซึ่งอธิบายขบวนการของความท้อแท้ที่ลดลง คือ รางวัล ความพึงพอใจในการทำงาน ความสามารถในการจัดการ การลงทุนในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพยายามที่จะทำงาน โดย โรเซน โสลท์ ได้สัมภาษณ์ครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 78 โรงเรียน พบว่าครูที่ไม่พึงพอใจในสถานที่ทำงานจะเกิดความท้อแท้

แสดงพฤติกรรมในห้องเรียนผิดไปจากหน้าที่อันแท้จริง และเป็นปัญหาที่สำคัญของโรงเรียน ครูจะมีการ ขาดงาน ทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลง และขาดประสิทธิภาพในการช่วยให้นักเรียนมีความรู้เพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาของ นพดล สายทองยนต์ (2537 : 8 – 9) ได้กล่าวว่า ครูศิลปศึกษาไม่สามารถปฏิบัติการสอนศิลปศึกษาได้เต็มที่ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนให้ครูส่วนใหญ่ที่สอนศิลปศึกษาเป็นครูประจำชั้น ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา ประสบการณ์ในการสอนและภาระงานมาก อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนขาดการสนับสนุนและ ส่งเสริมครูศิลปศึกษาเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาครู การบำรุงขวัญครู การนิเทศภายในจึงทำให้ครูศิลปศึกษาขาดความพึงพอใจและขาดกำลังใจที่จะทำงาน และ บีเบททอสท์ (นพดล สายทองยนต์. 2537 : 52 ; อ้างอิงมาจาก Bebetedoh. 1986 : 3639) กล่าวว่า ถ้าครูขาดความรู้สอนไม่ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ขาดเทคนิคและวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ มีผลทำให้สภาพการสอนของครูลดลง ฉะนั้นการสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจึงทำให้ครูไม่ได้ทุ่มเทอย่างจริงจังให้กับการเรียนการสอนศิลปศึกษา การปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาขาดประสิทธิภาพและเกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความระทมทุกข์ (Misery) อันจะทำให้เป็นสภาพของ โรคจิตอย่างอ่อน (บังอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2539 : 158 ; อ้างอิงมาจาก Merton. 1968 : 252) การเรียนการสอนตลอดจนคุณภาพการศึกษาโดยรวมก็ด้อยคุณภาพไปด้วยเช่นกัน

อาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในหน่วยงานนั้น เป็นสำคัญ ถ้าหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว งานจะประสบกับความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในทางตรงกันข้าม ถ้าหากบุคคลเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และขาดความกระตือรือร้นต่อการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานด้อยประสิทธิภาพลง ดังนั้นความท้อแท้ของบุคลากรในหน่วยงานจึงเป็น สิ่งสำคัญ ประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน และจะเป็นปัญหาที่สำคัญของโรงเรียน (วรณูช กิตติสัมพันธ์. 2540 : 52) ชาน (พัชรินทร์ ชโลธร. 2541 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Zahn. 1980 : 4 – 6) ได้ทำการศึกษาถึงความท้อแท้ ของครู และกล่าวว่าความท้อแท้ของครูจะเกิดในช่วงระหว่างปีที่ 3 นับจากเริ่ม ทำงาน แต่บางครั้งอาจจะเกิดขึ้นเร็วกว่านี้หรือช้ากว่านี้ก็ได้ สำหรับบางคนความท้อแท้จะเกิดอยู่ช่วง ระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็น 2-3 สัปดาห์ ก็จะพ้นสภาพด้วยการเรียนรู้วิธีการที่จะป้องกันตนเองจากความท้อแท้ และสามารถปฏิบัติงานภายใต้สภาพความตึงเครียดไปได้โดยไม่ต้องประสบความท้อแท้อีก

จากสภาพของความท้อแท้ที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลาย ๆ ประการที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานด้านศิลปศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จ และครูศิลปศึกษาเกิดความท้อแท้ในการสอนศิลปศึกษา

5. ความหมาย แนวคิด เกี่ยวกับความท้อแท้ ความพึงพอใจ

ความหมายความท้อแท้

แนวความคิดเรื่องความท้อแท้ได้เริ่มปรากฏขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1974 จากการศึกษาของฟร็อดเดน เบอร์เกอร์ (ไฟโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 17 ; อ้างอิงมาจาก Freudenberg. 1974 : 159 – 160) พบว่า ในกลุ่มของผู้ที่ทำงานคลีนิกส่วนตัวบางคนมีความรู้สึกว่า อ่อนล้าและเหนื่อยอ่อน เป็นไข้ไม่รู้จัก

หาย ได้รับความทุกข์ทรมานจากการปวดศีรษะบ่อย ๆ เป็นโรคกระเพาะอาหาร นอนไม่ค่อยหลับ นอกจากผู้ที่ทำงานในคลินิกส่วนตัวแล้ว ผู้ที่ทำงานสนองความต้องการของบุคคลอื่น ๆ ด้วยการทำงานที่หนักเกินไป คร่ำเคร่งกับงานเป็นเวลานาน ๆ ก็จะทำให้เกิดความกดดันจะมีอาการทางร่างกายและจิตใจดังกล่าว พรอดเดนเบอร์เกอร์ จึงได้กำหนดคำว่า “ท้อแท้” (burnout) ขึ้นมาเพื่ออธิบายความอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกาย ต่อมาได้มีผู้ศึกษาความท้อแท้ของผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ อีกเช่น ผู้ที่มีอาชีพบริหาร ด้านสุขภาพอนามัย และสังคม อาชีพบริการผู้อื่น อาชีพดูแลเด็กและอาชีพพยาบาล (บัญชา ศรีหนารณ. 2540 : 4 ; กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531 : 12)

วิธีการศึกษาเรื่องความท้อแท้เริ่มจากการเขียนบรรยายประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เขียน จนถึงการใช้วิธีการทางสถิติและเก็บรวบรวมข้อมูลบางอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกิดขึ้นในปี ค.ศ.1977 เป็นต้นมาได้มีผู้ให้ความหมายของความท้อแท้ไว้หลายความหมาย ดังนี้

พรอดเดนเบอร์เกอร์ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 17 ; อ้างอิงมาจาก Freudenberger. 1974 : 159 - 160) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความไม่สมหวัง เป้าหมายงาน ที่ทำมาเป็นเวลานาน เกิดความอ่อนล้าเพราะว่าความต้องการในพลังและความคิดมากเกินไป ซึ่งความท้อแท้ที่เกิดขึ้นในลักษณะอาการที่แตกต่างกัน ผันแปรไปตามแต่ละบุคคล

แมสแลค (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 17 ; อ้างอิงมาจาก Maslach. 1978 : 113) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้นั้นเกี่ยวข้องกับการสูญเสียสัมพันธภาพกับผู้อื่น เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ขาดความเห็นใจหรือความเอาใจใส่กับผู้มารับบริการ ผู้ที่เกิดความท้อแท้นั้นได้รับความกดดันและความเครียดจากงานที่ทำ และไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับสิ่งนั้นได้ จนในที่สุดก็จะเกิดความท้อแท้ขึ้น

เซอร์นิส (บัญชา ศรีหนารณ. 2540 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Cherniss. 1980 : 5) อธิบายว่าความท้อแท้นั้นเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมในอาชีพไปในทางลบ เสื่อมถอยในเรื่องของความเชื่อถือไว้วางใจ และอุดมการณ์ พยายามหลีกเลี่ยงงานที่ทำ เป็นลักษณะของการตอบสนองความเครียดจากการปฏิบัติงาน

ไนเฮาส์ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Niehouse. 1981 : 25 - 28) อธิบายว่าความท้อแท้เป็นอาการที่เกิดขึ้นกับผู้ที่มีอาชีพช่วยเหลือผู้อื่น เช่น งานสอน พยาบาล และงานสังคม ความท้อแท้เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความกระตือรือร้น เพราะผู้ที่มีความท้อแท้จะมีอาการอ่อนล้า ซึมเศร้า เบื่องาน ไม่มีความอดทน จุนเจียวย้าย ปลีกตัวออกจากสังคม มองอะไรในแง่ร้ายและรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับนับถือ

มัลดารี (บัญชา ศรีหนารณ. 2540 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Muldary. 1983 : 12) ให้ความเห็นว่า ความท้อแท้เป็นขบวนการที่เกี่ยวกับสุขภาพในการประกอบอาชีพ สืบเนื่องมาจากการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องของความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งต้องให้ความช่วยเหลือ จึงประสบความอ่อนล้าและต้องการที่จะไม่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

เดสเลอร์ (บัญชา ศรีหนารณ. 2540 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Dessler. 1988 : 682) ได้กล่าวว่า เป็นการหมดสิ้นไปของแรงกายและจิตใจด้วยสาเหตุของความพยายามมากเกินไปในสิ่งที่มุ่งหวังจะได้

แต่ไม่มีโอกาสที่จะเป็นจริงได้ จึงเกิดความเครียด ไม่ยอมใช้กิจกรรมอื่นผ่อนคลาย ลักษณะเช่นนี้ผู้ที่ท้อแท้มักจะไม่สามารถทำให้เกิดความสมดุลที่ดีในชีวิตได้

พจนานุกรมราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า ท้อแท้ว่าเป็นความอ่อนเปลี้ยเพลียใจ (ราชบัณฑิตสถาน. 2525 : 379)

จากความหมายของความท้อแท้ที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความท้อแท้เป็นอาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อน หดแรงแรงกายและใจที่จะทำงานมีความคับข้องใจและความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ และรู้สึกตนเองไร้ความสามารถ ไม่อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของตนบรรลุความสำเร็จได้

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้

ความท้อแท้ในการทำงานเป็นปัญหาที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายทุกวงการ โดยเฉพาะในอาชีพของครูที่อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่กดดันต้องพบกับความเครียดอยู่เสมอ เช่นความวิตกกังวล ความคับข้องใจ และความรู้สึกผิด (บังอร โสฬส. 2540 : 159 ; อ้างอิงมาจาก Semmer. 1996 : 51) การทำงานที่มีชั่วโมงยาวนานและติดต่อกัน หรือได้รับมอบหมายงาน ไม่ตรงความสามารถ (พัชรินทร์ ชโลธร. 2541 : 38 ; อ้างอิงมาจาก Roman. 1986 : 41 – 81) และงานมากเกินไปไม่ได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้บังคับบัญชา (บังอร โสฬส. 2540 : 154 ; อ้างอิงมาจาก Motowidlo. 1986 : 618) ก็จะมีผลกระทบต่อความท้อแท้ของผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ แพทริก อี. ซาวินิ (Patrick E.Savini. 1991 : 517 – 518) ศึกษาเรื่องความท้อแท้ พบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความท้อแท้มี 5 ประการคือ 1) ความสับสน ความคับข้องใจในการทำงาน 2) ความไร้อารมณ์ หวาดกลัวในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น แต่มีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จ 3) การบ่นทำลายจากผู้เกี่ยวข้อง ไม่ได้รับความเห็นใจและการดูแลจากผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะจากองค์กรที่ทำงานอยู่ จึงทำให้เกิดความท้อแท้ 4) ความสำเร็จที่ลดน้อยลง สาเหตุจากการตั้งเป้าหมายในการทำงานสูง ผลที่ได้อยู่ในระดับต่ำจึงเกิดความท้อแท้ 5) ความหมดหวัง ความไม่สนใจ และความท้อถอย เกิดจากงานที่ไม่ได้รับการปรับปรุงจากผู้มีหน้าที่ดูแล แต่ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้โดยตรงไม่มีผู้ใดกล่าวถึง แต่จากความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความท้อแท้จะกล่าวถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุและอาการแสดงของความ ท้อแท้ โดยกล่าวถึงความเครียดและการตอบสนองต่อความเครียด ซึ่งผู้ศึกษาเรื่องราວความ ท้อแท้นิยามกล่าวถึง ทฤษฎีความเหมาะสมเข้ากันได้ระหว่างกลุ่มบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person enviromental Fit Theory) ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ของลาซาลัส (Lazarus's Transaction Model) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทฤษฎีความเหมาะสมเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person-environmental Fit Theory)

เฟรนช์ (บังอร โสฬส. 2540 : 150 – 151 ; อ้างอิงมาจาก French. 1982 : 385) ได้กล่าวถึงว่าการเกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์การอย่างมาก เนื้อหาสำคัญของทฤษฎีนี้มีว่า หากสิ่งแวดล้อมในสังคมหรือองค์การไม่สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของบุคคล บุคคลจะมีอาการของความเครียดเกิดขึ้น ความเครียดนี้อาจกลายเป็นความเจ็บป่วยทางกายและทางจิตได้ในที่สุด ทฤษฎีนี้ได้แจกแจงความสำคัญ 4 ตัวที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอาการความเครียดในการทำงานและมิผลต่อความท้อแท้ 1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในองค์การ (Organizational Stressors) มุ่งเน้น

ที่การรับรู้ลักษณะของงานและสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของบุคคล 2) ผลแห่งความเครียด (Strain) อันได้แก่ อาการทางกายและทางจิตต่าง ๆ 3) การจัดการความเครียด (Coping) โดยอาจเป็นการหันเข้าชนหรือหลีกเลี่ยง (Fight-or-Flight Response) ซึ่งโดยส่วนใหญ่มักเป็นการจัดการที่ไม่เหมาะสม (เช่น โต้แย้งเจ้านาย หลีกหนีงาน) และ 4) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หรือการได้รับกำลังใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถช่วยขจัดปัดเป่าความเครียดได้

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ของลาซาลัส (Lazalus's Transaction Model)

แนวคิดของลาซาลัส (Lazalus. 1984 : 164 – 170) ได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่าความเครียดทางด้านจิตใจเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อมในสังคม โดยบุคคลเป็นผู้ประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองปฏิสัมพันธ์ โดยการเผชิญปัญหา (Coping) ในทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นี้ การเผชิญปัญหามีหน้าที่รักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมให้ดำเนินต่อไป โดยการควบคุมความเครียดและลดความกดดันทางอารมณ์โดยตรงและพยายามรักษาสภาพจิตใจ

ในการเผชิญปัญหา บุคคลจะนำแหล่งประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนมาใช้ เช่น ความเชื่อทางศาสนา และความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะช่วยสร้างกำลังใจ ทักษะในการแก้ปัญหาโดยการหาข้อมูลระบุมหา วางแผน ตลอดจนการเลือกแนวทางที่เหมาะสมไปใช้ มีทักษะในการสมาคม และการแสวงหาความร่วมมือและการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลอื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลนำไปใช้ในการปรับตัว และเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยให้มีสุขภาพที่ดีขึ้นอีกด้วย (บ๊องร โสฬส. 2540 : 154 ; อ้างอิงมาจาก Sutherland and Cooper. 1988 : 5 – 6)

จะเห็นได้ว่าการปรับตัวหรือพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาก การเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพ (Coping Effectiveness) นั้นหมายถึงบุคคลแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผล และอารมณ์อย่างเหมาะสม ไม่ใช้อารมณ์มากเกินไปโดยไม่จำเป็นจะเกิดความรู้สึกด้านลบ และสามารถจัดการกับความเครียดด้านลบได้ โดยที่บุคคลสามารถปรับตัวได้อย่างสมบูรณ์ ทำให้สุขภาพ ร่างกายอยู่ในสภาพดีไม่เจ็บป่วย มีความพึงพอใจในสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (สิริยา สัมมาวาท. 2534 : 28) และจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความมานะพยายามทุ่มเทใจทำงานให้เสร็จลุล่วงไปอย่างดี ที่สุด (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 9) เพราะความ พึงพอใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเข้าหรือแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จใน เป้าหมาย ดังที่ ฮาร์เรลล์ (มัจฉรี โอสถานนท์. 2539 : 40 – 41 ; อ้างอิงมาจาก Hartell. 1964 : 260 – 268) พบว่า การปฏิบัติงานนั้นเกิดจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านบุคคล สิ่งแวดล้อม และการบริหารการควบคุมในการทำงาน ซึ่งเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg. 1975 : 60 – 63) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานที่จะบรรลุผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีเทคนิคและวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจในการทำงาน เฮิร์ชเบิร์กเชื่อว่า ปัจจัยสององค์ประกอบ คือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์โดยตรงที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสนับสนุนให้ทำงานและเป็นตัวกำหนดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความเครียดเป็นปรากฏการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับทั้งแรงกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองภายในของบุคคลนั้น ความเครียดแสดงถึงความไม่สมดุลระหว่างความต้องการและแหล่งประโยชน์ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมในสังคม (บ๊องร โสฬส.

2540 : 167) แต่ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้องและเหมาะสมจะส่งผลถึงการสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้เกิดความเครียด (นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์. 2534 : 15) ในทฤษฎี ปฏิสัมพันธ์ของลาซาลัส ได้เน้นความสำคัญของการรับรู้และการประเมินสถานการณ์ของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ กำหนดการตอบสนองทางพฤติกรรมตามมาภายหลังและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมในสังคม จะมีการเปลี่ยนแปลงและทบทวนการประเมินได้เสมอ

ทฤษฎีของแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความห่อเหี่ยวและพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ ทฤษฎีแรงขับ (Drive Theories) และทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของเมอร์เรย์ (Theory of Need Gratification)

ทฤษฎีแรงขับ (Drive Theories)

พฤติกรรมและการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับนั้นเป็นภาวะความเครียดทางร่างกาย เป็นตัวกลางที่ทำให้ร่างกายได้มีการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อขจัดความเครียดนั้นออกไป แรงขับจึงมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะคือ แรงขับภายในร่างกายหรือแรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการของร่างกาย และแรงขับภายนอกในร่างกายหรือแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านสติปัญญา อารมณ์และสังคม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่สะสมไว้ในแต่ละบุคคล

อารี พันธ์มณี (2534 : 186 - 187) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงขับสามประเภทที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจตามระบบชีววิทยา (Classification of Biological Drives) ซึ่งจำแนกได้เป็น 4 ประเภทคือ

1. แรงขับเพื่อยู่อรอดของชีวิต (Vegetative Drives) แรงขับประเภทนี้เป็นแรงขับที่จะมีอิทธิพลผลักดันให้มนุษย์แสวงหาอาหาร น้ำ อากาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ ถ้าปราศจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้แล้วบุคคลนั้นจะไม่สามารถมีชีวิตอยู่ต่อไปได้
2. แรงขับฉุกเฉิน (Emergency Drives) แรงขับฉุกเฉินคือ แรงขับที่จูงใจให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้น เช่น เมื่อไฟไหม้บ้านบางคนจะรีบชนข้าวของหนีไฟ หรือเห็นคนจมน้ำจะรีบกระโดดไปช่วย หรือถ้าว่ายน้ำไม่เป็นก็จะตะโกนด้วยเสียงดังเพื่อให้นคนอื่นช่วยเหลือคนจมน้ำ เป็นต้น

3. แรงขับเพื่อการสืบพันธุ์ (Reproductive Drives) แรงขับเพื่อการสืบพันธุ์ เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาทางเพศในลักษณะต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น บางคนแต่งตัวเพื่อให้เพศตรงข้ามสนใจในตนเอง เป็นต้น

4. แรงขับเพื่อการศึกษา (Educational Drives) เป็นแรงขับที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็น พยายามศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา พยายามแสวงหาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริง เช่น การไปโรงเรียนเพื่อเรียนหนังสือ มักจะมีคำถามครุ่นเมื่อเกิดปัญหาข้อใจ เป็นต้น

ดังนั้นในเรื่องของแรงขับที่มีการจำแนกตามระบบทางชีววิทยานี้ จะเห็นได้ว่าบุคคลทุกคนจะต้องมีแรงขับ เพื่อยู่อรอดของชีวิตเสียก่อน ถ้าไม่มีแรงขับเพื่อให้ตนเองอยู่รอดแรงขับอื่น ๆ จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ไม่ว่าจะเป็นแรงขับฉุกเฉิน แรงขับเพื่อการสืบพันธุ์และแรงขับเพื่อการศึกษาก็ตาม

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของเมอร์เรย์ (Theory of Need Gratification)

เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้น เนื่องจากแรงกระตุ้นภายในบุคคล และบางครั้งอาจเกิดจากความต้องการ เนื่องจากสภาพสังคมหรือแรงกระตุ้นภายนอกก็

ก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสภาพทางร่างกาย และสภาพทางจิตใจนั่นเอง สรุท โค้วตระกูล (2533 : 112 - 113) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์ ได้ทำการศึกษาความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลปกติกลุ่มหนึ่ง และได้แบ่งความต้องการทางจิตวิทยาออกเป็น 20 ชนิด ความต้องการของเมอร์เรย์ที่ยังคงใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้มีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement) คือความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ หรือพยายามเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง เพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จจากการศึกษา พบว่าเพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น
3. ความต้องการความก้าวร้าว (Aggression) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะสิ่งที่ขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแค้น การทำร้ายร่างกายหรือการฆ่าฟันกัน เช่น พุดจาประชดประชันกับเพื่อนที่ไม่ชอบ เป็นต้น
4. ความต้องการที่จะเป็นตนของตนเอง (Autonomy) เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง เช่น เด็กมักจะแต่งตัวหรือรับประทานอาหารเองโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากมารดาหรือบุคคลอื่น เป็นต้น
5. ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือบังคับผู้อื่น (Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นทำตามคำสั่งของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น
6. ความต้องการที่จะแสดงออกเป็นเป้าแห่งสายตาคน (Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็นได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตัวเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขันให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น
7. ความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น (Nurturance) เป็นความต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่สามารถจะช่วยเหลือตนเองได้ หรือให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากอันตรายต่าง ๆ

จากทฤษฎีดังกล่าวมาทั้งหมดนี้ ทฤษฎีแต่ละทฤษฎีนั้นจัดว่าเป็นทฤษฎีที่มีผลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลทั้งสิ้น และในแต่ละทฤษฎีจะมีพื้นฐานความเชื่อและแนวคิดแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมในสังคม ความไม่สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคคล ฉะนั้นการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีด้วยการสร้างความพึงพอใจในการบริหารงานด้วยการจัดบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีส่วนช่วย ส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ในการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบ ทุ่มเททั้งกำลังใจ กำลังใจ กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับโรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างให้เพียงพอ (อุศเรนทร์ สุขนวล. 2531 : 28) เพราะถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาด

การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ขาดการให้กำลังใจ คำชมเชย มักจะก่อให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความท้อแท้ในการทำงาน (สิระยา สัมมาวจ. 2534 : 37) และมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงการสร้างความพึงพอใจเกิดขึ้นที่ใดแล้ว บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจะไม่ประสบกับความท้อแท้ (พัชรินทร์ ชโลธร. 2541 : 61 ; อ้างอิงมาจาก Thomson. 1986 : 417) และจากการศึกษาของ เทพวัลย์ สุชาติ (2530 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ความพึงพอใจในการทำงานได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในทุกวงการ แต่ทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่หลายทฤษฎี เป็นที่นิยมนำมาใช้ในวงการศึกษา อาทิเช่น ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) และทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายของ โรเบิร์ต เจ. เฮ้าส์ (Robert J. House) เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ ได้ศึกษาแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองก็จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 114) ได้อธิบายไว้ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย คือความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ทางด้านร่างกาย คือที่อยู่อาศัย อาหาร น้ำ และยารักษาโรค 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง เป็นความต้องการได้รับสวัสดิการทางการรักษาพยาบาล การประกันภัย การต้องการมีรายได้บำนาญ บำนาญเมื่อเกษียณอายุ 3) ความต้องการทางด้านสังคม คือความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ ได้รับมิตรภาพ การยอมรับความรัก 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมคือ ความต้องการที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถรวมทั้งการมีฐานะเด่นทางสังคม 5) ความต้องการสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการที่สูงสุดในชีวิตของมนุษย์

ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น แม้ว่ามนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการเป็นพื้นฐาน แต่มนุษย์ย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสที่จะได้รับความพึงพอใจของตนเอง (กิตติมา ปรีดีดีลิก. 2529 : 323) ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องคอยดูว่าความต้องการของบุคคลอยู่ในระดับใด และพยายามสนองตอบความต้องการเหล่านั้นให้ได้ ในการสนองตอบตามความต้องการแต่ละระดับนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องไม่พยายามสนองตอบความต้องการนั้น ๆ ไปหมดทุกอย่าง มิฉะนั้นแล้วการสนองตอบดังกล่าวจะไม่ใช่ว่าเป็นเหตุผลเหตุจูงใจให้คนทำงานเพราะคนจะเข้าใจว่า ที่ผู้บริหารโรงเรียนสนองตอบความต้องการของตนนั้นเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องทำ หรือมิฉะนั้นคนก็จะรู้สึกว่าการตอบสนองดังกล่าวทำไปพอเป็นพิธีเท่านั้นเอง (ติน ปรัชญพฤทธิ์. 2534 : 44 - 45)

ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)

การศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก (กิตติมา ปรีดีดีลิก. 2529 : 328 - 330 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg and Synderman. 1975 : 60 - 63) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย คือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งได้แก่สิ่งที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งได้แก่สิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกปัจจัยทั้งสองนี้ว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ซึ่งแยกอธิบายให้เห็นความแตกต่างของทฤษฎีนี้คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ(Satisfiers) เป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ประการคือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 11 ประการ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) เงินเดือน 5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต 6) สถานะของอาชีพ 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8) สภาพการทำงาน 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) ความมั่นคง ในงาน

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ชเบิร์ก มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์เป็นอันมาก และทั้งสองทฤษฎีมีปัจจัยที่ส่งผลเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดจากทั้งสองทฤษฎีนี้มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปรที่สร้างความพึงพอใจแก่ครูศิลปศึกษา โดยยึดแนวความคิดตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กเป็นหลัก ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไปนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่จัดดำเนินการในเรื่องของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ นั้น ๆ จะต้องมีความรู้ ประสิทธิภาพ จะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน และเกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานด้านบุคลากรที่ดีในหน่วยงานนั้น ถือว่าการบำรุงรักษามูลค่าของบุคลากรเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่หน่วยงานนั้นจะต้องได้รับเพื่อขวัญและกำลังใจในการได้รับ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 22 – 23) ฉะนั้นความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาในการบริหารงานที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดกับครูศิลปศึกษาดำเนินงานด้วยการจัดงานที่เกี่ยวข้องกับครู ประกอบด้วย การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาครู การบำรุงขวัญครู การนิเทศการสอนและงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ประกอบด้วย งานพัฒนาหลักสูตร การจัดทำโครงการสอน การจัดตารางสอน

2. การปกครองบังคับบัญชา

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบ การแก้ปัญหาและการสร้างความพึงพอใจให้กับครูเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย และแผนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การปกครองบังคับบัญชาในโรงเรียนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้แก่โรงเรียนอย่างเต็มที่ การที่จะทำได้เช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้างน้ำใจในการทำงาน และการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (มาลี บะวงษ์. 2534 : 18)

การปกครองบังคับบัญชาที่ดี ผู้บริหารต้องสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 331) ได้กล่าวว่า 1) ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรแต่

ละคน 2) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน 3) กำหนดภาระงานให้ชัดเจน เพื่อลดความท้อแท้ในการทำงาน 4) ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติที่มีผลงานดีเด่น ฉะนั้นบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงานจะทำให้การปกครองบังคับบัญชาในโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น ประสพผลสำเร็จต่อการบริหารงานบุคคล

3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดของครูที่พึงพอใจต่อ ผู้บังคับบัญชาได้แสดงออกถึงซึ่งความเป็นมิตรที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในการติดต่อสื่อสารดำเนินไปอย่างอบอุ่น เป็นกันเอง มีความไว้วางใจสนิทสนมนับถือซึ่งกันและกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจต่อการบริหารงาน การปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จ หรือได้ผลดีมากว่า คนที่ไม่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใดก็ตาม และจำรัส นองมาก (รัตนไตร พรหมพวก. 2539 : 2 ; อ้างอิงมาจาก จำรัส นองมาก. 2531 : 7) ได้เน้นย้ำว่า ยิ่งถ้าผู้บริหารโรงเรียนเน้นด้านการกำหนดเป้าหมายของงาน การนำโดยอาศัยความร่วมมือ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน การแสดงความสามารถ และให้การสนับสนุนการร่วมงานมากเท่าใดก็จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg. 1975 : 60 - 63) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน และงานประสบความสำเร็จ ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ในการบริหารงานโรงเรียนความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อครู คือการ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ เช่น การประชุมสัมมนา การอบรมทางวิชาการ การประเมินผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ (พิชญารณ อิงคามระชร. 2532 : 34) ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งสำคัญที่สุดคือผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูผู้สอนศิลปศึกษาในด้านสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาบุคลากร จัดประชุม อบรมทางวิชาการ เป็นต้น เพื่อที่จะให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงและเกิดประสิทธิภาพ

นอกจากทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ที่กล่าวถึงความสามารถ ในการปกครองบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ได้มีผู้กล่าวถึงทฤษฎีวิธีทางสู่เป้าหมายของโรเบิร์ต เจ. เฮ้าส์ (Robert j. House)

ทฤษฎีวิธีทางสู่เป้าหมายของโรเบิร์ต เจ. เฮ้าส์ (Robert j. House)

ในหลักการของทฤษฎีนี้มุ่งที่จะให้ผู้มีการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชาที่กระตุ้น จูงใจผู้ปฏิบัติงานด้วยการสร้างความพอใจให้แก่เขา และสร้างอิทธิพลที่เหนือการทำงาน ทั้งนี้โดยวิธีการสนับสนุนให้ครูศิลปศึกษาได้มีโอกาสดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งขององค์การและของตัวเขาเอง การสร้างแนวความคิดนี้ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเสนอแนะว่าหน้าที่การจูงใจของผู้นำจะต้องจูงใจในด้านรางวัลให้ผ่านเส้นทางสู่การแสวงหารางวัล ซึ่งเป็นเป้าหมายและกำหนดอุปสรรคที่จะทำให้ไม่บรรลุ เป้าหมาย (ลัทธิกาล ศรีวรรมย์. 2539 : 405) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบดังนี้

1. ผู้นำแบบบงการ (Directive Leadership) เป็นแบบที่มุ่งสั่งการกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการบริหาร

2. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำที่เป็นมิตรและเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีมนุษยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

3. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นแบบที่ผู้นำยอมรับทั้งข้อเสนอต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชานำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจ หากแต่ว่าการตัดสินใจในที่สุดยังคงสงวนไว้เป็นอำนาจของผู้นำ

4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) เป็นแบบที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายและชี้ชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นด้วยความเพียรพยายามอย่างเต็มที่

จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นกลวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายของ โรเบิร์ต เจ. เฮาส์ (Robert J. House) ที่เกี่ยวข้องกับครูศิลปศึกษาให้พึงพอใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด คล้ายกับทฤษฎีความพึงพอใจของ เอิร์ชเบอร์ก (Herzberg) จึงได้นำแนวคิดของทั้งสองทฤษฎีมาวิเคราะห์ โดยยึดแนวคิดของ เฮาส์ (House) เป็นหลัก เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จในการการปกครองบังคับบัญชาของงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย การสนับสนุน การมีส่วนร่วม และมุ่งสู่ความสำเร็จ

การปกครองบังคับบัญชาด้วยกลวิธีแบบสนับสนุน

การบริหารงานด้วยกลวิธีการปกครองบังคับบัญชาแบบสนับสนุน เป็นวิธีหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการบริหารงานต่อครูเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานด้วยการให้ความรัก ความอบอุ่น สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานด้วยการส่งเสริมการยอมรับ ประชุมสัมมนา ศึกษาต่อเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้ก้าวหน้า ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ และช่วยเหลือครูด้วยความจริงใจ ยกย่องชมเชยเมื่องานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2539 : 215) ฉะนั้นการปกครองบังคับบัญชาในการบริหารงานด้านศิลปศึกษา ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนในเรื่องของงานที่เกี่ยวข้องกับครู ได้แก่ การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาครู การนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดทำโครงการสอน และการจัดตารางสอน จะทำให้ครูร่วมมือในการทำงานได้ผลดี และเป็นทางนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นความพึงพอใจที่ครูพึงได้รับต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้นการปกครองบังคับบัญชาด้วยกลวิธีแบบสนับสนุน เป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความพึงพอใจด้วยความจริงใจ ความรักความอบอุ่น และสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานของครูศิลปศึกษา ทำให้ การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ

การปกครองบังคับบัญชาด้วยกลวิธีแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานด้วยกลวิธีแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้กลวิธีให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพยายามทำให้ครูศิลปศึกษามีความรู้สึกว่าพวกเขามีคุณค่าและมีความสำคัญในการมีส่วนร่วม (สมยศ นาวีการ. 2540 : 776) จะทำให้การดำเนินงานบรรลุความสำเร็จ ดังที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2525 : 125) ได้กล่าวว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงานจะทำให้การบริหารงานง่ายขึ้น และได้ข้อมูลเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ รัชณี วิเศษสังข์ (2537 : 24) ที่ได้เสริมว่าเพื่อให้ครูมีความ มั่นใจ ตัดสินใจ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีบทบาทดังนี้ 1) ให้ครูได้ร่วมพิจารณาของโรงเรียนกำหนดงาน และขอบเขตอำนาจการตัดสินใจของงานต่าง ๆ กฎเกณฑ์รวมทั้งขั้นตอนการปฏิบัติ และต้องมีอำนาจในการตัดสินใจให้ชัดเจน ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับระเบียบทางราชการ 2) ให้การ ยอมรับ การตัดสินใจของครูศิลปศึกษา ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนและแนวทางที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ 3) สนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางในการตัดสินใจให้มีความคล่องตัวรวดเร็วขึ้นโดยลำดับ 4) สนับสนุนให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ครูเพื่อประกอบการตัดสินใจทุก ๆ เรื่อง

การปกครองบังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนใช้กลวิธีที่สร้างความพึงพอใจให้ครูศิลปศึกษาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวกับครูศิลปศึกษา ได้แก่ การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาครู การบำรุงขวัญ การนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดทำโครงการสอน และการจัดตารางสอน โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูผู้สอนศิลปศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานศิลปศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนให้ครูศิลปแสดงความคิดเห็นทั้งรับฟังข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา ตลอดจนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานจะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

การปกครองบังคับบัญชาด้วยกลวิธีแบบมุ่งความสำเร็จ

การบริหารงานการปกครองบังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ เป็นการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้กลวิธีที่ท้าทายครูให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้มีความเชื่อมั่น ความรับผิดชอบ ซึ่งสมยศ นาวิการ (2540 : 200 - 203) ได้สรุปรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชาด้วยกลวิธีแบบมุ่งความสำเร็จว่าถ้าผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจครูในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ จะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อการปฏิบัติงาน ครูเกิดความภาคภูมิใจและนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน นั่นก็คือผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในตัวครู ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จ

การปกครองบังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้กลวิธีที่สร้างความพึงพอใจแก่ครูศิลปศึกษาในการบริหารงานแบบมุ่งความสำเร็จของครูศิลปศึกษา ได้แก่ การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาครู การบำรุงขวัญ การนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดทำโครงการสอน และการจัดตารางสอน จะทำให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นต่อตนเองในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

จะเห็นได้ว่า การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารด้วยกลวิธีแบบสนับสนุน ส่วนร่วม และมุ่งความสำเร็จ ความพึงพอใจในการทำงานแล้ว งานย่อมจะต้องได้รับความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน แต่ถ้าการทำงานของครูขาดความพึงพอใจแล้ว ครูจะเกิดความท้อแท้ทั้งร่างกายและอารมณ์ มีความคับข้องใจ และมองไม่เห็นความสำเร็จ (บัญชา ศรีหารภ. 2540 : 17 ; อ้างอิงมาจาก Lavandero. 1981 : 3) ซึ่งลักษณะอาการที่เกิดความท้อแท้จะประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกและลักษณะที่แสดงออกทางเจตคติ

ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในสภาพการปฏิบัติงานมีการสูญเสียความสนใจและห่วงใยที่จะมีให้กับผู้มารับบริการหรือขอความช่วยเหลือ ปฏิบัติกับบุคคลเหล่านั้น ด้วยลักษณะเย็นชา เจยเมย ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โมโห จุนเจียวเกิดขึ้นบ่อย ๆ มักจะแสดงความโกรธและพฤติกรรมที่แข็งกระด้าง ปฏิเสธให้ความช่วยเหลือ (พัชรินทร์ ชโลธร. 2541 : 49 ; อ้างอิงมาจาก Harris. 1984 : 61 - 70) นอกจากการเปลี่ยนแปลงในด้านลบทาง

พฤติกรรมอันเป็นผลมาจากสภาพการปฏิบัติงานแล้วยังมีทางด้านร่างกายอีกด้วย เช่น ความเหนื่อยล้า เป็นไข้ หรือปวดศีรษะบ่อย ๆ มีอาการทางระบบย่อยอาหาร นอนไม่หลับ ไข้ยามากเกินความจำเป็น มีการเปลี่ยนแปลงทางเคมีในเลือด (บ๊อริ โซฟส. 2540 : 161 ; อ้างอิงมาจาก Jenkins. 1991 : 114) ส่วนลักษณะที่แสดงออกทางเจตคติ ได้แก่ มองผู้อื่นในแง่ร้าย ระแวงเพื่อนร่วมงานบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลดความเชื่อมั่นในตนเองว่าตนไม่สามารถจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ความรู้สึกสิ้นหวัง สับสน มีการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ (พัชรินทร์ ชโลธร. 2541 : 50 ; อ้างอิงมาจาก Albrecht. 1989 : 399)

อย่างไรก็ตาม เมื่อมีอาการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดขึ้นกับบุคคลในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง สภาพการทำงานน่าจะเป็นสาเหตุที่เป็นไปได้มากที่สุดที่จะก่อให้เกิดความท้อแท้ ความท้อแท้นี้จะไม่ใช้ลักษณะของความเครียดหรือความอ่อนล้า ธรรมดา และความท้อแท้นี้จะไม่ใช้การลาหรือเปลี่ยนงานไป บางคนอาจจะประสบกับความท้อแท้แต่ก็ยังทนทำงานอยู่ต่อไป ความท้อแท้นี้ก็คือ การปรับตัวต่อสภาพการทำงานที่หนักและก่อให้เกิดความเครียดมากเกินไป ซึ่งผลที่เกิดจากความท้อแท้ มัลดารี (บัญชา ศรีหารณ. 2540 : 17 - 18 ; อ้างอิงมาจาก Muldary. 1983 : 50 - 58) กล่าวว่า ความท้อแท้จะทำให้เกิดความอ่อนล้าทางจิตใจและอารมณ์

ความอ่อนล้าทางจิตใจ (Mental Exhaustion) ความตั้งใจและสมาธิในการทำงานลดลง ความกังวลใจกับความคิดที่เกิดขึ้นภายในตนเองเพิ่มขึ้น ลักษณะเช่นนี้เป็นผลมาจากความเครียด ความวิตกกังวล และความรู้สึกที่รุนแรงอื่น ๆ การแก้ปัญหาในการทำงานผู้ที่เกิดความท้อแท้จะมีความยากลำบากในการค้นหาประเด็นของปัญหา ความเครียดและความสงสัยจะเพิ่มขึ้น การประเมินและการจัดการในปัญหาจะเสียไป มีพฤติกรรมที่เฉยเมยไม่สนใจที่จะปฏิบัติงานกับผู้มารับบริการหรือขอรับความช่วยเหลือในด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกิดความท้อแท้ก็จะแสดงออกด้วยการหลีกเลี่ยงที่จะเข้าร่วมกลุ่มขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) อาการของความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ รวมไปถึงความรู้สึกเฉยเมย เชื่องซึม เบื่อหน่าย หดหู่ ความไม่พึงพอใจ ความคับข้องใจ และความวิตกกังวล ผู้ที่เกิดความท้อแท้มีความรู้สึกว่าตนเองหมดแรงในการที่จะทำงานให้ผ่านพ้นไปได้ แมสแลค และแจคสัน (บัญชา ศรีหารณ. 2540 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Maslach and Jackson. 1981 : 99 - 113) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผลของความท้อแท้จะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันคือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ซึ่งจะมีลักษณะของความเหนื่อยอ่อนล้าเรื้อรัง ตลอดจนความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้มานาน ๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) เป็นความรู้สึกที่ไม่อยากบริการ ไม่อยากช่วยเหลือบุคคลอื่น มีความหวาดระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Personal Accomplishment) โดยจะมีลักษณะของความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ และไม่สามารถที่จะทำให้ผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือประสบผลตามที่คาดหวังไว้ได้

ความท้อแท้ในลักษณะที่สามนั้นนับว่ามีความสำคัญสำหรับผู้ที่เป็นครู ด้วยเหตุที่ครูนั้นจะไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อเงินอย่างเดียว แต่ทำด้วยความรู้สึกที่ตนเองสามารถจะให้ความช่วยเหลือ นักเรียนได้ ดังนั้น ถ้าหากว่าครูมีความคิดว่าตนเองไม่อาจจะทำสิ่งใดที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนหรือแก่งานที่ปฏิบัติได้ ก็จะมีประเมินค่าตัวเองไปในทางลบ ซึ่งนั่นหมายความว่าผลเสียหายนี่ก็จะเกิดขึ้นกับนักเรียนด้วยเช่นกัน แมสแลค ยังได้กล่าวอีกว่าความท้อแท้ในแต่ละลักษณะยังเป็นอิสระต่อกัน และไม่จำเป็นต้องสืบต่อเป็นขั้น ๆ จากลักษณะหนึ่งไปยังอีกลักษณะหนึ่ง ผู้ที่ประสบความท้อแท้บางคนอาจจะประสบกับความท้อแท้ทั้งสามลักษณะนี้พร้อมกัน ซึ่งในความท้อแท้ งานสอนศิลปศึกษาของครูศิลปศึกษา เนื่องมาจากการบริหารงานที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครูผู้สอนต้องสอนวิชาที่ตนเองไม่ถนัด ขาดประสบการณ์ ไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย และวิธีการสอนศิลปศึกษา สอนไม่ทันตามแผนการสอน ขาดเอกสารหลักสูตร และสื่อการสอน การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ติดตามผลไม่ทั่วถึง และ ต่อเนื่อง (นพดล สายทองยงค์. 2537 : 7 ; พิกพ ปิติ. 2534 : 23 ; วิทยา ชัยประเสริฐ. 2531 : 81 - 82)

ได้มีผู้ศึกษาความท้อแท้ในการทำงานของครู และพบว่าครูจะเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความกังวล หงุดหงิด เบื่อหน่ายการทำงาน เตรียมการสอนน้อยลง มีความเข้าใจในตัว นักเรียนลดน้อยลง ความคาดหวังและความพยายามที่จะทำงานต่ำ ขาดความอดทนต่อปัญหาและเกิดความคับข้องใจในห้องเรียน ทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลง (Farber and Miller. 1981 : 237 ; บัญชา ศรีหนารณ. 2540 : 4) ครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความท้อแท้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก (Taylor. 1988 : 2786-A) ส่วน ดีคามิลโล (Dicamillo. 1994 : 159) กล่าวว่าความท้อแท้ของครูขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

จะเห็นได้ว่า ครูที่ต้องประสบกับความท้อแท้จะแสดงออกทางพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานจะไม่มีการส่งเสริมการเรียนการสอน เกิดความเบื่อหน่าย ความท้อแท้ทำให้โรงเรียนเป็น องค์กรที่ขาดประสิทธิภาพ ยิ่งถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญกับครูผู้สอนในทุก ๆ ด้าน ส่วนใหญ่แล้วต้องประสบกับความท้อแท้ดังกล่าว

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ คือปัจจัยด้านบุคคลและองค์การ โดยที่คุณลักษณะของบุคคล การงานและสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีความสำคัญในการรับรู้และส่งผลกระทบต่อความท้อแท้ ซึ่งการจัดการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพก็มีอิทธิพลด้วย ดีเซนโซ และโรบบินส์ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 25 - 26 ; อ้างอิงมาจาก Decenzo and Robbins. 1988 : 516 - 520) ได้เสนอรูปแบบเพื่ออธิบายถึงปัจจัยด้านบุคคลและองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ โดยที่คุณลักษณะของบุคคล การงาน และสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีความสำคัญในการรับรู้และส่งผลกระทบต่อความท้อแท้ ซึ่งการจัดการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพก็มีอิทธิพลด้วย รายละเอียดของรูปแบบมีดังนี้ ระยะที่ 1) ทักษะและความสามารถของบุคคลที่ไม่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การหรือการทำงานของบุคคลไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ความเครียดอาจเกิดขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งกันระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระยะที่ 2) การรับรู้ความเครียดซึ่งต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ประกอบด้วยภูมิหลังของบุคคลและบุคลิกภาพ เช่น บทบาทและปัจจัยด้านองค์การการเปลี่ยนจากระยะที่ 1 มาเป็นระยะที่ 2 นั้น มีความเกี่ยวข้องกับผลของปัจจัยด้านบุคคลและองค์การใน

การรับรู้ความเครียด ระยะที่ 3) แสดงให้เห็นการตอบสนองต่อความเครียดใน 3 ลักษณะคือ การตอบสนองทางด้านร่างกายด้านความรู้สึกนึกคิด และด้านพฤติกรรม ระยะที่ 4) แสดงผลลัพธ์ของความเครียดหรือความท้อแท้ เช่น ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับของการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเปลี่ยนแปลงและการออกจากองค์กร

จากรูปแบบได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล และองค์การที่จะส่งผลกระทบต่อรับรู้เกี่ยวกับองค์การ และการแสดงบทบาทของบุคคลการตอบสนองของบุคคลต่อการรับรู้เหล่านี้ และการตอบสนองขององค์การ ในการที่บุคคลได้แสดงอาการทั้งทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมในลักษณะที่สำคัญ เช่น ความพึงพอใจ การเปลี่ยนงาน และความท้อแท้ นอกจากนี้ได้มีผู้ศึกษาและพบว่าปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในหลายตัวแปรย่อย ดังนี้ ระดับการศึกษา มีส่วนอย่างมากในการพัฒนาความคิดและความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคล ซึ่งการศึกษาจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานในองค์การ (Anderson. 1968 : 119) ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ คือมีการศึกษาระดับต่างกัน จะมีระดับความรู้สึกในการทำงานต่างกัน (Kohn. 1976 : 111 - 130) การเตรียมตัวไม่พร้อมที่จะเป็นครู (Cassel. 1984 : 102) และความผูกพันที่มีต่อองค์การและอาชีพ (Hanchey. 1988 : 3076-A) และ มิลเลอร์ (Miller. 1967) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีระดับความรู้สึกไม่ต่างกัน เมื่อประสบกับสภาพการทำงานที่มีความกดดันสูง และมีการให้แรงจูงใจในการทำงาน ส่วน ชาฟิโร (Shapiro. 1987 : 1157-A) ไม่พบความแตกต่างในตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการเป็นครู และการทำงานกับความท้อแท้

ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การบริหารโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ มอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ (Cooper. 1978 : 25) โรงเรียนให้ความสำคัญกับเรื่องอื่นมากกว่าเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนา (Farber and Miller. 1981 : 241 - 253) การไม่ได้รับแรงจูงใจในสิ่งที่เป็ความต้องการของครู (Anderson and Iwanicki. 1984 : 109 - 132)

จากผลของการศึกษาดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กับความ ท้อแท้ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องจัดบุคลากรที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับงาน สร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อลดความท้อแท้ในงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและการบริหารงานสัมฤทธิ์ผล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้หากบุคคลไม่ได้รับหรือบางปัจจัยได้รับมากเกินไปก็จะนำไปสู่ความท้อแท้ในการทำงาน

ปัญหาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานการสอนศิลปศึกษา

ปัญหาความท้อแท้ในงานสอนศิลปศึกษาของครูสอนศิลปศึกษาเกิดจากความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจและสนับสนุนในการสอนศิลปศึกษาน้อย หรือมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน ทำให้การทำงานไม่คล่องตัวเกิดความสับสน ครูศิลปศึกษาจึงขาดความพึงพอใจและขาดกำลังใจที่จะทำงาน (วิทยา ชันประเสริฐ. 2531 : 81 - 82) ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความพึงพอใจและขาดกำลังใจในการทำงานอาจจะส่งผลต่อการเกิดความเครียดทางอารมณ์และความท้อแท้ (Mitchell and Larson. 1987 : 198) ซึ่งถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่ส่งเสริม

ครูศิลปศึกษาในด้านการพัฒนาครู การบำรุงขวัญครู ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงานจะทำให้ครูศิลปศึกษาขาดประสิทธิภาพ หรือเป็นผลให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพลดลง (Bebetdon. 1986 : 3639) จึงเป็นสาเหตุให้การเรียนการสอนในโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จ (Kasyoki. 1997 : 43) จึงสรุปได้ว่า ครูมีบทบาทที่สำคัญในการสอนวิชาศิลปศึกษาซึ่งเป็นวิชาหนึ่งที่ครูผู้สอนประสบปัญหาในการสอนการที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลจำเป็นต้องศึกษาปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่อไป

จากการรวบรวมข้อมูลและเอกสารทางวิชาการของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้พบปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านครูผู้สอนศิลปศึกษา จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับครูศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 38 โรงเรียน พบว่า มีครูที่สอนศิลปศึกษาทั้งหมด 110 คน โดยจำแนกเป็นครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา จำนวน 70 คน และไม่มีวุฒิทางการศึกษาจำนวน 40 คน (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2540 : 8) สำหรับครูที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา ยังต้องเป็นครูประจำชั้น สอนวิชาอื่น ๆ และ ถูกมอบหมายให้สอนศิลปศึกษา ทั้ง ๆ ที่ไม่มีวุฒิทางด้านนี้ (นพดล สายทองยนต์. 2537 : 8)

2. ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญสนับสนุนด้านวิชาการ และงบประมาณ เนื่องจากไม่มีพื้นความรู้ทางศิลปศึกษา จึงไม่สามารถให้การนิเทศภายในแก่ครูศิลปศึกษาได้ตรงกับข้อคิดของ พระศักดิ์ เทพไธรัตน์ (2534 : 97 - 99) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่สนับสนุนและส่งเสริมครูศิลปศึกษาเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาครู การบำรุงขวัญครู จึงเป็นปัญหาที่ทำให้การบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จ

3. ด้านการนิเทศ ศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย มีเวลาและงบประมาณจำกัด และผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความรู้ทางศิลปศึกษา จึงไม่สามารถนิเทศภายในให้แก่ครูผู้สอนได้ (เอกสารทางวิชาการ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2540 : 9)

จากข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าครูขาดประสบการณ์ในการทำงาน และมีภาระงานมาก ผู้บริหารโรงเรียนจัดครูเข้าสอนไม่ตรงตามวุฒิ ไม่ให้การส่งเสริมสนับสนุน ไม่มีการพัฒนาครู ขาดการนิเทศ และขาดการบำรุงขวัญ ทำให้ครูไม่ทุ่มเทให้กับงานการสอนศิลปศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อครูผู้สอนศิลปศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนในที่สุด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กิติ แสงเทียนฉาย (2531 : 51 - 67) ทำการวิจัยเรื่องความท้อถอยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับกลาง การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลจะมีเพียงเล็กน้อย ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยใช้กลุ่ม พบว่า ความท้อแท้ในด้านความสัมพันธ์ต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งแตกต่างกัน ปรากฏว่ามีความท้อแท้ไม่แตกต่างกัน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลาง มีความท้อแท้

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีอยู่ในระดับต่ำ และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานปานกลาง (4-13 ปี) มีความท้อแท้ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (13 ปีขึ้นไป) ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มีเพศผู้มีล้าเนาเดิม วุฒิการศึกษา และสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

พีระศักดิ์ เทพไตรรัตน์ (2534 : 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิจัยพบว่า ครูศิลปศึกษาเป็นหญิงมากกว่าชาย มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี ปัญหาการสอนศิลปศึกษา ครูขาดความเข้าใจในเนื้อหาของศิลปะ ไม่มีเวลาหาความรู้ศิลปศึกษาเพราะต้องทำการสอนทุกวิชา ผู้บริหารขาดการสนับสนุน และส่งเสริมครูศิลปศึกษา ครูส่วนใหญ่มีความต้องการเข้ารับการอบรมสัมมนาด้านศิลปศึกษา

กังสดาล สุทธิวิธสวรรค์ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำนวน 146 คน โดยใช้แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายของแมสแลส (MBI) และแบบประเมินสนับสนุนทางสังคมของ แบรินด์ และไวเนิร์ต (Brandf and Weinert, 1981) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ความเหนื่อยหน่ายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพ สมรส และเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน

รุ่งฤดี ศิริรักษ์ (2535 : 93 - 94) ศึกษาความเครียดของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีความเครียดต่ำ

นพดล สายทองยนต์ (2537 : 90) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการสอนวิชาศิลปศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามการรับรู้ของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 พบว่า ปัญหาการสอนศิลปศึกษา ครูส่วนใหญ่สอนศิลปศึกษาจะเป็นครูประจำชั้น ไม่มีวุฒิทางศิลปะและประสบการณ์ในการสอนผู้บริหารโรงเรียนขาดการนิเทศภายในและสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาครูศิลปศึกษา ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงาน และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนศิลปศึกษาส่วนใหญ่ 11-15 ปีขึ้นไป

บัญชา ศรีหนารด (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์วุฒิทางการศึกษาต่างกัน และภูมิลำเนาต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ 1) คือเงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพ 2) ไม่มีโอกาสได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย 3) สถานภาพส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ คือสาเหตุจากผู้บริหาร จากเพื่อนร่วมงาน ความดีความชอบ ไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติภาระงานมากเกินไป ความท้อแท้ที่มีสัมพันธ์ทางบวก คือด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือสาเหตุจากบุคคล ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ความดีความชอบ

ทัทยา มัทยาท (2541 : 107) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวทำนายความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านโดยการวิเคราะห์หาคูเนนแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา เข้าสู่สมการทำนาย สามารถทำนายความเชื่อมั่นได้ร้อยละ 66

งานวิจัยต่างประเทศ

โกเวอร์ (รัตนภรณ์ ศิริจันทร์. 2542 : 48 ; อ้างอิงมาจาก Gover. 1983 : Abstract) ศึกษาระดับความท้อแท้ในกลุ่มนักศึกษาวิทยาลัยสาธารณสุข จำนวน 157 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า อายุ ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติ ระดับการศึกษา เพศ สถานภาพสมรส วิชาที่ทำการสอน มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างไม่มีแตกต่างกัน

เอนเธอร์ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Ensor. 1983 : 1731-A) ศึกษาผลกระทบจากความท้อแท้ในการปฏิบัติงานและระบบการสนับสนุนของสังคม พบว่า สิ่งที่จะพยากรณ์ความท้อแท้ได้ดีที่สุดคือ ภาระงาน ความพอใจในการสอน ข้อมูลย้อนกลับ การแลกเปลี่ยนความจริงทางสังคม ความเปลี่ยนแปลง การนิเทศและอายุ

ชิน, ซอร์-ปิงค์ (รณรงค์ ชื่นกิจ. 2539 : 95 ; อ้างอิงมาจาก Chen, Chao-Ping. 1989 : 394) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเชื่อถือในหลักสูตรศิลปศึกษา และการสนับสนุนหลักสูตรของครูประจำชั้นในโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองเกาเซีย และปิงตัง ประเทศไต้หวัน พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาตรงกับวิชาที่สอน และนักเรียนสนใจงานอย่างแท้จริง ก็จะประสบผลสำเร็จในการสอนศิลปศึกษา

ฮุสตัน (บัญชา ศรีหารภ. 2540 : 55 ; อ้างอิงมาจาก Huston. 1989 : 70-77) รายงานผลการวิจัยความท้อแท้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทางภาคตะวันตกของนิวยอร์ก พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน ยอมรับว่างานสอนทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก แต่ครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลางมีประสิทธิภาพในการสอนน้อยกว่าครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำหรือระดับสูง และครูในช่วงอายุ 36-45 ปี มีการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอื่นมากกว่าครูในช่วงอายุอื่น ๆ

แฮร์ และคณะ (รัตนภรณ์ ศิริจันทร์. 2542 : 49 ; อ้างอิงมาจาก Hare, et al. 1988 : 105 - 115) ศึกษาตัวทำนายความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ และต่ำกว่าวิชาชีพในแผนกที่ต้องการให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างเฉียบพลัน และแผนกที่ต้องให้การดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง ตัวแปรที่สำคัญคือ ปัจจัยระหว่างบุคคล เช่นสัมพันธภาพในการทำงาน แรงสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการ การเผชิญกับผู้ป่วยที่มีการพยากรณ์โรคไม่ดี ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ กลวิธีการปรับตัว ความกล้าต่อการตายของผู้ป่วยและปัจจัยด้านสถานภาพ เช่น ประวัติส่วนตัว ประสบการณ์การศึกษาและการทำงาน

เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่า ตัวทำนายความเหนื่อยหน่ายที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา การทำงาน

วิลเดล (Windel. 1991 : 1173-A) ได้วิจัยเรื่องแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในมอนทานา โดยศึกษาจากครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในมอนทานาจำนวน 225 คน จาก 15 โรงเรียน พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ถ้าครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมากเท่าใดก็จะส่งผลต่อการทำงานของครูมากเท่านั้น

ยัง (Young. 1994 : 2426-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในรัฐมิสซิสซิปปี โดยศึกษาจากครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 94 คน และจากวิทยาลัยอาชีวศึกษา 15 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ครูจะมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ถ้าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการสนับสนุนครู และมีส่วนร่วมในการทำงานกับครู

เบอร์ (บัญชา ศรีทหารด. 2540 : 55 ; อ้างอิงมาจาก Berg. 1994 : 3935) ศึกษาหาความท้อแท้ของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี หรือมากกว่าระดับความท้อแท้น้อยกว่าครูที่ไม่มีประสบการณ์สอน

ดีคามิลโล (Dicamillo. 1995 : 41) ศึกษาองค์ประกอบของความเครียดและความท้อแท้ของครูการศึกษาพิเศษ และครูการศึกษาปกติ พบว่า ทดการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน และความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเครียดและความท้อแท้

คาสโยกิ (Kasyoki. 1997 : 43) ได้ศึกษาภาระงานของครูที่ทำให้ครูเกิดความเครียดในงาน พบว่า ครูที่มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ครูไม่สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ จึงเป็นเหตุกีดตันต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียน

จากเอกสารและงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศจะเห็นว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ของครูศิลปศึกษาจะเป็นบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็นสำคัญ โดยมีปัจจัยหรือองค์ประกอบ จากสภาพแวดล้อมและสังคมของ บุคคลเข้ามามีเกี่ยวข้อง รวมทั้งสภาพการบริหารและการจัดการในหน่วยงานหรือองค์การก็มีส่วนทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานของบุคคลทั้งสิ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. ความพึงพอใจต่อการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ในการทำงาน
2. ครูศิลปศึกษาที่มีประสบการณ์ในการศึกษาต่างกันจะมีความท้อแท้ต่างกัน
3. ครูศิลปศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีความท้อแท้ต่างกัน
4. ครูศิลปศึกษาที่มีภาระงานต่างกันจะมีความท้อแท้ต่างกัน
5. ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการศึกษา ภาระงาน สามารถพยากรณ์ ความท้อแท้ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของครูศิลปศึกษาได้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยนี้มุ่งศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความ耗耗ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลของการศึกษาวิจัยที่ค้นพบไปเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งจะเป็นผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพการบริหารงานศิลปศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป ขั้นตอนของการดำเนินการศึกษาค้นคว้ามี่ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ครูศิลปศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 จำนวน 38 โรงเรียน จำนวนครู 110 คน

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูศิลปศึกษาแต่ละโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 38 โรงเรียน

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ครูศิลปศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	รวม
1	พญาไท	3	3	3
2	โมซิตสโมสร	3	3	3
3	ราชวินิต	3	3	3
4	วัดโบสถ์	3	3	3
5	วัดโสมนัส	3	3	3
6	วัดอมรินทราราม	4	4	4
7	อนุบาลวัดปรีนัยก	3	3	3
8	บางบัว	3	3	3
9	วัดใหม่ช่องลม	3	3	3
10	พิบูลอุปถัมภ์	3	3	3

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ครูศิลปศึกษา	ประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง	รวม
11	วัดอุทัยธาราม	2	2	2
12	อนุบาลพิบูลเวศม์	3	3	3
13	อนุบาลสามเสนฯ	3	3	3
14	พระยาประเสริฐฯ	2	2	2
15	ไทยรัฐวิทยา 75	2	2	2
16	วัดพลับพลาชัย	3	3	3
17	ประถมทวีธาภิเศก	3	3	3
18	มหาวิรานุวัตร	2	2	2
19	วัดชนะสงคราม	2	2	2
20	วัดชัยชนะสงคราม	3	3	3
21	วัดประยุรวงศาวาส	4	4	4
22	วัดเวตวันธรรมมาวาส	4	4	4
23	พระตำหนักสวนกุหลาบ	3	3	3
24	ประถมบางแค	3	3	3
25	วัดเจ้ามูล	3	3	3
26	วัดช้างเหล็ก	2	2	2
27	วัดหนัง	3	3	3
28	วัดนาครปรก	3	3	3
29	วัดหงส์รัตนาราม	3	3	3
30	อนุบาลวัดนางนอง	3	3	3
31	วัดสังข์กระจาย	3	3	3
32	ทุ่งมหาเมฆ	3	3	3
33	ดาราคาม	3	3	3
34	บ้านหนองบอน	3	3	3
35	ประมณนทรี	3	3	3
36	สายน้ำทิพย์	3	3	3
37	วัดด่าน	2	2	2
38	วัดมหาบุศย์	2	2	2
	รวม	110	110	110

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยดัดแปลง และพัฒนาปรับปรุงมาจากเครื่องมือของ อาริรัตน์ หิรัญโร (อาริรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 71 ; อ้างอิงมาจาก Wood. 1973) และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจการปกครองบังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยดัดแปลง และพัฒนาปรับปรุงมาจากเครื่องมือของ วิกค์ดอร์ (House. 1971 : 329 ; อ้างอิงมาจาก Wigdor. 1969) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อ โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน
	2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย	ได้ 2 คะแนน
	3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง	ได้ 3 คะแนน
	4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก	ได้ 4 คะแนน
	5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ได้ 5 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความท้อแท้ในงานสอนศิลปศึกษา เป็นแบบ สอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยดัดแปลง และพัฒนาปรับปรุงมาจากเครื่องมือของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 87 ; อ้างอิงมาจาก Maslach. 1981) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ มีจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เลข 0	แทน ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น	ได้ 0 คะแนน
	เลข 1	แทน รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า	ได้ 1 คะแนน
	เลข 2	แทน รู้สึกเดือนละครั้ง หรือน้อยกว่า	ได้ 2 คะแนน
	เลข 3	แทน รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง	ได้ 3 คะแนน
	เลข 4	แทน รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง	ได้ 4 คะแนน
	เลข 5	แทน รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	ได้ 5 คะแนน
	เลข 6	แทน รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน	ได้ 6 คะแนน

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ซึ่งการสร้างแบบสอบถาม จำนวน 53 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารงาน แบ่งออกเป็นนโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. สร้างแบบสอบถามความท้อแท้ในงานศิลปศึกษา

5. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโท ตรี ตรวจสอบ และพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง ความชัดเจน ของเนื้อหาและภาษาให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมาย

6. นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโท ตรี ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในข้อ 3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) ความถูกต้องและพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าสามารถวัดได้ตามลักษณะต่าง ๆ ตามนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยหรือไม่ และในการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยวิธีการของ IC (Index of Congruence) ดังนี้

- | | | |
|-------------------------|----------|-----|
| 6.1 ถ้าตรงตามเนื้อหา | ให้คะแนน | + 1 |
| 6.2 ถ้าไม่แน่ใจ | ให้คะแนน | 0 |
| 6.3 ถ้าไม่ตรงตามเนื้อหา | ให้คะแนน | - 1 |

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูศิลปศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 100 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อการบริหารงาน แบ่งออกเป็น

1. นโยบายและการบริหารงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22-0.57 และค่าความเชื่อมั่น 0.72

2. การปกครองบังคับบัญชา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25-0.54 และค่าความเชื่อมั่น 0.86

3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.27-0.48 และค่าความเชื่อมั่น 0.65

แบบสอบถามวัดความท้อแท้ในงานศิลปศึกษา แบ่งออกเป็น

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.38-0.57 และค่าความเชื่อมั่น 0.78

2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.18-0.49 และค่าความเชื่อมั่น 0.55

3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25-0.46 และค่าความเชื่อมั่น 0.58

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์ในการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพของงานที่ทำ และภาระงาน ตัวอย่างของแบบสอบถามตอนนี้

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน และเติมคำตอบลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตามความเป็นจริง

[0] ประสบการณ์ในการศึกษา

- ☐ ครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา
- ☐ ครูที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา

[00] ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ 10 ปีขึ้นไป

[000] ผลงานทางด้านศิลปะของท่านได้รับรางวัล

- ☐ ได้รับรางวัลจำนวน.....ชิ้น
- ☐ ไม่ได้รับรางวัล

[0000] ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียนที่ท่านสอน

- ☐ ได้รับรางวัลจำนวนชิ้น
- ☐ ไม่ได้รับรางวัล

[00000] ภาระงานของท่าน

ครูศิลปศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน

สัปดาห์ละ.....ชั่วโมง

ท่านได้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานสอน สัปดาห์ละ.....ชั่วโมง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ใช้สอบถามครูศิลปศึกษาแบ่งออกเป็นนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชา ตัวอย่างของแบบสอบถามตอนนี้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่า ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสิ่งต่างๆ เหล่านี้เพียงไร แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องให้ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย	น้อยที่สุด	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
นโยบายและการบริหาร					
ตัวอย่าง					
(0) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่จัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงประสบการณ์ด้านศิลปศึกษา					
(00) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่องานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน					
(000) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายด้านการสอนศิลปะอย่างชัดเจน					
ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา					
ตัวอย่าง					
(0) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ผู้บริหารมีความเป็นกันเองในการทำงาน					
(00) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกิจกรรมศิลปศึกษาและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของครูศิลปศึกษา					
(000) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่จัดห้องปฏิบัติการสอนศิลปศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
การปกครองบังคับบัญชา					
ตัวอย่าง					
(0) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้ครูศิลปศึกษาร่วมรับผิดชอบในการจัดประกวดวาดภาพระบายสี					
(00) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ส่งเสริมครูศิลปศึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ					
(0) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ยอมรับความสามารถในการสอนของครูศิลปะ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความท้าทายในงาน ใช้สอบถามครูศิลปศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ
 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไม่สมหวังใน
 ผลสำเร็จของตน
 ตัวอย่างของแบบสอบถามตอนนี้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าท่านมีความท้อแท้ในงานต่อการบริหารงาน
 ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับความรู้สึกของท่าน กรุณาอ่าน
 ข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด และตัดสินใจว่าท่านเคยมีความรู้สึกเช่นนี้กับการทำงาน
 ของท่านหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย [0] รอบตัวเลขที่เป็นคำตอบซึ่งตรงกับ
 ความรู้สึกของท่านอย่างแท้จริง

ข้อความ	ความท้อแท้ในงาน ความรู้สึกบ่อยเพียงไร
ความท้อแท้ในงาน	
ตัวอย่างความอ่อนล้าทางอารมณ์	
(0) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการสอนศิลปศึกษาทำให้จิตใจ ห่อเหี่ยว	0 1 2 3 4 5 6
(00) ข้าพเจ้าหมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงานในตอนเย็น	0 1 2 3 4 5 6
ตัวอย่างการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	
(0) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับผู้สอน วิชาศิลปศึกษา	0 1 2 3 4 5 6
(00) ตั้งแต่สอนศิลปศึกษาข้าพเจ้ากลายเป็นคนที่มีจิตใจ กระด้างต่อผู้คนมากขึ้น	0 1 2 3 4 5 6
ตัวอย่างความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	
(0) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเหมาะสมที่จะสอนวิชาอื่นมากกว่า สอนวิชาศิลปะ	0 1 2 3 4 5 6
(00) ข้าพเจ้ารู้สึกว่านักเรียนของข้าพเจ้าไม่เห็นความสำคัญ ของวิชาศิลปศึกษา	0 1 2 3 4 5 6

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม
 แบบสอบถาม

3.2 ขอความร่วมมือจากสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นผู้ดำเนินการ
 จัดส่งและเก็บแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยภายใน 3 สัปดาห์

3.3 ตรวจแบบสอบถามที่ได้รับคืนโดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 110 ฉบับ
 ได้รับคืนจำนวน 95 ฉบับ ซึ่งทุกฉบับมีข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 86.36

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบฉบับที่สมบูรณ์

1.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน

แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อการบริหารงานแต่ละข้อให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ให้คะแนน 1 คะแนน

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ให้คะแนน 2 คะแนน

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ให้คะแนน 3 คะแนน

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ให้คะแนน 4 คะแนน

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ให้คะแนน 5 คะแนน

ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ข้อ 1-33 เมื่อเป็นข้อความในทางบวกให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

มาก ให้คะแนน 4 คะแนน

มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

แบบสอบถามวัดความท้อแท้ในงาน แต่ละข้อให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น ให้คะแนน 0 คะแนน

รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า ให้คะแนน 1 คะแนน

รู้สึกเดือนละครั้ง หรือน้อยกว่า ให้คะแนน 2 คะแนน

รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง ให้คะแนน 3 คะแนน

รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง ให้คะแนน 4 คะแนน

รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง ให้คะแนน 5 คะแนน

รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน ให้คะแนน 6 คะแนน

ความท้อแท้ในงานข้อ 1-20 เมื่อเป็นข้อความในทางบวกให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น ให้คะแนน 0 คะแนน

รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า ให้คะแนน 1 คะแนน

รู้สึกเดือนละครั้ง หรือน้อยกว่า ให้คะแนน 2 คะแนน

รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง ให้คะแนน 3 คะแนน

รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง ให้คะแนน 4 คะแนน

รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง ให้คะแนน 5 คะแนน

รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน ให้คะแนน 6 คะแนน

1.3 ทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC⁺ เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 ทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจต่อการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ในการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้ t-test ทดสอบสมมติฐานข้อ 2,3 ใช้ F-test (ANOVA) ทดสอบสมมติฐานข้อ 4 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทดสอบสมมติฐานข้อ 5

2.3 การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการบริหารงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยของเบสต์ (Best. 1983 : 184) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของความท้อแท้ในงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยของ แมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson. 1985 : 3) ดังนี้

	ความท้อแท้	ระดับความท้อแท้		
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง
1.	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	<16	17-26	>27
2.	การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	< 8	9-13	>14
3.	ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	>37	36-31	<30

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาค่าคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี Alpha Coefficient ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 170)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานข้อ 1 ความพึงพอใจต่อการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้าทายในการทำงาน

สถิติที่ใช้กับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 คือการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

3.2 สมมติฐานข้อ 2 ครูที่มีประสบการณ์ในการศึกษาต่างกันจะมีความท้าทายต่างกัน

3.3 สมมติฐานข้อ 3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีความท้าทายต่างกัน

3.4 สมมติฐานข้อ 4 ครูที่มีภาระงานต่างกันจะมีความท้าทายต่างกัน

สถิติที่ใช้กับสมมติฐานการวิจัยทั้งข้อ 2, 3 โดยใช้ t-test และข้อ 4 F-test (ANOVA)

3.5 สมมติฐานข้อ 5 การพยากรณ์ความท้าทายในงานของครูศิลปศึกษา ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

สถิติที่ใช้กับสมมติฐานการวิจัยข้อ 5 คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R ²	แทน	ค่าอำนาจพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแบ่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน และภาระงาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจต่อการบริหารงานกับความท้อแท้ในการทำงาน ทดสอบสมมติฐานข้อ 1

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 “ครูที่มีประสิทธิภาพในการศึกษาต่างกัน จะมีความท้อแท้ต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ค่า t-test

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 “ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน จะมีความท้อแท้ต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ค่า t-test

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 “ครูที่มีภาระงานต่างกันจะมีความท้อแท้ต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ค่า F-test (ANOVA)

ตอนที่ 3 การพยากรณ์ความท้าทายในงานของครูศิลปศึกษา ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบ Enter

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพของงานที่ทำและภาระงาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการศึกษา	(95)	
1. ครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา	50	52.63
2. ครูที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา	45	47.37
ประสบการณ์ในการทำงาน	(95)	
จำนวนปีที่ทำงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	16	16.84
2. 10 ปีขึ้นไป	79	83.16
คุณภาพของงานที่ทำ	(95)	
ผลงานทางด้านศิลปะของครู		
1) ได้รับรางวัล	23	24.21
2) ไม่ได้รับรางวัล	72	75.79
ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียนที่สอน		
1) ได้รับรางวัล	43	45.26
2) ไม่ได้รับรางวัล	52	54.75
ภาระงาน		
ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน	(95)	
1. ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน	95	100
2. ไม่ได้ปฏิบัติ	-	-

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
งานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอน	(95)	
1. ได้ปฏิบัติ	64	67.37
2. ไม่ได้ปฏิบัติ	31	32.63
รวม	95	86.36

จากตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานที่แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบ จำแนกได้ดังนี้

ประสบการณ์ในการศึกษา พบว่าครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 95 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 และเป็นครูที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37

ประสบการณ์ในการทำงาน จากจำนวนปีที่ครูมีประสบการณ์ ครูมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 และเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงคือ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 83.16

คุณภาพของงานที่ทำ พบว่าครูที่มีผลงานทางด้านศิลปะได้รับรางวัลมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 24.21 นอกนั้นเป็นครูที่ไม่ได้รับรางวัล มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 75.79 ส่วนผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียนที่สอนได้รับรางวัลมี 43 คน คิดเป็นร้อยละ 45.26 และเป็นนักเรียนที่สอนไม่ได้รับรางวัล จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 54.74

ภาระงาน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานสอน มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และครูที่ปฏิบัติหน้าที่งานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอน มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 67.37 ส่วนครูที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่งานอื่น ๆ มี 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.63

ตอนที่ 2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในงานของครูศิลปศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการศึกษา และภาระงาน ดังแสดงผลในตาราง 4-8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของความพึงพอใจต่อการบริหารงานกับความต้อแท้ในการทำงาน

	ความพึงพอใจรวม	นโยบายและการบริหารงาน	ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	การปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.
ความต้อแท้รวม	-0.45**	-0.41**	-0.31**	-0.45**	32.03	20.34
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.39**	-0.36**	-0.27**	-0.39**	9.51	7.26
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.37**	-0.33**	-0.27**	-0.37**	11.89	8.76
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	-0.40**	-0.39**	-0.25**	-0.40**	10.63	7.59
X	3.23	3.09	3.19	3.35	-	-
S.D.	0.68	0.70	0.89	0.72	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจต่อการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้อแท้ในการทำงานของครูศิลปศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -0.45 หมายความว่า ครูศิลปศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสูงจะมีความต้อแท้ในการทำงานต่ำ

ความต้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มีความสัมพันธ์กับด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ครูศิลปศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสูงจะมีความต้อแท้ในการทำงานปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความต้อแท้ในงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยของแมสแลคและแจคสัน (Maslach and Jackson. 1985 : 3) พบว่า ครูศิลปศึกษามีความต้อแท้ในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มีระดับความต้อแท้ในการทำงานต่ำ ส่วนครูศิลปศึกษาที่มีความต้อแท้ในการทำงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความต้อแท้อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานและผลการทดสอบความท้อแท้ด้านรวมและด้านย่อย 3 ด้านของครูที่มีประสบการณ์ในการศึกษาต่างกัน

ตัวแปร	N	$\bar{x}$	S.D.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
ความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้า <u>ประสบการณ์ในการศึกษา</u>					
ครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา	50	9.36	7.69	0.20	0.21
ครูที่ไม่มีวุฒิทาง ศิลปศึกษา	45	9.67	6.84		
ความท้อแท้ ด้านการสูญเสีย					
ครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา	50	12.16	9.21	-0.31	0.17
ครูที่ไม่มีวุฒิทาง ศิลปศึกษา	45	11.60	8.35		
ความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวัง					
ครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา	50	9.94	6.89	0.94	0.18
ครูที่ไม่มีวุฒิทาง ศิลปศึกษา	45	11.40	8.30		
ความท้อแท้รวม					
ครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา	50	31.46	20.54	-0.29	0.86
ครูที่ไม่มีวุฒิทาง ศิลปศึกษา	45	32.67	20.32		

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษาและครูที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และความท้อแท้โดยรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ประสบการณ์ทางการศึกษาไม่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ ผลข้อนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐานและผลการทดสอบความท้อแท้ด้านรวมและด้านย่อยของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน (จำนวนปี) ต่างกัน

ตัวแปร	N	$\bar{x}$	SD.	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
ความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้า <u>ประสบการณ์ในการทำงาน (จำนวนปี)</u>					
น้อยกว่า 10 ปี	16	8.31	6.18	-0.72	0.05
10 ปีขึ้นไป	79	9.75	7.47		
ความท้อแท้ ด้านการสูญเสีย					
น้อยกว่า 10 ปี	16	9.63	8.41	-1.14	0.42
10 ปีขึ้นไป	79	12.35	8.83		
ความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวัง					
น้อยกว่า 10 ปี	16	6.63	7.14	-2.37	0.71
10 ปีขึ้นไป	79	11.44	7.45		
ความท้อแท้รวม					
น้อยกว่า 10 ปี	16	24.56	18.05	-1.63	0.70
10 ปีขึ้นไป	79	33.54	20.54		

จากตาราง 6 พบว่า ครูศิลปศึกษาที่ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และความท้อแท้โดยรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ประสบการณ์การทำงานไม่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ ผลข้อนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อแท้ในด้านต่างๆ ของครูศิลปศึกษา จำแนกตามคุณภาพของงานที่ทำและภาระงานที่ต่างกัน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 7 - 8

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน (คุณภาพของงานที่ทำ) ต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ประสบการณ์ในการทำงาน						
คุณภาพของงานที่ทำ(ผลงานทางศิลปะของครูที่ได้รับรางวัล)						
ความอ่อนล้า	ระหว่างกลุ่ม	2	44.18	22.09	0.41	0.66
	ภายในกลุ่ม	92	4913.56	53.41		
	รวม	94	4957.74			
การสูญเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2	233.27	116.63	1.53	0.22
	ภายในกลุ่ม	92	7005.68	76.15		
	รวม	94	7238.95			
ความไม่สมหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.35	0.01	0.99
	ภายในกลุ่ม	92	5407.39	58.78		
	รวม	94	5408.10			
ความท้อแท้ในงานโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	2	196.44	98.22	0.23	0.79
	ภายในกลุ่ม	92	38684.46	420.48		
	รวม	94	38880.90			
คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียนที่สอนได้รับรางวัล)						
ความอ่อนล้า	ระหว่างกลุ่ม	2	119.63	59.81	1.14	0.33
	ภายในกลุ่ม	92	4838.12	52.59		
	รวม	94	4957.75			
การสูญเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2	115.72	57.85	0.75	0.48
	ภายในกลุ่ม	92	7123.23	77.43		
	รวม	94	7238.95			
ความไม่สมหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	166.89	83.45	1.47	0.24
	ภายในกลุ่ม	92	5241.21	56.97		
	รวม	94	5408.10			
ความท้อแท้ในงานโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	2	803.05	401.51	0.97	0.38
	ภายในกลุ่ม	92	38077.86	413.89		
	รวม	94	38880.91			

จากตาราง 7 แสดงว่า ครูศิลปศึกษาที่มีคุณภาพของงาน (ด้านผลงานของครู) แตกต่างกัน มีความท้อแท้ในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านความไม่สมหวัง ในผลงานของตน และด้านรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูศิลปศึกษาที่มีคุณภาพของงาน (ด้านผลงานของนักเรียน) แตกต่างกันมีความท้อแท้ในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และด้านรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา ที่มีภาระงานสอนและงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ภาระงาน (งานสอน)						
ความอ่อนล้า	ระหว่างกลุ่ม	2	121.80	60.90	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	92	4835.95	52.57		
	รวม	94	4957.75			
การสูญเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2	116.51	58.26	0.75	0.47
	ภายในกลุ่ม	92	7122.44	77.42		
	รวม	94	7238.95			
ความไม่สมหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	184.68	92.34	1.63	0.20
	ภายในกลุ่ม	92	5223.43	56.78		
	รวม	94	5408.11			
ความท้อแท้ในงานโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	2	1233.70	616.85	1.51	0.23
	ภายในกลุ่ม	92	37647.21	409.21		
	รวม	94	38880.91			
ภาระงาน (งานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน)						
ความอ่อนล้า	ระหว่างกลุ่ม	2	94.90	47.45	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	92	4862.85	52.86		
	รวม	94	4957.75			
การสูญเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2	55.61	27.81	0.36	0.70
	ภายในกลุ่ม	92	7183.34	78.08		
	รวม	94	7238.95			
ความไม่สมหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	76.50	38.25	0.66	0.52
	ภายในกลุ่ม	92	5331.61	57.95		
	รวม	94	5408.11			

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความท้อแท้ในงานโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	2	654.69	327.34	0.79	0.46
	ภายในกลุ่ม	92	38226.22	415.50		
	รวม	94	38880.91			

จากตาราง 8 แสดงว่า ครูศิลปศึกษาที่มีภาระงาน (งานสอน) แตกต่างกันมีความท้อแท้ในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนและด้านรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูศิลปศึกษาที่มีภาระงาน (งานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน) แตกต่างกันมีความท้อแท้ในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และด้านรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 4

ตอนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของครูศิลปศึกษา ด้านความอ่อนสําทางอารมณ์ การสูญเสียความสํัพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สํัพันธ์ในผล
ลํ้าเร็จของตน ผู้วิจัยนําสวนผลการวิเคราะห์ความสํัพันธ์ระหว่างตัวแปร และผลการวิเคราะห์ความสํัพันธ์การพัฒนาศักยภาพครูศิลปศึกษา 9-11 ต่อไป

ตาราง 9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานด้านรวมของครูศิลปศึกษา

[illegible]

หมายเหตุทางสถิติระดับ .01

หมายเหตุ

ประสบการณ์ในการศึกษา จำแนกเป็น

1.) ครุที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา 2) ครุที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น

จำนวนปีทำงาน 1) น้อยกว่า 10 ปี 2) 10 ปีขึ้นไป

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับความท้อแท้โดยรวมกับความพึงพอใจใน ด้านนโยบายและการบริหารงาน (-0.41) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (-0.31) การปกครอง บังคับบัญชา (-0.45) และประสบการณ์ในการทำงาน (-0.17) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

นอกจากนี้ ยังพบว่า ประสบการณ์ในการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู 0.38 ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน 0.39) ภาระงาน (งาน สอน 0.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน -0.36) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) มีความสัมพันธ์กับ (ผลงานทางด้าน ศิลปะของนักเรียน 0.60)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงาน ทางด้านศิลปะของนักเรียน) มีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารงาน (0.17) ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา (0.19) การปกครองบังคับบัญชา (0.22)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาระงาน (งานสอน) มีความสัมพันธ์กับภาระงาน (งานอื่น -0.29) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ภาระงาน (งานอื่น ๆ) มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (0.07) การปกครองบังคับบัญชา (0.02)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นโยบายและการบริหาร งานมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (0.73) การปกครองบังคับบัญชา (0.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการ ปกครองบังคับบัญชา (0.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวพยากรณ์ ได้แก่ประสบการณ์ในการศึกษา ประสบ การณ์ในการทำงาน คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู ผลงานทางด้านศิลปะของ นักเรียน) ภาระงาน (งานสอน งานอื่น ๆ) นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับ บัญชา การปกครองบังคับบัญชา กับตัวแปรเกณฑ์คือ ความท้อแท้ในงาน มีผลการวิเคราะห์ความ แปรปรวน ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณของความท้อแท้ในงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	9	11799.95	1311.11	4.12**
Residual	85	27080.95	318.60	
Total	94	38880.90		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าตัวพยากรณ์คือตัวแปร
กับความท้อแท้กับตัวเกณฑ์ คือความท้อแท้ในงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำ
ที่ระดับ .01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสพ
สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านรวมของครูศิลปศึกษา โดยใช้
วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b.	B	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ	
ประสบการณ์ในการศึกษา	-1.49	4.27	-0.04	-0.35	0.73	
ประสบการณ์ในการทำงาน	-6.01	5.21	-0.11	-1.15	0.25	
คุณภาพของงานที่ทำ	(ผลงานทางด้าน ศิลปะของครู)	1.19	0.79	0.18	1.50	0.14
	(ผลงานทางด้าน ศิลปะของนักเรียน)	-0.45	0.42	-0.13	-1.07	0.29
ภาระงาน	(งานสอน)	1.05	0.55	0.19	1.92	0.06
	(งานอื่น ๆ)	0.28	0.30	0.09	0.96	0.34
นโยบายและการบริหารงาน	-5.35	4.30	-0.18	-1.24	0.22	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.53	3.89	0.16	0.91	0.37	
การปกครองบังคับบัญชา	-12.20	4.43	-0.43	-2.75**	0.01	
R = 0.55 R ² = 0.30 S.E. est = 17.85 a = 59.48						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ใน
งานด้านรวมของครูศิลปศึกษา ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ การปกครองบังคับบัญชา โดยมี
ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกณฑ์เท่ากับ -0.43 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ
มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่อนข้างต่ำและไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา กับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษาเท่ากับ 0.55 มีความคลาดเคลื่อน
ของการพยากรณ์เท่ากับ 17.85 และตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความ
ท้อแท้ในงานด้านรวมของครูศิลปศึกษาได้ร้อยละ 30 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 30 และ
ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านรวมของครูศิลปศึกษา โดยใช้คะแนนดิบ

ความท้อแท้ในงาน = $59.48 - 1.49$ (ประสบการณ์ในการศึกษา) $- 6.01$ (ประสบการณ์ในการทำงาน) $+ 1.19$ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) $- 0.45$ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) $+ 1.05$ (งานสอน) $+ 0.28$ (งานอื่น ๆ) $- 5.35$ (นโยบายและการบริหารงาน) $+ 3.53$ (ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา) $- 12.20$ (การปกครองบังคับบัญชา)

สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านรวมของครูศิลปศึกษาโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ความท้อแท้ในงาน = -0.04 (ประสบการณ์ในการศึกษา) $- 0.11$ (ประสบการณ์ในการทำงาน) $+ 0.18$ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) $- 0.13$ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) $+ 0.19$ (งานสอน) $+ 0.09$ (งานอื่น ๆ) $- 0.18$ (นโยบายและการบริหารงาน) $+ 0.16$ (ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา) $- 0.43$ (การปกครองบังคับบัญชา)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและผลการวิเคราะห์ถดถอย สำหรับการพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในตาราง 12-14 ต่อไปนี้

ตาราง 12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับความต่อเนื่องด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูศิลปศึกษา

ตัวแปร	ความสัมพันธ์		ภาระงาน		ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน				
	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ประสิทธิภาพในการทำงาน	การสอนงานอื่น ๆ	นโยบายและการบริหารงาน	ความสัมพันธกับผู้บริหาร	การปกครองบังคับบัญชา			
คุณภาพของงานที่ทำ	1.00	-0.02**	-0.09**	-0.22	0.11	0.01	-0.36**	-0.27**	-0.39**
		1.00	0.38**	0.39**	0.22**	-0.15	0.10	0.06	0.06
			-0.09	-0.36**	-0.09	-0.04	0.15	-0.03	0.02
			1.00	0.60**	-0.03	0.11	0.01	0.11	0.09
ภาระงาน		(ผลงานทางด้านศิลปะของครู)		1.00	0.12	-0.04	0.17**	0.19**	0.22**
		(ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน)			1.00	-0.29**	-0.03	0.09	0.03
		(งานสอน)							
ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน		(งานอื่น ๆ)			1.00		0.05	0.07	0.02
							1.00	0.73**	0.70**
นโยบายและการบริหารงาน									
ความสัมพันธกับผู้บังคับบัญชา									
บัญชา									
การปกครองบังคับบัญชา									

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ กับความพึงพอใจในดำนนโยบายและการบริหารงาน (-0.36) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (-0.27) การปกครองบังคับบัญชา (-0.39) ประสบการณ์ในการศึกษา (-0.02) ประสบการณ์ในการทำงาน (- 0.07) คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู -0.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ ยังพบว่า ประสบการณ์การศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู 0.38 ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน 0.39) ภาระงาน (งานสอน 0.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน 0.36) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานศิลปะของครู) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน 0.60) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) มีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารงาน (0.17) ความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (0.19) การปกครองบังคับบัญชา (0.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาระงาน (งานสอน) มีความสัมพันธ์กับภาระงาน (งานอื่น ๆ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (0.73) การปกครองบังคับบัญชา (0.70) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการปกครองบังคับบัญชา (0.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวพยากรณ์ ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการศึกษา คุณภาพงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) ภาระงาน (งานสอน งานอื่น ๆ) นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชากับตัวแปรเกณฑ์ คือความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณของความอ่อนล้าทางอารมณ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	9	1089.02	121.00	2.66**
Residual	85	3868.72	45.51	
Total	94	4957.74		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าตัวพยากรณ์คือ
กับความต้อแท้กับตัวเกณฑ์ คือความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้น
ทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความต้อแท้ในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของ
ครูศิลปศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b.	B	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ	
ประสบการณ์ในการศึกษา	0.89	1.61	0.06	0.55	0.58	
ประสบการณ์ในการทำงาน	-1.08	1.97	-0.06	-0.55	0.59	
คุณภาพของงานที่ทำ	(ผลงานทางด้าน ศิลปะของครู)	3.11E-02	0.30	0.01	0.10	0.92*
	(ผลงานทางด้าน ศิลปะของนักเรียน)	-0.23	0.16	-0.19	-1.47	0.15
ภาระงาน	(งานสอน)	0.24	0.21	0.12	1.14	0.26
	(งานอื่น ๆ)	5.60E-02	0.11	0.05	0.50	0.62*
นโยบายและการบริหารงาน	-2.03	1.62	-0.20	-1.25	0.21	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1.35	1.47	0.17	0.92	0.36	
การปกครองบังคับบัญชา	-3.56	1.68	-0.35	-2.12**	0.04	
R = 0.47 R ² = 0.22 S.E. est = 6.75 a = 19.45						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ความต้อแท้ในงาน
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูศิลปศึกษา ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ การปกครอง
บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -0.35 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
สำหรับตัวแปรอื่น ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ค่อนข้างต่ำ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความต้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษาเท่ากับ
0.47 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 6.75 และตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด สามารถ
อธิบายความแปรปรวนของความต้อแท้ในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูศิลปศึกษาได้ร้อยละ
22 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 22 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็น
สมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูศิลปศึกษา โดยใช้
คะแนนดิบ

ความอ่อนล้าทางอารมณ์ = $19.45 + 0.89$ (ประสบการณ์ในการศึกษา) - 1.08
(ประสบการณ์ในการทำงาน) + $3.11E-02$ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) - 0.23 (ผลงานทางด้าน
ศิลปะของนักเรียน) + 0.24 (งานสอน) + $5.60E-02$ (งานอื่น ๆ) - 2.03 (นโยบายและการบริหาร
งาน) + 1.35 (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) - 3.56 (การปกครองบังคับบัญชา)

สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูศิลปศึกษา โดยใช้
คะแนนมาตรฐาน

ความอ่อนล้าทางอารมณ์ = 0.06 (ประสบการณ์ในการศึกษา) - 0.06 (ประสบการณ์ใน
การทำงาน) + 0.01 (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) - 0.19 (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน)
+ 0.12 (งานสอน) + 0.05 (งานอื่น ๆ) 0.20 (นโยบายและการบริหารงาน) + 0.17 (ความ
สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) - 0.35 (การปกครองบังคับบัญชา)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและผลการวิเคราะห์ถดถอยสำหรับการ
พยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในตาราง 15-17 ต่อไปนี้

ตาราง 15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับความท้าทายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูศิลปศึกษา

ตัวแปร	การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล		ประสบการณ์ในการศึกษา		ประสบการณ์ในการทำงาน		ประสบการณ์ในการศึกษา		ประสบการณ์ในการทำงาน		ประสบการณ์ในการศึกษา		ประสบการณ์ในการทำงาน		ประสบการณ์ในการศึกษา		ประสบการณ์ในการทำงาน	
	ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ความสัมพันธ์ในการศึกษา	ความสัมพันธ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในการศึกษา	ความสัมพันธ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในการศึกษา	ความสัมพันธ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในการศึกษา	ความสัมพันธ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในการศึกษา	ความสัมพันธ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในการศึกษา	ความสัมพันธ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในการศึกษา	ความสัมพันธ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในการศึกษา	ความสัมพันธ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในการศึกษา
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	1.00	0.03	-0.12	0.23**	0.00	0.09**	0.10	-0.33**	-0.27**	-0.37**								
ประสบการณ์ในการศึกษา		1.00	0.03	0.38**	0.39**	0.22**	-0.15	0.10	0.06	0.06								
ประสบการณ์ในการทำงาน			1.00	-0.09	0.36**	-0.09	-0.04	0.15	-0.03	0.02								
คุณภาพของงานที่ทำ				1.00	0.60**	-0.03	0.11	0.01	0.11	0.09								
ประสบการณ์ในการศึกษา					1.00													
ประสบการณ์ในการทำงาน						1.00												
ประสบการณ์ในการศึกษา							1.00											
ประสบการณ์ในการทำงาน								1.00										
ประสบการณ์ในการศึกษา									1.00									
ประสบการณ์ในการทำงาน										1.00								
ประสบการณ์ในการศึกษา											1.00							
ประสบการณ์ในการทำงาน												1.00						
ประสบการณ์ในการศึกษา													1.00					
ประสบการณ์ในการทำงาน														1.00				
ประสบการณ์ในการศึกษา															1.00			
ประสบการณ์ในการทำงาน																1.00		
ประสบการณ์ในการศึกษา																	1.00	
ประสบการณ์ในการทำงาน																		1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน (-0.33) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (-0.27) การปกครองบังคับบัญชา (-0.37) คุณงานของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู 0.23) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ ยังพบว่า ประสบการณ์การศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู 0.38 ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน 0.39) ภาระงาน (งานสอน 0.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน 0.36) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน 0.60) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) มีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารงาน (0.17) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (0.19) และการปกครองบังคับบัญชา (0.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (0.73) การปกครองบังคับบัญชา (0.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการปกครองบังคับบัญชา (0.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวพยากรณ์ ประสบการณ์ในการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) ภาระงาน (งานสอน งานอื่น ๆ) นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา กับตัวแปรเกณฑ์คือ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณของการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	9	1847.91	205.32	3.24**
Residual	85	5391.04	63.43	
Total	94	7238.95		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าตัวพยากรณ์คือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายกับตัวเกณฑ์ คือการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้าทายในงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูศิลปศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b.	B	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ	
ประสบการณ์ในการศึกษา	-0.58	1.91	-0.03	-0.31	0.76	
ประสบการณ์ในการทำงาน	-1.67	2.33	-0.07	-0.72	0.48	
คุณภาพของงานที่ทำ	(ผลงานทางด้าน ศิลปะของครู)	0.96	0.35	0.34	2.71**	0.01
	(ผลงานทางด้าน ศิลปะของนักเรียน)	-0.19	0.19	-0.13	-1.03	0.31
	(งานสอน)	0.36	0.24	0.15	1.46	0.15
ภาระงาน	(งานอื่น ๆ)	0.14	0.13	0.11	1.06	0.29
นโยบายและการบริหารงาน	-1.08	1.92	-0.09	-0.56	0.58	
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.32	1.74	0.03	0.18	0.86	
การปกครองบังคับบัญชา	-4.12	1.98	-0.34	-2.08**	0.04	
R = 0.51 R ² = 0.26 S.E. est = 7.96 a = 20.70						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้าทายในงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูศิลปศึกษา ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ประสบการณ์ในการทำงาน (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ + 0.34 และการปกครองบังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เท่ากับ - 0.34 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับตัวแปรอื่น ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความท้าทายในงานของครูศิลปศึกษาเท่ากับ 0.51 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 7.96 และตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด สามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้าทายในงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูศิลปศึกษาได้ร้อยละ 26 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 26 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูศิลปศึกษา โดยใช้คะแนนดิบ

การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล = $20.70 - 0.58$ (ประสบการณ์ในการศึกษา) $- 1.67$ (ประสบการณ์ในการทำงาน) $+ 0.96$ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) $- 0.19$ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) $+ 0.36$ (งานสอน) $+ 0.14$ (งานอื่น ๆ) $- 1.08$ (นโยบายและการบริหารงาน) $+ 0.32$ (ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา) $- 4.12$ (การปกครองบังคับบัญชา)

สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูศิลปศึกษา โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล = -0.03 (ประสบการณ์ในการศึกษา) $- 0.07$ (ประสบการณ์ในการทำงาน) $+ 0.34$ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) $- 0.13$ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) $+ 0.15$ (งานสอน) $+ 0.11$ (งานอื่น ๆ) $- 0.09$ (นโยบายและการบริหารงาน) $+ 0.03$ (ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา) $- 0.34$ (การปกครองบังคับบัญชา)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และผลการวิเคราะห์ถดถอยสำหรับการพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนในตาราง 18-20 ต่อไปนี้

ตาราง 18 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับความท้าทายด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตอนของครูศิลปศึกษา

ตัวแปร	ความไม่ประสบความสำเร็จ		ประสบความสำเร็จ		การงาน		ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน	
	ไม่สำเร็จ	ประสบความสำเร็จ	ไม่สำเร็จ	ประสบความสำเร็จ	งานสอน	งานอื่นๆ	นโยบายและ การบริหารงาน	ความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา บังคับบัญชา
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จ ของตน	1.00	-0.10	-0.24**	0.02	-0.05	0.20**	-0.39**	-0.25**
ประสบการณ์ในการศึกษา		1.00	0.03	0.38**	0.39**	0.22**	0.10	0.06
ประสบการณ์ในการทำงาน			1.00	-0.09	0.36**	-0.09	0.15	-0.03
คุณภาพของงานที่ทำ				1.00	0.60**	-0.03	0.01	0.11
คุณภาพของงานที่ทำ					1.00	0.12	0.17**	0.19**
การงาน						1.00	-0.03	0.09
ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน							1.00	0.07
นโยบายและการบริหารงาน								0.70**
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา								1.00
การปกครองบังคับบัญชา								0.80**
								1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านความสำเร็จของงาน กับความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน (-0.39) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (-0.25) การปกครองบังคับบัญชา (-0.40) ประสบการณ์ในการทำงาน (-0.24) ภาระงาน (งานสอน 0.20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ ยังพบว่า ประสบการณ์การศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู 0.38 ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน 0.39) ภาระงาน (งานสอน 0.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน -0.36) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน 0.60) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพของงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) มีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารงาน (0.17) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (0.19) การปกครองบังคับบัญชา (0.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาระงาน (งานสอน) มีความสัมพันธ์กับภาระงาน (งานอื่น ๆ -0.29) นโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (0.73) การปกครองบังคับบัญชา (0.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการปกครองบังคับบัญชา (0.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวพยากรณ์ ประสบการณ์ในการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพงานที่ทำ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) ภาระงาน (งานสอน งานอื่น ๆ) นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา กับตัวแปรเกณฑ์คือ ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน มีผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณของความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	9	1603.34	178.15	3.98**
Residual	85	3804.77	44.76	
Total	94	5408.11		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าตัวพยากรณ์คือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษากับตัวเกณฑ์ คือความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนในงานของครู ศิลปะศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างเป็น สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงใน ตาราง 20

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของ ตนของครูศิลปศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b.	B	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ	
ประสบการณ์ในการศึกษา	-1.80	1.60	-0.12	-1.13	0.26	
ประสบการณ์ในการทำงาน	-3.26	1.95	-0.16	1.67**	0.01	
คุณภาพของงานที่ทำ	(ผลงานทางด้าน ศิลปะของครู)	0.20	0.30	0.08	0.67	0.51
	(ผลงานทางด้าน ศิลปะของนักเรียน)	-2.34E-02	0.16	-0.02	-0.15	0.89
ภาระงาน	(งานสอน)	0.45	0.20	0.22	2.22**	0.03
	(งานอื่น ๆ)	8.71E-02	0.11	0.08	0.78	0.44
นโยบายและการบริหารงาน	-2.24	1.61	-0.21	-1.39	0.17	
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1.87	1.46	0.22	1.28	0.20	
การปกครองบังคับบัญชา	-4.52	1.66	-0.43	-2.72**	0.01	
R = 0.54 R ² = 0.30 S.E. est = 6.69 a = 19.33						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ใน งานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนของครูศิลปศึกษา ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ประสบการณ์ในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -0.16 งานสอนมีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เท่ากับ - 0.22 และการปกครองบังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -0.43 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับตัวแปรอื่น ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่อนข้าง ต่ำ และไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความท้อแท้ ในงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนของครูศิลปศึกษาเท่ากับ 0.54 มีความคลาดเคลื่อนของ การพยากรณ์เท่ากับ 6.69 และตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด สามารถอธิบายความแปรปรวนความท้อแท้

ในงานของครูศิลปศึกษาได้ร้อยละ 30 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 30 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนของครูศิลปศึกษาโดยใช้คะแนนดิบ

ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน = $19.33 - 1.80$ (ประสบการณ์ในการศึกษา) $- 3.26$ (ประสบการณ์ในการทำงาน) $+ 0.20$ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) $- 2.34E-02$ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) $+ 0.45$ (งานสอน) $+ 8.71E-02$ (งานอื่น ๆ) $- 2.24$ (นโยบายและการบริหารงาน) $+ 1.87$ (ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา) $- 4.52$ (การปกครองบังคับบัญชา)

สมการพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนของครูศิลปศึกษาโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน = -0.12 (ประสบการณ์ในการศึกษา) $- 0.16$ (ประสบการณ์ในการทำงาน) $+ 0.08$ (ผลงานทางด้านศิลปะของครู) $- 0.02$ (ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียน) $+ 0.22$ (งานสอน) $+ 0.08$ (งานอื่น ๆ) $- 0.21$ (นโยบายและการบริหารงาน) $+ 0.22$ (ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา) $- 0.43$ (การปกครองบังคับบัญชา)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. พยากรณ์ความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูศิลปศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 จำนวน 38 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 110 คน จากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 110 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับสมบูรณ์ 95 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.36 ของแบบสอบถามทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยดัดแปลงและพัฒนาปรับปรุงมาจากเครื่องมือของ อารีรัตน์ หิรัญโร (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 71 ; อ้างอิงมาจาก Wood. 1973) และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจการปกครองบังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแปลและปรับปรุงมาจากเครื่องมือของ วิกต์ดอร์ (House. 1971 : 329 ; อ้างอิงมาจาก Wigdor. 1969 : 87) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความท้อแท้ในงานสอนศิลปศึกษา ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยปรับปรุงมาจากเครื่องมือของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 87 ; อ้างอิงมาจาก Maslach. 1981) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ในการสร้างเครื่องมือผู้วิจัย ได้ให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูศิลปศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 100 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อการบริหารงาน 0.86 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความท้อแท้ในงาน 0.83

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการทางสถิติที่คำนวณค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน และภาระงาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจต่อการบริหารงานกับความท้อแท้ในการทำงาน ทดสอบสมมติฐานที่ 1

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 “ครูที่มีประสิทธิภาพในการศึกษาต่างกัน จะมีความท้อแท้ต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ค่า t-test

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 “ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันจะมีความท้อแท้ต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ค่า t-test

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 “ครูที่มีภาระงานต่างกันจะมีความท้อแท้ต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ค่า F-test (ANOVA)

ตอนที่ 3 การพยากรณ์ความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประสิทธิภาพทางการศึกษา พบว่าครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 95 คน เมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพทางการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษามีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 และเป็นครูที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษามี 45 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37

1.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าครูที่ประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกเป็น 2 ระดับ

1.2.1 จำนวนปีในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 83.16

1.2.2 คุณภาพของงานที่ทำ ผลงานทางด้านศิลปะของครูที่ได้รับรางวัลมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 24.21 และไม่ได้รับรางวัลจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 75.79 ส่วนผลงานทางศิลปะของนักเรียนที่สอนได้รับรางวัลมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 45.26 และไม่ได้รับรางวัลจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 54.74

1.3 ภาระงาน พบว่า ครูศิลปศึกษามีภาระงานการปฏิบัติงานจำแนกเป็น

1.3.1 งานสอน มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.2 งานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 67.37 และเป็นครูที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่งานอื่น ๆ มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.63

2. ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ครูที่มีประสิทธิภาพในการศึกษาต่างกันจะมีความท้อแท้ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันจะมีความท้อแท้ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ครูที่มีภาระงานต่างกันจะมีความท้อแท้ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในงานได้แก่

6.1 ด้านความพึงพอใจต่อการบริหารงาน พบว่า การปกครองบังคับบัญชาสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ผลงานทางด้านศิลปะของครูสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3 ด้านภาระงาน พบว่า งานสอนสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2540 : 7 - 8) ได้ระบุถึง คุณภาพงานของครูศิลปศึกษาที่จะประสบความสำเร็จ

สำเร็จนั้น จะขึ้นอยู่กัปปัจจยหลายปัจจย เช่น ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน วุฒิตางศิลปะ และมี ประสพการณัในการทำงาน รวมทั้งความเชี่ยวชาญในการเรียนการสอนศิลปะ นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กัผลการวิจัยของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 25 - 26) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการ ทำงาน มีความสำคัญในการรับรู้และส่งผลกระทบต้อความท้อแท้ และผลการวิจัยของ บัญชา ศรีหนารณ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม คือ ไม่มีโอกาสร่วม ในการตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาลำคัญของวิทยาลัย รวมทั้งข้อค้นพบของ วินเดล (Winde. 1991 : 1173-A) ที่ได้วิจัยเรื่อง แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา : ปัจจยที่มีความสัมพันธ์กัความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในมอนตานา โดย พบว่า ถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมากเท่าใด จะส่งผลต้อการทำงาน ของครูมากเท่านั้น จากข้อค้นพบในงานวิจัยที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ถ้าครูมีความพึงพอใจใน การทำงานสูง ความท้อแท้ในการทำงานจะน้อยลง

2. ประสพการณัในการศึกษา ไม่มีผลต้อความท้อแท้ในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ครูมีวุฒิตางศิลปศึกษา หรือไม่มีวุฒิตางศิลปศึกษาแต่ได้รับมอบหมายให้สอนศิลปศึกษา ไม่มีความ ท้อแท้ในงานที่แตกต่างกันเลย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กำหนดแนวนทางด้านการศึกษาเอาไว้ชัดเจนว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต้องจัดดำเนินการ พัฒนาครูให้มีความรู้และแนวนทางในการใช้หลักสูตรประถมศึกษา ในการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่ม ประสพการณั โดยมุ่งเน้น การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับทักษะการสอน การผลิตสื่อ การประชุม สัมมนา เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน การนำเสนอแนวนทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนการส่ง เสริมเพิ่มพูนคุณวุฒิ และอนุมัติให้ครูลาศึกษาต่อ โดยมิได้แยกกลุ่มประสพการณัใดประสพการณัหนึ่ง (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2541 : 284) ดังนั้น ในประเด็นนี้จึงอาจจะไม่ส่งผล ต้อความท้อแท้ในการทำงาน แม้ว่าจะมีวุฒิการศึกษาต่างกันก็ตาม ซึ่งไม่สอดคล้องกัผลการวิจัย ของผู้วิจัยหลายคน เช่น นพดล สายทองยนต์ (2537 : 8) พิกพ ปิติ (2534 : 23) และวิทยา ชันประเสริฐ (2531 : 81 - 82) ได้บ่งชี้ว่า ความท้อแท้ในงานสอนศิลปศึกษาของครูสอนศิลปศึกษา เนื่องมาจาก การบริหารงานที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครูผู้สอน ต้องสอนวิชาที่ตนเองไม่ถนัด ขาด ประสพการณั ไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย และวิธีการสอนศิลปศึกษา สอนไม่ทันตาม แผนการสอน ขาดเอกสารหลักสูตรและสื่อการสอน

2. ประสพการณัในการทำงาน ไม่มีผลต้อความท้อแท้ในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ไม่ว่าครูสอนศิลปศึกษาจะมีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี หรือมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จะมีความท้อแท้ในงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกัผลการวิจัยของ เทเลอร์ (Taylor. 1988 : 2786-A) ที่พบว่า ครูที่มีประสพการณัน้อยมีความท้อแท้มากกว่าครูที่มีประสพการณัมาก และข้อค้นพบของ เบอร์ก (บัญญัติ ศรีหนารณ. 2540 : 55 ; อ้างอิงมาจาก Berg. 1994 : 3935) ที่พบว่า ครูที่มี ประสพการณัการสอน 10 ปี หรือมากกว่า ระดับความท้อแท้น้อยกว่าครูที่ไม่มีประสพการณั การสอน แต่จะสอดคล้องกัผลการวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 51 - 67) เรื่องความท้อถอยของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 7 ที่พบว่า ประสพการณัในการทำงานของครูที่แตกต่างกันมีความท้อแท้ไม่ แตกต่างกัน แต่สำหรับด้านคุณภาพของงานไม่มีผลต้อความท้อแท้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทางสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กำหนดแนวนทางด้านการพัฒนาครูเพื่อ

คุณภาพของงานในโรงเรียน โดยจัดอบรมครูศิลปศึกษาทั้งครูเก่าและครูใหม่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับทักษะการสอน การใช้เทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพ จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างในการทำงาน (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2543 : 12-16) อันจะทำให้คุณภาพของงานที่จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัย เช่น ครูศิลปศึกษาต้องมีความเชี่ยวชาญในการสอนศิลปศึกษา มีผลงานทางด้านวิชาการ ตำรา เอกสาร ที่ได้รับการเผยแพร่ ตลอดจนต้องมีผลงานการประกวดศิลปศึกษาทั้งของครูและนักเรียน (สำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2540 : 7 - 8)

4. ภาระงานของครูไม่มีผลต่อความท้อแท้ในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ภาระงานของ ครูศิลปศึกษาที่ไม่ว่าจะเป็นงานสอนและงานอื่น ๆ จะไม่มีผลต่อความท้อแท้ในการทำงาน ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้มีการกำหนดแนวทางด้านภาระงานของครูใน โรงเรียนสังกัด โดยให้มีการจัดชั่วโมงการสอนและการทำงานอื่น ๆ อย่างชัดเจน โดยกำหนดให้ ครูทุกคนต้องมีชั่วโมงสอน 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ และชั่วโมงปฏิบัติงานอื่น ๆ อีก 15 ชั่วโมง/สัปดาห์ (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2541 : 253) ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ นิกุล ประทีปพิชัย (นิกุล ประทีปพิชัย. 2540 : 55 ; อ้างอิงมาจาก Week. 1983 : 3262-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับครูที่มีภาระหน้าที่และบทบาทหลายประการ ได้แก่ การสอน การอบรม การสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสังคม พบว่า การที่ครูมีภารกิจค่อนข้างมาก เมื่อได้ทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานานก็จะก่อให้เกิดความท้อแท้มากขึ้น และผลการศึกษาของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Ensor. 1983 : 1731-A) ที่พบว่า สิ่งที่จะพยากรณ์ความท้อแท้ได้ดีที่สุด คือ ภาระงาน รวมทั้งผลการศึกษาของ คาสโยกิ (Kasyoki. 1997 : 43) ที่พบว่า ครูที่มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ครูไม่สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้จึงเป็นเหตุให้เกิดความกดดันต่อการเรียนการสอนในชั้น ส่งผลต่อ ความเครียดและความท้อแท้ และผลการศึกษาของฮุสตัน (Huston. 1989 : 70-77) และ บัญชา ศรีหนารถ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสาเหตุความท้อแท้ในงานของครู เนื่องมาจากภาระงาน ที่มากเกินไป

5. การพยากรณ์ความท้อแท้ในงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระ ด้านความพึงพอใจต่อการ บริหารงาน มีเพียงตัวแปรเดียว คือ การปกครองบังคับบัญชาที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จ ของตน ส่วนด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีเพียงตัวแปรเดียว ซึ่งเป็นตัวแปรย่อยของคุณภาพของงาน ที่ทำ คือผลงานทางด้านศิลปะของครูที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ ในงานด้านการสูญเสียความ สัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านภาระงาน คืองานสอนที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความไม่ สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

การปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา เป็นตัวแปรอิสระด้านความพึงพอใจต่อการบริหารงานที่สามารถ พยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความ ไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากการปกครองบังคับบัญชา หมายถึงความพึง พพอใจของครูศิลปศึกษาต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ใช้กลวิธีในการบริหารงาน ให้ประสบความสำเร็จด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูศิลปศึกษา ที่ประกอบด้วย

การมีส่วนร่วม การสนับสนุนและมุ่งความสำเร็จ ดังนั้น ลักษณะของการปกครองบังคับบัญชาทั้งสามรูปแบบ ที่แสดงถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและครูสอนศิลปะ จึงเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงระดับความท้อแท้ทั้งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factors) ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 : 60 - 63) ที่กล่าวถึง ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ จะเป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และอีกปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยต่ำจุน (Hygiene Factors) ที่กล่าวถึง การปกครองบังคับบัญชาซึ่งเป็นปัจจัยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน นอกนั้นยังสอดคล้องกับทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายของโรเบิร์ต เจ. เฮาส์ (Robert J. House, 1971 : 329) ที่กล่าวถึงความสำเร็จในการบริหารงานโดยมีการปกครองบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจในงานอันประกอบด้วย การสนับสนุน การมีส่วนร่วม และมุ่งสู่ความสำเร็จ และดังที่ ดีคามิลโล (Dicamillo, 1995 : 41) กล่าวว่า ความท้อแท้ของครูเป็นผลมาจากขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ แรมสมร อยู่สถาพร (2533 : 140) ที่ว่า ในการบริหารงานศิลปศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินงานในโรงเรียน เป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้น ชักนำให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และสนับสนุนครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในหลักสูตรเป็นอย่างดี สามารถนำหลักสูตรไปใช้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า หากผู้บริหารสามารถใช้กลวิธีการสนับสนุนครูได้เช่นนี้ย่อมจะเป็นผลดีและสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูศิลปศึกษาได้เช่นกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังไปสอดคล้องกับการค้นพบของ วิลเดล (Widell, 1991 : 1173-A) ที่ได้วิจัยแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในมอนตานา ที่พบว่า ถ้าครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมากเท่าใด ก็จะส่งผลต่อการทำงานของครูมากเท่านั้น และยัง (Young, 1994 : 2426-A) ก็ได้ วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในวิทยาลัย อาชีวศึกษา ในรัฐมิสซิสซิปปีและพบว่า ครูจะมีความพึงพอใจมาก ถ้าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการทำงานกับครู

ส่วนข้อค้นพบของบัญชา ศรีหนารด (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม และพบว่า สาเหตุของความท้อแท้ของครู สาเหตุหนึ่ง คือ การไม่มีส่วนร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย และความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ยังมีสาเหตุจากผู้บริหาร แต่ความท้อแท้ที่มีสัมพันธ์ในทางบวก คือ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือสาเหตุจากผู้บริหาร เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ หัตยา มัทยาท (2541 : 107) ที่พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงใต้แก่ การบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา

ผลงานทางด้านศิลปะของครู

ผลงานทางด้านศิลปะของครู เป็นตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรย่อยของคุณภาพของงานที่ทำได้ที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากผลงานทางด้านศิลปะของครู หมายถึง ผลงานที่ครูได้รับรางวัลโดยนับจำนวนชิ้นงานของครูศิลปะและการที่ผลงานทางด้านศิลปะของครูไม่ได้รับความสำเร็จ ครูอาจจะคาดหวังหรือตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับผลงาน

ด้านศิลปะของตนเองเอาไว้สูงจนเกินไป เมื่อผลงานนั้นไม่ได้รับรางวัลหรือไม่ประสบความสำเร็จ จึงส่งผลต่อความท้อแท้ในงาน (Patrick E. Savini. 1991 : 517 – 518) และความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีต่อผู้อื่น ตลอดจนหาวิธีแก้เพื่อนร่วมงาน อาจจะรู้สึกเสียหน้าหรือเสียศักดิ์ศรี จึงทำให้เกิดอคติกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องในการตัดสินผลงานขึ้นได้ ความรู้สึกเหล่านี้จะตรงกับที่ เบลล์ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 20; อ้างอิงมาจาก Blase. 1982 : 93 – 118) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพื้นฐานทางสังคมจิตวิทยาที่อธิบายว่า ความท้อแท้ในการทำงานจะลดลงไปได้ หากครูได้รับรางวัลจากการทำงาน นั้นหมายถึงว่าหากผลงานศิลปะของครูได้รับรางวัลย่อมจะลดระดับความท้อแท้ในงานของครูลงและสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่ครูมีต่อผู้อื่น ให้สูงขึ้นได้

งานสอน

งานสอนเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานประกอบไปด้วยงาน 2 ด้าน คืองานสอนและงานอื่น ๆ ซึ่งงานสอน หมายถึง งานที่ครูศิลปศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนศิลปศึกษาและจัดกิจกรรมการสอน ส่วนงานอื่น ๆ หมายถึง งานที่ครูศิลปศึกษาได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ ในการพยากรณ์ความท้อแท้ในงาน พบว่า งานสอนเป็นตัวแปรอิสระด้านภาระงานที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ครูศิลปศึกษาจะประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านการเรียนการสอนศิลปศึกษา มีผลงานทางวิชาการ ตำรา และเอกสารที่ได้รับการเผยแพร่ ซึ่งเกณฑ์การคัดเลือกครูศิลปศึกษาดีเด่นเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่จนมีผลงานเป็นแบบอย่าง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 2-14) อีกทั้งงานกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรมไทย งานเทศกาลต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยความคิด ฝีมือของครูศิลปศึกษา (Mcconnell. 1982 : 219) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้มองเห็นความสำคัญของการสอนและการจัดกิจกรรมศิลปศึกษา ครูเกิดความท้อแท้ ไม่ประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพดล สายทองยนต์ (2537 : 52) ที่พบว่าปัญหาของครูศิลปศึกษาระดับประถมศึกษาเขต 9 มีปัญหาด้านการไม่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนจากผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังต้องเป็นครูประจำชั้นสอนวิชาอื่น ๆ และถูกมอบหมายให้สอนศิลปศึกษา ทั้งที่ไม่มีวุฒิในด้านนี้ และเอนเซอร์ (Ensor. 1983 : 1731-A) พบว่าสิ่งที่พยากรณ์ความท้อแท้ได้ดีที่สุดคือ ความพอใจในการสอน จึงอาจจะกล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่ครูมีงานสอนและประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้ครูสามารถแสวงหาความก้าวหน้าด้านอื่นในงานของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การเสนอผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานและความก้าวหน้าในอาชีพของครูสอนศิลปศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ของครูศิลปศึกษา คือ การปกครองบังคับบัญชา คุณภาพของงานที่ทำ และงานสอน ดังนั้นในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ด้วยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูศิลปศึกษาเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรหาแนวทางหรือมาตรการใหม่ ๆ เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา โดยอาจให้ความสำคัญกับการเพิ่มความเป็นกันเอง การให้ความสนใจ เอาใจใส่ต่อครูศิลปศึกษา

อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวก ให้ครูศิลปะ ได้ร่วมส่งผลงานศิลปะเข้าประกวดและได้รับรางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานกับครู ศิลปศึกษา นอกจากนั้นอาจช่วยให้ครูได้แสวงหาความรู้และทักษะเพิ่มเติม เพื่อการปรับปรุง คุณภาพงานของตน และสนใจที่จะสร้างสรรค์งานศิลปะมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การขอผลงานทาง วิชาการ

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรหาแนวทางมาตรการส่งเสริมในงานสอนของครูศิลปะ ให้ประสบ ผลสำเร็จในอาชีพโดยสนับสนุนให้มีผลงานการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างดีเด่น และเป็นที่ยอมรับ ในวงการศึกษโดยทั่วไป

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาสภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อครูศิลปศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษาที่ต่างสังกัดกัน เช่น โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาเอกชน และโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ว่ามีสภาพการปกครองบังคับบัญชาใน โรงเรียนด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้คำตอบว่าสภาพการปกครองบังคับบัญชา ในแต่ละสังกัด ซึ่งมีระบบการบริหารงานที่ต่างกันจะเป็นอย่างไร

2. ศึกษาระดับของความท้อแท้ของครูศิลปศึกษาที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพของงานใน โรงเรียนประถมศึกษาที่ต่างสังกัดกันว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, สำนักงาน. แผนปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2541. กรุงเทพฯ :
หน่วยศึกษานิเทศก์, 2540. อัดสำเนา.
- _____. การพัฒนาศุภผลาการแกนนำ เพื่อเป็นต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้. หน่วยศึกษานิเทศก์,
2543. อัดสำเนา.
- _____. เพชรยอดมงกุฎ. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลิฟวิ่ง, 2541.
- กัจจกร สุนพงษ์ศรี. ศิลปศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- กิตติ แสงเทียนฉาย. การศึกษาความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
การศึกษา 7. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก,
2531. อัดสำเนา.
- กิตติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2532.
- _____. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.
- กัสดาล สุทธิวีรสวรรค์. ความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่าย
ในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.
อัดสำเนา.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา,
กรุงเทพฯ : อรุณอัมรินทร์, 2536.
- _____. การแข่งขันทักษะและประกวดสิ่งประดิษฐ์นักเรียน งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 50.
กรุงเทพฯ : กองวิชาการ, 2540.
- _____. คู่มือการใช้แบบประเมินครูดีเด่น. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ, 2540.
- คณะกรรมการข้าราชการครู. สำนักงาน. กระทรวงศึกษาธิการ. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู.
ม.ป.ท., 2537.
- จรรยา มิลินทร์. “วิกฤตศรัทธาวิชาชีพครู.” ครูปริทัศน์. 13 (2) : 22 – 27 ; กุมภาพันธ์ 2531.
- จิตต์ หมวดสง. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. 2538. อัดสำเนา.
- ชวลิต ดาบแก้ว และสุภาวดี เหมทานนท์. วิธีการสอนศิลปศึกษา : ภาคทฤษฎีและแนวปฏิบัติตาม
หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533). กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์, 2534.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2534.
- ทำนอง จันทิมา. “หลักสูตรและการสอนศิลปศึกษา,” ในเอกสารสัมมนาศิลปศึกษา. หน้า 60 – 61.
กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู, 2515.
- ทศนา แคมมณี. การสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย : หลักและแนวปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา.
หน้า 111. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- เทพวัลย์ สุชาติ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ ทางกายภาพ. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530. อัดสำเนา.
- ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

- ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ธีระ ภักดี. การบริหารโรงเรียนเชิงพฤติกรรม. กำแพงเพชร : วิทยาลัยครูกำแพงเพชร, 2531.
- นพดล สายทองยนต์. ปัญหาการสอนศิลปศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามการรับรู้ของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537. อัดสำเนา.
- นวลอนงค์ ศรีธัญรักษ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534. อัดสำเนา.
- นิกุล ประทีปพิชัย. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- นิรมล ตีรณสาร สวัสดิบุตร. การปรับปรุงการสอนศิลปศึกษาในระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- บัญชา ศรีหารอด. ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- บุญเรือน ชโลธร. ความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- บังอร โสฬส. และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย : วิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุและผลของความเครียด. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- บังอร โสฬส. "ความเครียดในการทำงาน," วารสารจิตวิทยา. 4(6) : 159 ; พฤษภาคม – สิงหาคม 2540.
- ประเทิน มหาชนธ์. ศิลป์ในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
- ประเสริฐ ศีลรัตน์. คู่มือการสอนศิลปศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ภาคทฤษฎีและปฏิบัติตามเนื้อหาที่กำหนดในแบบสอบถาม กลุ่ม สสน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2534.
- . การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535.
- ผดุง พรหมมูล. "ครุศาสตร์บัณฑิตศิลปศึกษาในวิทยาลัย," ทัศนศิลป์ดุสิต. หน้า 40. กรุงเทพฯ : ภาควิชาศิลปศึกษา วิทยาลัยครูสวนดุสิต, 2522.

- ผ่องศรี แด้มทอง. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- พนัส หันนาคินทร. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.
- พัชรินทร์ ชโลธร. การศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูอนุบาลโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- พิชญาภรณ์ อิงคามระธร. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา ในสถานศึกษาพยาบาลที่มีส่วนต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- พิภพ ปิติ. ปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนศิลปศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.
- พีระศักดิ์ เทพไตรรัตน์. การศึกษาสภาพและปัญหาการสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์, 2530.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- มะลิฉัตร เอื้ออาพันธ์. "ข้อคิดเล็ก ๆ น้อย ๆ จากศิลปศึกษา," ใน นิทรรศการศิลปะโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1. 10-20 เมษายน 2538. หน้า 49. กรุงเทพฯ : ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย, 2538.
- มาลี บะวงษ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- มัจฉรี โอสุกานนท์. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- รณรงค์ รื่นกิจ. ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับกิจกรรมศิลปศึกษาสำหรับเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539. อัดสำเนา.

- แรมสมร อยู่สถาพร. การสร้างและการใช้หลักสูตรประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาประถมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- รัชนี้ วิเศษสังข์. "ภาวะผู้นำปรีวรรต," สารพัฒนาหลักสูตร. 13 (116) : 18 - 24 ; มกราคม -
มีนาคม 2537.
- รัตนไตร พรศพวก. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมผู้นำ
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี. ปรินญาณพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- รัตนภรณ์ ศิริจันทร์. การศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในจังหวัดอุทัยธานี.
ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.
อัดสำเนา.
- ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2526.
- รุ่งฤดี ศิริรักษ์. ความเครียดของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคใต้
ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535. อัดสำเนา.
- ลลิตพรรณ ทองงาม. การสร้างเสริมศักยภาพด้านศิลปศึกษาของนักเรียนกรุงเทพมหานคร.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- เลิศ อำนันทนะ. "วิธีการสอนศิลปะแบบเซน," ใน นิทรรศการศิลปะโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวง
มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1. 10-20 เมษายน 2538. หน้า 43-44. กรุงเทพฯ :
ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย, 2538.
- _____ . ศิลปะในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กราฟฟิคอาร์ต, 2535.
- _____ . ศิลปะเด็ก. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ลัทธิกาล ศรีวระมย์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา, 2539.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม
วิชาการ, 2536.
- วรนุช กิตติสัมพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความ
เหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ พย.ม. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. "ศิลปะเด็ก : สภาพปัจจุบันและอนาคต." ใน สรุปรายงานการสัมมนาทางวิชาการ.
หน้า 44. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2534. อัดสำเนา.
- วิชาการ, กรม กระทรวงศึกษาธิการ. ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรศิลปศึกษาระดับมัธยม
ศึกษาตอนต้น. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2528. อัดสำเนา.
- _____ . การวางแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ,
2539. อัดสำเนา.
- วิทยา ชันประเสริฐ. ความต้องการนิเทศการสอนของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
บริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.

วิรุณ ตั้งเจริญ. "คำประกาศพื้นฐานของครุฑศนศิลป์ศึกษา," นิทรรศการศิลปะโรงเรียนสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1. 10-20 เมษายน 2538. หน้า 41-42. กรุงเทพฯ : ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย, 2538.

_____. รายงานการวิจัยเรื่องพัฒนาการศิลปศึกษาและสุนทรียภาพของเด็กไทยในปัจจุบัน.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

ศรีมาศ ขวัญเมือง. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน กับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำโรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540. อัดสำเนา.

สมยศ นาวิการ. การบริหารพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ, 2540.

สามัญศึกษา กรม กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์การพิมพ์, 2526.

_____. แนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา 2521. กรุงเทพฯ : ศึกษาการพิมพ์, 2526.

สิระยา สัมมาวาท. ความเหนื่อยหน่ายของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534. อัดสำเนา.

สุนทร เดียวอิสเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2527.

สุพจน์ โตนวล. นิทรรศการศิลปะโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย, 2538.

สุรางค์ โค้วตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิษณุโลก : โรงพิมพ์พิษณุโลก, 2525.

หัตยา มัทยาท. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.

อารี สุทธิพันธ์. "การสอนศิลปะเน้นแสนง่าย," ใน เอกสารสัมมนาศิลปศึกษา. หน้า 44-49. กรุงเทพฯ : หน่วยงานพิเศษกรมการฝึกหัดครู, 2515.

_____. "ท้าทายความเจียม," ใน วิจัยและพัฒนา 27. หน้า 23-28. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

อารี พันธมณี. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ดันอ้อ, 2534.

อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

อัญชลี โสมดี. เอกสารประกอบการสอน : ศิลปะสำหรับเด็ก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.

อุบล ตูจินดา. หลักและวิธีการสอนศิลปะ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2532.

- อุศเรนทร์ สุขนวล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย.
 ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
 อัดสำเนา.
- Anderson, Mary Beth G. "Teacher Motivation and Its Relationship to Burnout," Educational Administration Quarterly. 20(2) : 109 - 132; Spring, 1984.
- Cooper, Cary L. and Roy Payne. Stress at Work. New York : John Wiley & Sons, 1978.
- Dicamillo, M.P. "An Investigation of Stress and Burnout Factors in Special Education and Regular Education," Dissertation Abstracts International. 33(01) : 41-A ; February, 1995.
- Harris, Patricia L. "Burnout," Nursing Administration Quarterly. 8(3) : 61-70 ; Spring, 1984.
- House, Robert J. "A Path-Goal Theory of Leadership Effectiveness," Administrative Science Quarterly. 16(3) : 321-338 ; September, 1971.
- Kasyoki, Benjamin Nzoka. "Regular Classroom and Special Education Teachers Perceptions Regarding Causes of Stress," Dessertation Abstracts International. 58(01) : 43- A ; July, 1997.
- McConnell, Edwina A. Burnout in the Nursing Profession :Coping Strategies, Causes and Cost. St. Louis : The C. V. Mosby Company, 1982.
- Mitchell, Terence R. and James R. Larson, Jr. People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior. 3rd ed., Singapore : McGraw-Hill, Inc., 1987.
- Patrick E. Savini. "Stress, Burnout, and Time Management," New Jersey : A Simon & Schuster Company, 1991.
- Shapiro, Barbara L. "The Relationship of Teacher Burnout to Individual and Environmental Variables," Dissertation Abstracts International. 48(5) : 1157-A ; November, 1987.
- Windel, Robert Eugene. "Elementary Principal Leadership Styles : Some Factors Related to Job Satisfaction of Teachers in Randomly Selected Montana Elementary schools," Dessertation Abstracts International. 52(04) : 1173-A ; October, 1991.
- Young, Fred Rickey. "The Relationship Between Mississippi Post- Secondary District Vocational Directors Leadership Styles and Faculty Job Satisfaction," Dessertation Abstracts International. 54(07) : 2426-A ; January, 1994.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามการวิจัย

1	นางประยงค์	จินดาวงศ์	ศึกษานิเทศก์ 9 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ
2	นายมนตรี	จันทน์สุคนธ์	ศึกษานิเทศก์ 9 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ
3	นายบัณฑิต	พัฒเย็น	ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมทวีธาภิเศก
4	ผศ.ดร.ธิดารัตน์	บุญนุช	รองคณบดีฝ่ายวางแผน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5	ดร.ไพโรจน์	กลั่นกุหลาบ	รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตาราง 21 คำอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อที่	นโยบายและการบริหารงาน	คำอำนาจจำแนก	
		Try out (N=100)	ข้อมูลการวิจัย (N = 95)
1	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารงานที่จัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงประสบการณ์ด้านศิลปศึกษา	0.38	0.43
2	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่องานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน	0.30	0.38
3	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลงานด้านศิลปศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์	0.44	0.50
4	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย ด้านการสอนศิลปะอย่างชัดเจน	0.33	0.59
5	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้จัด โครงการสอนศิลปศึกษา สอดคล้องกับกับทรัพยากรที่มีในท้องถิ่น	0.35	0.50
6	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อนโยบายของผู้บริหาร ในการ จัดหาวิทยากรมาพิเศษให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือครูศิลปะ	0.22	0.42
7	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่ได้จัดให้มีการพัฒนาครูศิลปะในการทำสื่อการเรียนการสอน	0.57	0.48
8	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่จัดนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรศิลปศึกษาและการนำไปใช้	0.55	0.60
9	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่จัดหาเอกสาร คู่มือครูและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอกับความต้องการของครูศิลปศึกษา	0.43	0.59
10	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหาร ในการ ใช้นโยบายส่งเสริมการสอนของครูศิลปศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	0.38	0.62
11	ข้าพเจ้าพึงพอใจต่อแผนพัฒนาครูศิลปศึกษาที่ผู้บริหารจัดให้	0.49	0.55
	ความเชื่อมั่น	0.72	0.94

ตาราง 22 คำอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อที่	การปกครองบังคับบัญชา	คำอำนาจจำแนก	
		Try out (N=100)	ข้อมูลการวิจัย (N = 95)
1	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้ครูศิลปศึกษาร่วมรับผิดชอบในการจัดงานประกวดวาดภาพระบายสี	0.37	0.59
2	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่รับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา	0.30	0.63
3	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่จัดให้ครูศิลปศึกษามีส่วนร่วมในการสอนศิลปศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่น	0.31	0.51
4	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้ครูศิลปะร่วมในการตัดสินผลงานประกวดศิลปะของนักเรียน	0.44	0.49
5	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้โอกาสครูศิลปะได้ร่วมกันกำหนดกิจกรรมการสอนศิลปศึกษาแต่ละสัปดาห์ได้อย่างเหมาะสม	0.38	0.52
6	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่สนับสนุนให้ครูศิลปศึกษาเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนา ศึกษาต่อเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้ได้รับความก้าวหน้า	0.35	0.57
7	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ส่งเสริมครูศิลปศึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ	0.38	0.58
8	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่สนับสนุนครูศิลปศึกษา ส่งผลงานเข้าประกวด	0.27	0.63
9	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความสนใจในวิชาศิลปศึกษาและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม	0.42	0.61
10	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ผู้บริหารจัดกิจกรรมและเผยแพร่ผลงานครู/นักเรียน	0.54	0.62
11	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมและสนับสนุนครูศิลปศึกษาได้มีโอกาสลาศึกษาต่อ	0.25	0.57
12	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่เอื้อเฟื้อทรัพยากรในการค้นคว้าหาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ตามความเหมาะสมกับเนื้อหา	0.34	0.58

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	การปกครองบังคับบัญชา	ค่าอำนาจจำแนก	
		Try out (N=100)	ข้อมูลการวิจัย (N = 95)
13	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่ได้มอบหมายงานให้ครูศิลปศึกษาได้ฝึกซ้อมนักเรียนทุกครั้งก่อนมีการส่งผลงานเข้าประกวด	0.26	0.60
14	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ยอมรับความสามารถในการสอนของครูศิลปะ	0.32	0.63
15	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นว่าครูศิลปศึกษาสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนศิลปศึกษาได้	0.32	0.57
16	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าผลงานศิลปะจะนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนได้	0.29	0.54
	ความเชื่อมั่น	0.86	0.94

ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหาร
งานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อที่	ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าอำนาจจำแนก	
		Try out (N=100)	ข้อมูลการวิจัย (N = 95)
1	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ผู้บริหารงานมีความเป็น กันเองในการทำงาน	0.48	0.69
2	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกิจ กรรม ศิลปศึกษา และอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ของครูศิลปศึกษา	0.42	0.66
3	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่จัดห้องปฏิบัติ การสอนศิลปศึกษาได้อย่างเหมาะสม	0.47	0.48
4	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ คณะครูร่วมปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งกันและกัน	0.42	0.64
5	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ส่งเสริมและให้กำลังใจ แก่ครูศิลปะในการทำงานทุกครั้ง	0.27	0.66
6	ข้าพเจ้าพึงพอใจที่ผู้บริหารสนใจ ทุกข์ สุข ของครู ศิลปศึกษา	0.31	0.66
	ความเชื่อมั่น	0.65	0.94

ตาราง 24 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความท้อแท้ในงานด้านความ
อ่อนล้าทางอารมณ์

ข้อที่	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ค่าอำนาจจำแนก	
		Try out (N=100)	ข้อมูลการวิจัย (N = 95)
1	รู้สึกว่าการสอนศิลปศึกษาทำให้จิตใจห่อเหี่ยว	0.50	0.22
2	ข้าพเจ้าหมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงานในตอนเย็น	0.38	0.22
3	ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอนในตอนเช้า และเมื่อนึกถึงว่าจะต้องไปสอนศิลปศึกษาอีก	0.57	0.51
4	งานสอนศิลปศึกษาทำให้ข้าพเจ้าเกิดความคับข้องใจ	0.53	0.49
5	ข้าพเจ้ามีความเบื่อหน่ายและมีความเครียดจากการสอนศิลปศึกษา	0.55	0.56
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานของข้าพเจ้าไม่มีความสำคัญ	0.44	0.35
7	ความอดทนที่จะสอนศิลปศึกษาต่อไปเหลือน้อยลง	0.40	0.51
	ความเชื่อมั่น	0.78	0.69

ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความท้อแท้ในงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ข้อที่	การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ค่าอำนาจจำแนก	
		Try out (N=100)	ข้อมูลการวิจัย (N = 95)
1	ตั้งแต่สอนศิลปศึกษาข้าพเจ้ากลายเป็นคนที่มีจิตใจ กระด้างต่อผู้คนมากขึ้น	0.49	0.33
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณบริหารไม่ให้ความสำคัญกับผู้สอนวิชา ศิลปศึกษา	0.38	0.51
3	ข้าพเจ้าจะไม่ใส่ใจต่อคนนักเรียนบางคนที่ไม่สนใจในวิชา ศิลปศึกษา	0.18	0.30
4	ข้าพเจ้าหวังว่าจะมีคนมาลอกเลียนผลงานศิลปะ ของข้าพเจ้า	0.21	0.32
5	ข้าพเจ้าไม่สนใจกับนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนศิลป ศึกษา	0.22	0.47
6	ผู้บริหารมองว่าคุณไม่ใส่ใจครูศิลปที่ทำงานด้วยกัน ในโรงเรียน	0.25	0.50
7	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนไม่เคยยกย่องครู ศิลปศึกษา	0.38	0.58
	ความเชื่อมั่น	0.55	0.71

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความท้อแท้ในงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ข้อที่	ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	ค่าอำนาจจำแนก	
		Try out (N=100)	ข้อมูลการวิจัย (N = 95)
1	ข้าพเจ้ารู้สึกผิดหวังที่นักเรียนของข้าพเจ้าบางคนไม่สนใจที่จะส่งผลงานเข้าประกวด	0.33	0.48
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเหมาะสมที่จะสอนวิชาอื่นมากกว่าสอนวิชาศิลปะ	0.44	0.32
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผลงานทางศิลปะของข้าพเจ้าไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร	0.26	0.39
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถในการสอนศิลปะ	0.46	0.39
5	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่สามารถสอนศิลปะได้ตามความคาดหวังของผู้บริหาร	0.25	0.54
6	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่ นักเรียนของข้าพเจ้าไม่เห็นความสำคัญของวิชาศิลปะศึกษา	0.32	0.51
	ความเชื่อมั่น	0.58	0.71

แบบสอบถามของครูศิลปศึกษา

เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษาด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการศึกษา และภาระงาน
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูศิลปศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารงาน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความท้อแท้ในงาน
3. คำตอบของท่านเป็นความคิดเห็นที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่งในการที่จะนำข้อมูลมาศึกษา และนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อพิจารณากำหนดนโยบายหรือวางแผน ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง ซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่านที่มีอยู่ในขณะตอบแบบสอบถามมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ
4. ข้อมูลที่ท่านได้กรอกลงในแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะไม่นำไปเผยแพร่ต่อผู้อื่น และจะไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน นอกจากนำมาศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ และการสรุปผลของการวิจัยเท่านั้น
5. การส่งแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้มอบให้ผู้แทนของผู้วิจัยขออนุญาตต่อผู้บริหารโรงเรียน และจะจัดเก็บด้วยตนเองโดยไม่ผ่านผู้อื่น
6. ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์
ในการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพของงานที่ทำ และภาระงาน

คำชี้แจง ข้อความข้างล่างเป็นแบบสอบถามที่ตรงกับสถานภาพของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓

ลงใน [] และเติมคำตอบลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตามความเป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์ในการศึกษา

[] ครูที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา

[] ครูที่ไม่มีวุฒิทางศิลปศึกษา

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

[] น้อยกว่า 10 ปี

[] 10 ปีขึ้นไป

3. ผลงานทางด้านศิลปะของท่านที่ได้รับรางวัล

[] ได้รับรางวัลจำนวน.....ชิ้น

[] ไม่ได้รับรางวัล

4. ผลงานทางด้านศิลปะของนักเรียนที่ท่านสอน

[] ได้รับรางวัลจำนวน.....ชิ้น

[] ไม่ได้รับรางวัล

5. ภาระงานของท่าน

5.1 ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนสัปดาห์ละ.....ชั่วโมง

5.2 ท่านได้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจาก
งานสอนสัปดาห์ละ.....ชั่วโมง

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ใช้สอบถามครูศิลปศึกษาแบ่งออกเป็น
นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เพียงไร แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียน โดยกำหนดให้

- 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
1	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่จัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงประสบการณ์ด้านศิลปศึกษา					
2	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่องานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน					
3	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลงานด้านศิลปศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์					
4	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายด้านการสอนศิลปะอย่างชัดเจน					
5	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ผู้บริหารได้จัดโครงการสอนศิลปศึกษา สอดคล้องกับกับทรัพยากรที่มีในท้องถิ่น					
6	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อนโยบายของผู้บริหารในการจัดหาวิทยากรมาพิเศษให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือครูศิลปะ					
7	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่ได้จัดให้มีการพัฒนาครูศิลปะในการทำสื่อการเรียนการสอน					
8	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่จัดนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรศิลปศึกษาและการนำไปใช้					
9	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่จัดหาเอกสาร คู่มือครู และอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอกับความต้องการของครูศิลปศึกษา					
10	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารในการใช้นโยบายสังเกตการสอนของครูศิลปศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
11	ข้าพเจ้าพึงพอใจต่อแผนพัฒนาครูศิลปะที่ผู้บริหารจัดให้					
12	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ผู้บริหารงานมีความเป็นกันเองในการทำงาน					
13	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกิจกรรมศิลปศึกษา และอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของครูศิลปศึกษา					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
14	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่จัดห้องปฏิบัติการสอนศิลปศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
15	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่จัดกิจกรรมส่งเสริมให้คณะครูร่วมปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
16	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ครูศิลปะในการทำงานทุกครั้ง					
17	ข้าพเจ้าพึงพอใจที่ผู้บริหารสนใจ ทุกข์ สุข ของครูศิลปศึกษา					
18	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้ครูศิลปศึกษาร่วมรับผิดชอบในการจัดงานประกวดวาดภาพระบายสี					
19	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่รับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา					
20	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่จัดให้ครูศิลปศึกษามีส่วนร่วมในการสอนศิลปศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่น					
21	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้ครูศิลปะร่วมในการตัดสินผลงานประกวดศิลปะของนักเรียน					
22	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้โอกาสครูศิลปะได้ร่วมกำหนดกิจกรรมการสอนศิลปศึกษาแต่ละสัปดาห์ได้อย่างเหมาะสม					
23	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่สนับสนุนให้ครูศิลปศึกษาเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนา ศึกษาต่อเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้ได้รับความก้าวหน้า					
24	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ส่งเสริมครูศิลปศึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ					
25	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่สนับสนุนครูศิลปศึกษาส่งผลงานเข้าประกวด					
26	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความสนใจในวิชาศิลปศึกษาและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
27	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ผู้บริหารจัดกิจกรรมและเผยแพร่ผลงานครู/นักเรียน					
28	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมและสนับสนุนครูศิลปศึกษาได้มีโอกาสสาธิตศึกษาต่อ					
29	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่เอื้อเฟื้อทรัพยากรในการค้นคว้าหาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ตามความเหมาะสมกับเนื้อหา					
30	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่ได้มอบหมายงานให้ครูศิลปศึกษาได้ฝึกซ้อมนักเรียนทุกครั้งก่อนมีการส่งผลงานเข้าประกวด					
31	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจผู้บริหารที่ยอมรับความสามารถในการสอนของครูศิลปะ					
32	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นว่าครูศิลปศึกษาสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนศิลปศึกษาได้					
33	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าผลงานศิลปะจะนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนได้					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความท้อแท้ในงานศิลปศึกษา ใช้สอบถามครูศิลปศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ความ
อ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าท่านมีความท้อแท้ในงานต่อการบริหารงานของ
ผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับความรู้สึกของท่าน กรุณาอ่านข้อความแต่ละ
ข้ออย่างละเอียด และตัดสินใจว่าท่านเคยมีความรู้สึกเช่นนี้กับการทำงานของท่านหรือไม่
โปรดทำเครื่องหมาย (0) รอบตัวเลขที่เป็นคำตอบซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่านอย่างแท้จริง
โดยกำหนดให้

- 0 หมายถึง ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น
- 1 หมายถึง รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า
- 2 หมายถึง รู้สึกเดือนละครั้งหรือน้อยกว่า
- 3 หมายถึง รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง
- 4 หมายถึง รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง
- 5 หมายถึง รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง
- 6 หมายถึง รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน

ข้อที่	ข้อความ	ความท้าทายในงาน ความรู้สึกลบๆเพียงไร
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการสอนศิลปศึกษาทำให้จิตใจห่อเหี่ยว	0 1 2 3 4 5 6
2	ข้าพเจ้าหมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงานในตอนเย็น	0 1 2 3 4 5 6
3	ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอนในตอนเช้า และเมื่อนึกถึงว่าจะ ต้องไปสอนศิลปศึกษาอีก	0 1 2 3 4 5 6
4	งานสอนศิลปศึกษาทำให้ข้าพเจ้าเกิดความคับข้องใจ	0 1 2 3 4 5 6
5	ข้าพเจ้ามีความเบื่อหน่ายและมีความเครียดจากการสอนศิลปศึกษา	0 1 2 3 4 5 6
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการงานของข้าพเจ้าไม่มีความสำคัญ	0 1 2 3 4 5 6
7	ความอดทนที่จะสอนศิลปศึกษาต่อไปเหลือน้อยลง	0 1 2 3 4 5 6
8	ตั้งแต่สอนศิลปศึกษาข้าพเจ้ากลายเป็นคนที่มีจิตใจกระด้างต่อ ผู้คนมากขึ้น	0 1 2 3 4 5 6
9	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับผู้สอนวิชาศิลปศึกษา	0 1 2 3 4 5 6
10	ข้าพเจ้าจะไม่ใส่ใจต่อนักเรียนบางคนที่ไม่สนใจในวิชาศิลปศึกษา	0 1 2 3 4 5 6
11	ข้าพเจ้าคาดหวังว่าจะมีคนมาลอกเลียนผลงานศิลปะของข้าพเจ้า	0 1 2 3 4 5 6
12	ข้าพเจ้าไม่สนใจกับนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนศิลปศึกษา	0 1 2 3 4 5 6
13	ผู้บริหารมองว่าข้าพเจ้าไม่ใส่ใจครูศิลปะที่ทำงานด้วยกันในโรงเรียน	0 1 2 3 4 5 6
14	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าคุณครูศิลปะที่บริหารโรงเรียนไม่เคยยกย่องครูศิลปศึกษา	0 1 2 3 4 5 6
15	ข้าพเจ้ารู้สึกผิดหวังที่นักเรียนของข้าพเจ้าบางคนไม่สนใจที่จะ ส่งผลงานเข้าประกวด	0 1 2 3 4 5 6
16	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเหมาะสมที่จะสอนวิชาอื่นมากกว่าสอนวิชาศิลปะ	0 1 2 3 4 5 6
17	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผลงานทางศิลปะของข้าพเจ้าไม่ได้รับการยอมรับ เท่าที่ควร	0 1 2 3 4 5 6
18	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถในการสอนศิลปะ	0 1 2 3 4 5 6
19	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่สามารถสอนศิลปะได้ตามความคาดหวังของ ผู้บริหาร	0 1 2 3 4 5 6
20	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าคุณครูบางคนของข้าพเจ้าไม่เห็นความสำคัญของ วิชาศิลปศึกษา	0 1 2 3 4 5 6



ที่ ทม.1007/3585

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

21 มิถุนายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนุชนารถ สุขฤกษ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำ ปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ประยงค์ จินดาวงศ์ และ อาจารย์มนตรี จันทร์สุคนธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนุชนารถ สุขฤกษ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม.1007/3585

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

21 มิถุนายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนุชนารถ สุขฤกษ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
กับความท้าทายในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี
ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำ
ปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ บุญนุช
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็น
ผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนุชนารถ สุขฤกษ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม.1007/3585

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

21 มิถุนายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนุชนารถ สุขฤกษ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในงานของครูศิลป์ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำ ปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์บัณฑิต พัดเย็น เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ เครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนุชนารถ สุขฤกษ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม.1007/3585

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

29 กรกฎาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม

2. รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นางสาวนุชนารถ สุขฤกษ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำ ปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ครูผู้สอน ศิลปศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบ สอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนสิงหาคม – กันยายน 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนุชนารถ สุขฤกษ์ และจะกรุณามิหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศวลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวชนารณ สุขฤกษ์
 เกิด วันที่ 16 กันยายน พุทธศักราช 2494
 สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 128/2 หมู่ 7 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
 ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนวัดเวตวันธรรมาวาส
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2509 มศ. 3 จากโรงเรียนสตรีนนทบุรี
 พ.ศ. 2515 ปวส. จากวิทยาลัยเพาะช่าง (ออกแบบพาณิชย์ศิลป์)
 พ.ศ. 2518 ศ.บ. (ศิลปกรรมบัณฑิต) จากสถาบันเทคโนโลยี-อาชีวศึกษา
 พ.ศ. 2543 กศ.ม. (บริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความ耗태ในงานของครูศิลปศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
นุชนารถ สุขฤกษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2543

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษาและพยากรณ์ความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือครูศิลปศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วัดความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านนโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และความท้อแท้ในงาน สถิติที่ใช้คือ ค่าสถิติพื้นฐาน t-test F-test (ANOVA) Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจต่อการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความท้อแท้ของครูที่มีประสบการณ์ในการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานต่างกันจะมีความท้อแท้ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. การปกครองบังคับบัญชา สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ผลงานทางด้านศิลปะของครูสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล งานสอนสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

VARIABLES RELATED TO THE JOB BURNOUT OF ART TEACHERS
UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN PRIMARY EDUCATION OFFICE

AN ABSTRACT
BY
NUCHANART SOOKRURK

Presented in partial fulfillment of the requirements for
the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2000

This research aimed to investigate the variables related to job burnout. The study was conducted in order to predict job burnout of the school art teachers under the Office of Primary Education, Bangkok Metropolitan, which were classified into three groups, emotional exhaustion, depersonalization, and dissatisfaction with personal accomplishment.

The sample comprised of 95 art teachers under the Office of Primary Education, Bangkok Metropolitan, in 1999 academic year. The instrument used for collecting data was rating-scale questionnaire concerning the satisfaction with administrative styles on policy and administration, supervision-technical, interpersonal relation, and the job burnout of art teachers. The statistical techniques employed to analyze data were t-test, F-test (ANOVA), correlation and multiple regression analysis.

The results found that :

1. The satisfaction with administrative styles was a negative correlation at .01 level of significance and the job burnout among art teachers with different educational background, work experience, and work load was no significant difference at .01.

2. Supervision-technical could predict job burnout on emotional exhaustion, depersonalization, and dissatisfaction with personal accomplishment, whereas art teacher's product could predict job burnout on depersonalization, and teaching load could predict job burnout on dissatisfaction with personal accomplishment at .01 level of significance.