

342.1202

๗๙๙๖

๙.๓

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง

ปริญญาโท

ของ

ไพโรจน์ พลเลิศ

13 พ.ธ. 2533

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นวิทยานิพนธ์ของการศึกษา

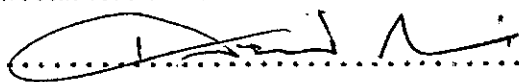
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2533

171003

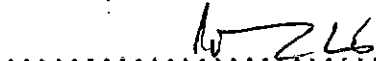
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญาโทที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒินิติ สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา



ประธาน

(ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)



กรรมการ

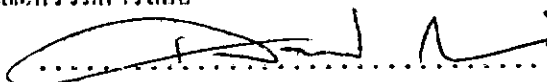
(รศ.ดร. นิติ เพชรชื่น)



กรรมการ

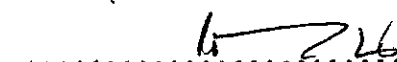
(ผศ.ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)



กรรมการ

(รศ.ดร. นิติ เพชรชื่น)



กรรมการ

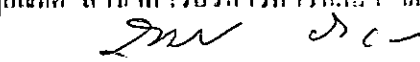
(ผศ.ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.กมล ภูประเสริฐ)

บัณฑิตวิทยาลัยขอปฏิบัติให้รับปริญญาโทที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒินิติ สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



อธิการบดีมหาวิทยาลัย

(ศ.ดร. สรเพชร บัวทอง)

วันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาครั้งนี้เป็นความเอื้อเฟื้อของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อในหลักสูตรนี้ และผู้ดำเนินการการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทองที่ได้สนับสนุนตลอดมา จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องด้วยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาการทำปริญญานิพนธ์ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นล้นพ้น

นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังได้รับคำแนะนำ และความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.โพธิ์ เพชรถิ่น และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ซึ่งเป็นกรรมการที่ปรึกษาการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ดร.กมล ภูประเสริฐ รองเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า คุณหญิงเพชร วัชรอยู่ และคุณณรงค์ หิมสาร ที่กรุณาให้คำแนะนำในการเขียนบทคัดย่อ ภาษาอังกฤษ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้ดำเนินการการประถมศึกษาจังหวัด ทั้ง 6 จังหวัด คือ นครปฐม นนทบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี อ่างทอง และอุทัยธานี โดยความร่วมมือ ในการช่วยเหลือเก็บแบบสอบถาม คือคุณวิเชียร เทียมเมือง คุณภาววรรณ ภาควัฒน์ คุณธีรพงษ์ ทวีวรรณ คุณดำรงศักดิ์ ศรีเพชร คุณลอย เพ็ญจันทร์ คุณสมิทธิ เจริญธรรม คุณอำนาจชัย จำรัสสินธุ์ คุณสำเภา เสนาะคนตรี และคุณธาดา ว่องวิทย์การ ผู้วิจัยซาบซึ้งในใจของท่าน

ในด้านการใช้วิเคราะห์และจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความแนะนำช่วยเหลือจาก คุณสมศักดิ์ กิจขุนวางษ์ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง ลึกถึงคุณปารัตน์ เรืองมิตร และคุณวินัย สัมมาสิน ที่ช่วยเหลือ ในการพิมพ์ปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อน ๆ ปริญญาเอกการบริหารการศึกษา อาจารย์กำโกษ จันทระ อาจารย์จวน พานิชเจริญ อาจารย์ยงษ์ คุณสุจริต รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่หน่วยศึกษานิเทศก์ที่คอย ให้กำลังใจ และคุณศิริมา กลิ่นกุหลาบ เธอผู้ซึ่งอยู่เบื้องหลังของความสำเร็จในการศึกษานี้ ที่คอยช่วยเหลือ อดทน เสียสละ และให้กำลังใจทุก ๆ เรื่องตลอดมา

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้
ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย เงินงบประมาณแผ่นดิน
ประจำปีการศึกษา 2533
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
สมมติฐานการวิจัย	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
ความก้าวหน้าของทฤษฎีประณตศึกษา	16
การดำเนินชีวิตครอบครัวกับการทำงาน	33
การรับรู้บทบาท	38
การมุ่งใจในการทำงาน	50
ความผูกพันต่อองค์กร	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย	73
ตอนที่ 1 การศึกษานำร่อง	73
ตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน	76

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
ตัวแปรที่ศึกษา	79
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล	90
การจัดกระทำข้อมูล	90
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	91
ตอนที่ 3 การพัฒนา	92
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	97
จำนวนข้อมูล	97
ลักษณะของข้อมูล	99
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน	103
ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1	103
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	109
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3	121
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4	139
5 บทสรุป สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	168
บทสรุป	168
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	169
วิธีดำเนินการวิจัย	169

การวิเคราะห์ข้อมูล	172
ตอนที่ 3 การพัฒนา	172
สรุปผล	173
สรุปผลการวิจัย	173
ผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน	176
อภิปรายผล	177
ระกั้บความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	177
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง	180
ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิด	180
ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีของความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	
ในภาคกลาง	182
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน	182
สภาพสมรส	183
ความขัดแย้งในบทบาท	184
ความคลุมเครือในบทบาท	185
ความก้าวหน้าของงาน	187
นโยบายและการบริหารงาน	188
ความพึงพอใจในหน่วยงาน	189
การปรับตัว	190
การสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว	191
อายุ	192

ตอนที่ 3 การพัฒนา	193
การสร้างความเข้าใจในการรับรู้บทบาท	194
การปรับปรุงด้านนโยบายและการบริหารงาน	196
การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	197
ความช่วยเหลือด้านครอบครัวของครู	198
การปฏิบัติตนของครูเพื่อเฝ้าระวังความหือเห้	199
ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัย	201
บรรณานุกรม	203
ภาคผนวก	219

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่อง	74
2	จำนวนร้อยละของครูประถมศึกษาที่มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ	75
3	จำนวนประชากรในการวิจัยจำแนกรายจังหวัด/เขตการศึกษา	77
4	ร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บและที่เก็บได้จำแนกตามสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด	98
5	ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเชื้อสายคน	99
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา จำแนกตามขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน	104
7	จำนวนครูประถมศึกษามีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไป ที่มี ขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน	107
8	ความแตกต่างของความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาที่มีเพศและภูมิลำเนา แตกต่างกัน	110
9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาที่มี อายุ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และสภาพเศรษฐกิจแตกต่างกัน	112
10	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ของครูประถมศึกษาที่มีสภาพเศรษฐกิจแตกต่างกัน	116
11	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของครูประถมศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน	117
12	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน	118

13	ความแตกต่างของความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาที่มีขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน	119
14	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคมกับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	122
15	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	124
16	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบทบาทกับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	125
17	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาระดูเเลกับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	127
18	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านฐานะกับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	129
19	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันกับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	131
20	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคม ด้านครอบครัว ด้านบทบาท ด้านปัจจัยภาระดูเเล ด้านปัจจัยด้านฐานะ และปัจจัยด้านความผูกพันกับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	133
21	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของชุดระหว่างกลุ่มปัจจัย ด้านครอบครัว ด้านบทบาท ด้านปัจจัยภาระดูเเล ด้านปัจจัยด้านฐานะ และปัจจัยด้านความผูกพัน กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูประถมศึกษา	134

22	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มปัจจัย ด้านครอบครัว ด้านบทบาท ด้านปัจจัย กระตุ้น ด้านปัจจัยด้าน และปัจจัยด้านความผูกพัน กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูประถมศึกษา	135
23	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มปัจจัย ด้านครอบครัว ด้านบทบาท ด้านปัจจัย กระตุ้น ด้านปัจจัยด้าน และปัจจัยด้านความผูกพัน กับความท้อแท้ ด้านความ ไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนของครูประถมศึกษา	136
24	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ให้พยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูประถมศึกษา	140
25	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ให้พยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่ สมหวังในผลสำเร็จของตนของครูประถมศึกษา	141
26	ค่าสถิติของปัจจัย 3 ด้าน ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูประถมศึกษา	142
27	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปรต่าง ๆ ในปัจจัย 6 ด้าน ที่ให้พยากรณ์ความ ท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	144
28	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 8 ตัว จากปัจจัย 6 ด้านที่ใช้ในการพยากรณ์ความ ท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	146
29	ค่าสถิติของตัวแปร 7 ตัว จากปัจจัยด้านทั่วไปซึ่งสามารถใช้พยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	149
30	ค่าสถิติของตัวแปร 4 ตัว จากปัจจัยด้านครอบครัวที่ใช้พยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	152
31	ค่าสถิติของตัวแปร 2 ตัว จากปัจจัยด้านบทบาทที่ใช้พยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	155

32	ค่าสถิติของตัวแปร 5 ตัว จากปัจจัยกระตุ้นที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	157
33	ค่าสถิติของตัวแปร 5 ตัว จากปัจจัยอำนาจที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	160
34	ค่าสถิติของตัวแปร 3 ตัว จากปัจจัยด้านความผูกพันที่ใช้ในการพยากรณ์ความท้อแท้ ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา	163

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 ปัจจัยด้านบุคคลและด้านองค์การที่มีผลต่อความสําคัญต่อความห่วงใย	27
3 ระบบสังคมและการเกิดพฤติกรรม	39

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของบิดา

การจัดการศึกษาแก่พลเมืองนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการพัฒนาประเทศต้องอาศัยการศึกษาเป็นหลัก เพื่อเตรียมพลเมืองให้พร้อมสำหรับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัลฯ ณ ศาลาศิลาลัย ความตอนหนึ่งว่า

"การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนเหมาะสมแก่ทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งสามารถสร้างรักษาความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด ..."

(พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. 2526 : 234)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การศึกษานับเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้เจริญงอกงามด้วยภูมิปัญญา ทักษะ จริยธรรม คุณธรรมและสุขภาพอนามัยตามศักยภาพที่ควรจะเป็น การศึกษาช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อม ใ้ทักษะในการประกอบอาชีพได้ตามควรแก่ศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2529 : 4) ซึ่งการจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ถูกต้องสำคัญของการศึกษานับที่ตัวครู และคุณภาพของครูก็เกี่ยวโยงของการศึกษา (วิจิตร ศรีสอาน. 2528 : 10; พจน์ สะเพียรชัย. 2528 : 26)

ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา (ภิญโญ สาธร. 2526 : 176) สังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด นิสัย ตลอดจนจริยธรรม

ให้แก่เด็กและเยาวชนทั่วประเทศ ซึ่งมีจำนวนโดยประมาณถึง 10 ล้านคน (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2527 : 55; สายหยุด จำปาทอง. 2529 : 26) ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญสัมพันธ์กับโลกชีวิตกับเยาวชน (ชวน หลีกภัย. 2528 : 9) ในสังคมโดยทั่วไปนั้นครูมีบทบาทหลายประการ ได้แก่ บทบาทในการให้การศึกษา อบรมศีลธรรมจรรยา นำยลทวิวัฒนธรรม ร่วมกิจกรรมของชุมชน การเป็นผู้นำชุมชน การศึกษาวิจัยและวิเคราะห์สังคม การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการปฏิรูปสังคม (พจน์ สะเพียรชัย. 2524 : 192; ทองคุณ หงส์พันธ์. 2528 : 13 - 15; สายหยุด จำปาทอง. 2529 : 6 - 7) ดังนั้น ภาระหน้าที่ของครูจึงมีอยู่หลายประการด้วยกัน ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยทางอ้อมต่อนักเรียนและสังคม ครูจำเป็นต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากนับตั้งแต่นักเรียน เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้เฒ่าผู้เฒ่าเกี่ยวข้องกับกิจการของโรงเรียน (ภิญโญ สาร. 2526 : 180)

จากบทบาทและภาระหน้าที่ของครูในด้านต่าง ๆ นั้น จะเห็นได้ว่าวิชาชีพครูเป็นงานที่ให้ บริการสังคมหรือสาธารณชนโดยทั่วไป เช่นเดียวกับกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ อีกหลายอาชีพ อาทิ ฆราวาส แพทย์ ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้ให้บริการการแนะแนว เป็นต้น ซึ่งบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเหล่านี้ ต้องมีความสัมพันธ์กับผู้มาขอใช้บริการจำนวนมาก ในด้านของการให้ความดูแลและความช่วยเหลือเพื่อตอบสนองความต้องการของคนเหล่านั้น การทำงานอย่างต่อเนื่องและจำเจย่อมต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างไม่พึงประสงค์ หากเกิดภาวะเช่นนี้ติดต่อกันไปเป็นเวลานาน ๆ ก็จะมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมนั้น ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือจัดให้บรรเทาลงได้ ในที่สุดก็จะเกิดความรู้สึกเครียดและความท้อแท้ (Maslach. 1976 : 16) มีผู้ทำการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับความรู้สึกต่อตนเองรวมทั้งงานที่ต้องปฏิบัติของผู้ที่ประกอบอาชีพด้านให้การบริการและในหน่วยงานการศึกษา เช่น แมสแลจ และแจ็กสัน (Maslach and Jackson) จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บรรดาบุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือกับบุคคลอื่นเป็นจำนวนมากเป็นระยะเวลายาวนาน โดยต้องใช้ทั้งแรงกายและอารมณ์ มีแนวโน้มที่จะต้องประสบกับความท้อแท้ (Burnout) (Schwab. 1983 : 21; Muldary. 1983 : 10)

ดังนั้นความท้าทายเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ อาจจะเกิดขึ้นกับใคร เมื่อไรก็ได้ (สุรศักดิ์ หลานมาลา. 2523 : 57) โดยเฉพาะกับบุคคลในกลุ่มอาชีพผู้ให้บริการ ผู้ที่มีความท้าทายจะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ โดยมีการปฏิบัติกับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือด้วยท่าทีเฉยเมย มักจะปฏิเสธความรับผิดชอบ ถ้าหากว่าไม่สามารถช่วยเหลือผู้มารับบริการได้ นอกจากนี้ยังอาจจะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงการพูดคุยหรือติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน พยายามแสวงหาทางที่จะปลีกตัวออกไปจากสังคมมากขึ้น ทางด้านการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ตนเองนั้น ผู้ที่ประสบกับความท้าทายจะมีความมุ่งหวังในชีวิตต่ำลง มีความรู้สึกว่าคุณเองไร้ความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนผลของความท้าทายต่อการปฏิบัติงานทางด้านอารมณ์ที่เกิด ความเคลือบแคลงอารมณ์ เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย เบื่อหน่ายหมดหวัง กับข้อใจ รวมทั้งรู้สึกท้อแท้ลงใจ เหตุผลที่จะทำงานต่อไป การทำงานจึงเป็นไปอย่างเฉื่อยชาและลาหรือขาดงานบ่อย ๆ ลักษณะดังกล่าวนี้เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานใด จะทำให้บุคคลนั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงานไป (Leeson. 1980 : 3953-A) ความเลาใจใส่กับผู้รับบริการลดลง ความผูกพันกับงานและลาซึ่งก็ลดลงด้วย (Muldary. 1983 : Xi) เป็นเหตุให้การงานของบุคลากรในองค์กรขาดประสิทธิภาพ (Newman and Newman. 1983 : 483) ในสภาพการณ์เช่นนี้หน่วยงานก็คงไม่สามารถปฏิบัติงานไปบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีภารกิจสำคัญคือ การจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษามาถึงกับทั่วประเทศ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร โดยเฉพาะครูประถมศึกษา ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน มีจำนวนถึง 317,948 คน คิดเป็นร้อยละ 88.02 ของบุคลากรทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 1) จึงได้กำหนดนโยบายเร่งพัฒนาครู อาจารย์ ในด้านการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการสร้างขวัญกำลังใจ และให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้

อย่างมีประสิทธิภาพ แต่สภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาโดยทั่วไปก็มีปัญหาและแรงกดดันอยู่
ไม่ใช่น้อย ทั้งจากภายในโรงเรียนและจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านคุณภาพของการประถมศึกษาในวางแผนพัฒนาการ
ศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 6 ปรากฏว่าการจัดองค์การและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสม ในด้าน
ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 7) /ผู้บริหารให้
ความสนใจและสนับสนุนน้อย ทำให้ทำงานได้ไม่คล่องตัว ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ได้
ในการบริหารก็ไม่ได้กำหนดสายงานไว้อย่างชัดเจน และมอบหมายงานไม่ตรงกับสายงานที่กำหนด
ในบางครั้งเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบบ่อย ๆ ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสับสน (ศรีสมร พุ่มเสลาด.
2530 : 168) นอกจากนี้การให้ครูไปทำงานหน้าที่อื่นซึ่งไม่ใช่การเรียนการสอนโดยตรง ก็เป็นเหตุ
ให้ต้องทำงานหนัก มีความรับผิดชอบสูง ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย หतो้ใจ แม้จะมีใจรักในงาน
แต่ก็ไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยมีประสิทธิภาพได้ อีกทั้งยังเกิดความสับสนในบทบาทของตน
ด้วย (ประชุม รอดประเสริฐ. 2528 : 246; จริญญา มิสิถาร์. 2531 : 26) ความไม่ชัดเจน
ในลำนางานที่ความรับผิดชอบและความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังของตากับสิ่งที่ต้อง
ปฏิบัติ ทำให้เกิดความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกหतो้ใจในการ
ทำงานได้เป็นอย่างมาก (Harmon-Vaughn. 1986 : 862)

นอกจากนี้ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นไปในอัตราเร่งที่สูงมาก
มีผลกระทบในเชิงข้อมูล หลักวิชาและความคิด เป็นเครื่องกระตุ้นให้ครูต้องแสวงหาความรู้อย่างฉับไว
เพื่อความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งและทันสมัยอยู่เสมอ (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2526 : 8 - 9) แต่ครู
มีภาระงานมากจนกระทั่งทำให้ไม่มีเวลาที่จะหาความรู้เพิ่มเติม รวมทั้งมีปัญหาคือเรื่องของการขาด
อุปกรณ์การศึกษาและอุปกรณ์การสอน ปัญหาที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ทางไกล สถานที่เรียนไม่ดีและมีไม่พอ
ตลอดจนครูยังขาดแรงจูงใจในด้านของวัตถุและสิ่งที่ไม่ใช่วัตถุ ซึ่งปัญหาการขาดแรงจูงใจในการ
ทำงานนี้ มีมูลเหตุมาจากการที่ไม่ได้รับความสนับสนุนอย่างจริงจังและจากความไม่พอใจในสภาพ
ของต่า (จรรยา สุวรรณทัต. 2527 : 36 - 38; ศรีสมร พุ่มเสลาด. 2530 : 172)

การไม่ได้รับแรงจูงใจในสิ่งที่เห็นความต้องการ ของครูกับความสัมพันธ์กับความกลัวแท้ (Anderson and Iwanicki. 1984 : 127)

✓ ในด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ครูส่วนใหญ่มีสถานะทางเศรษฐกิจยังไม่มั่นคงนัก เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินเฟ้อที่ให้กับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ประกอบกับครูต้องมีภาระรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว เงินเฟ้อที่ได้รับกับค่าครองชีพจึงไม่ค่อยสมดุลกัน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2526 : 77; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 66) คุบบางส่วนมีภาระเรื่องหนี้สิน ทำให้เกิดความวิตกกังวล จึงต้องขวนขวายหางานอื่นทำเพื่อเพิ่มรายได้ของครอบครัว หรือถ้าไม่หางานอื่นทำก็คิดว่าให้ก็จะทยอยหรือเปลี่ยนงานไป ครูส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกไม่ภาคภูมิใจและไม่ผูกพันในวิชาชีพ (วิจิตรศรีสีอำ. 2531 : 24) การที่บุคลากรในหน่วยงานขาดความผูกพันในงานอาชีพก็เป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถทำนายได้ว่ามีความกลัวแท้เกิดขึ้นในบุคคลนั้น (Hanchey. 1988 : 3076-A)

✓ จะเห็นได้ว่าการทำงานของครูนี้ต้องประสบกับปัญหาและแรงกดดันต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว อาจทำให้ครูเผชิญกับสภาวะความเครียดทางอารมณ์จนเกิดความกลัวแท้ขึ้น ซึ่งความกลัวแท้สามารถเกิดขึ้นได้กับครูเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ (Rottier. 1983 : 72) เมื่อครูมีความกลัวแท้ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง การเตรียมการสอนและความเอาใจใส่ต่อนักเรียนลดลง เกิดความล่าช้าในการวางแผนและจิตใจบ่อยครั้ง รวมทั้งมีความรู้สึกท้อแท้ให้กับงานโดยรวม (Farber and Miller. 1981 : 237) หากปล่อยให้สภาวะเช่นนี้ดำเนินต่อไปโดยไม่มีการแก้ไขและป้องกันอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพการศึกษาโดยรวม ตลอดจนทำให้สถานภาพของวิชาชีพต้องเสื่อมลงไป จากการศึกษางานวิจัยในประเทศไทย ปรากฏว่า ได้มีการศึกษาเรื่องกลัวแท้ของครูโดยมีแบบอย่าง 1 เรื่อง ซึ่งศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่แยกและตัวแปรด้านเชื้อสายคนต่าง ๆ เท่านั้น เหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าครูประถมศึกษามีโอกาสอย่างมากที่จะเกิดความกลัวแท้ขึ้นได้ เพราะเหตุที่ต้องให้ความดูแลและความช่วยเหลือแก่เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน นอกจากการสอนแล้วยังต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ อีก

ทำให้มีการะงานมากและเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ อีกทั้งการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนประสบกับปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัว สภาพการณ์เช่นนี้จะทำให้ครูประถมศึกษาเกิดความท้อแท้และจะเห็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการประถมศึกษาโดยรวม จึงควรจะได้ศึกษาสภาวะความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครู คำแนะนำการวิเคราะห์ว่ามีปัจจัยอะไรที่ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของครู และเสนอแนะวิธีป้องกันหรือลดความท้อแท้ลง ซึ่งจะช่วยให้ครูมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ อันจะทำให้ประสิทธิภาพการสอนเพิ่มขึ้น นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามนโยบายพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

ความท้อแท้เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพในองค์กรลดลง หากได้วิธีการศึกษาว่าบุคลากรในองค์กรนั้นมีความท้อแท้หรือไม่ และอะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความท้อแท้ การศึกษาเช่นนี้จะช่วยให้การเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กรเป็นไปได้อย่างถูกต้องทางยิ่งขึ้น ดังนั้นคำถามในการวิจัยจึงมีดังนี้

1. สภาวะความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาเป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยอะไรบ้างที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไปของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กันและสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง

วัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาวะความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา
4. เพื่อแสวงหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โดยการโยงกับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครู

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประถมศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

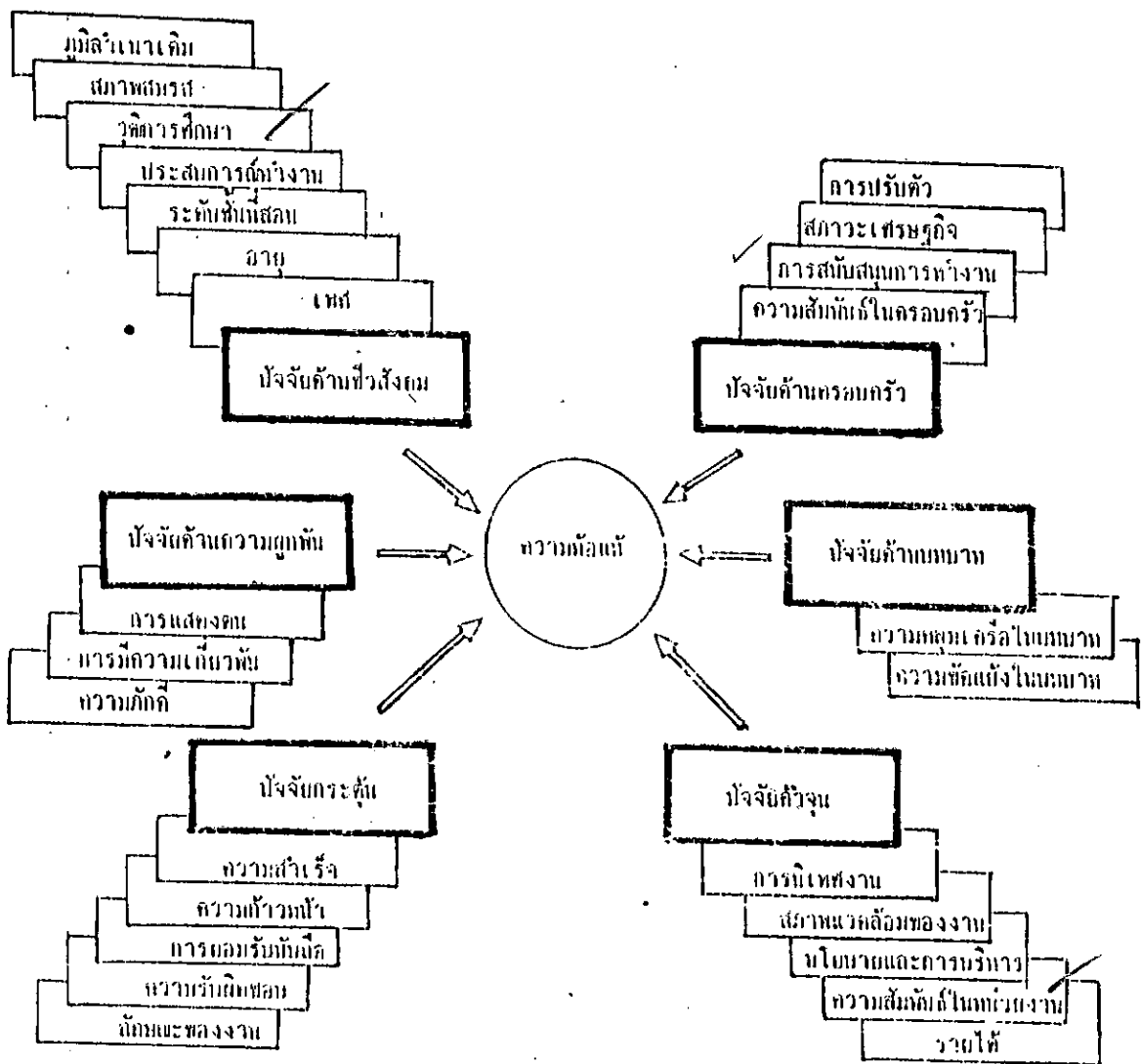
1. ผลจากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบปัจจัยที่สัมพันธ์กับและสามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงสาเหตุหรือพัฒนาปัจจัยนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องตรงถึงประเด็นที่เป็นสาเหตุ
3. ผลการศึกษานี้จะทำให้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และนำไปสู่การแก้ไขพฤติกรรมการขาดงาน การลาออกจากราชการ และการเปลี่ยนแปลงของครูประถมศึกษา
4. ผลการศึกษานี้จะเป็นข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู และหน่วยงานที่ผลิตเวลาฝึกครู ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประถมศึกษา ในการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสม เพื่อเตรียมครูให้รู้จักการแก้ไขหรือปรับตัวเพื่อไม่ให้เกิดความห่อเหี่ยวในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่า ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเวลาใดก็ตาม เมื่อต้องประสบกับปัญหาและความกดดันต่าง ๆ ทั้งจากงานที่ทำ องค์การและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะผู้ที่ประกอบอาชีพ

ให้บริการช่วยเหลือบุคคลอื่น และต้องทำงานโดยต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานานจะทำให้เกิดความเครียด ความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจ จนเกิดความท้อแท้ได้ ครุฑก็เป็นเวลาหนึ่งที่ประสบกับความท้อแท้ เช่นเดียวกับอาชีพให้บริการอื่น ๆ ความท้อแท้ของครูทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การวัดความท้อแท้ใช้อาศัยแนวคิดของแมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson. 1981 : 99 -- 113)

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาเห็นว่า อาศัยแนวคิดของดีเซนโซ และโรบินส์ (DeCenzo and Robbins. 1988 : 520) ซึ่งปัจจัยที่จะสัมพันธ์กับ และสามารถพยากรณ์ความท้อแท้มี 5 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะทางชีวสังคม ดังนี้ คือ เพศ อายุ ระดับขั้นที่สอน ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สภาพสมรส และภูมิลำเนาเดิม 2) ปัจจัยด้านการค่าเงินที่วิตถรรวได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนการทำงานและการปรับตัว 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การแสดงต่อว่าภาคภูมิใจในองค์กร การมีความเกี่ยวข้องกับงานเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรและความภาคภูมิใจจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป 4) ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น ซึ่งส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความไม่พอใจในการทำงาน 5) ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท กรอบแนวคิดในการวิจัยมีลักษณะดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดในภาคกลาง ประกอบด้วยจังหวัดในเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 รวม 18 จังหวัด คือ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรปราการ ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี สมุทรสงคราม ลพบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี และสระบุรี ทั้งนี้ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการสุ่มมาจากประชากรที่เป็นครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในปีการศึกษา 2532 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 เขตการศึกษาละ 2 จังหวัด รวม 6 จังหวัด ในแต่ละจังหวัด สุ่มโรงเรียนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามลักษณะที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในอัตราส่วน 1 : 4 : 4 โดยให้กลุ่มตัวอย่างมีทั้งโรงเรียนในเมืองและนอกเมือง ซึ่งทำให้ได้โรงเรียนตามลักษณะที่ตั้งและขนาดเป็นกลุ่มตัวอย่างจังหวัดละ 9 โรงเรียน รวมจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 54 โรงเรียน ส่วนครูที่ศึกษานั้น ได้แก่ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ทุกคนในโรงเรียนทั้ง 54 โรงเรียน จำนวนครู 654 คน

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรในการศึกษามีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปร 6 กลุ่ม คือ

1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วย

- 1.1.1 เพศ /
- 1.1.2 อายุ /
- 1.1.3 ระดับพื้นที่สอน
- 1.1.4 ประสบการณ์ทำงาน /
- 1.1.5 วุฒิการศึกษา /
- 1.1.6 สภาพสมรส /
- 1.1.7 ภูมิลำเนาเดิม /

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย

- 1.2.1 ความสัมพันธ์ในครอบครัว
- 1.2.2 การสนับสนุนการทำงาน
- 1.2.3 สภาวะเศรษฐกิจ
- 1.2.4 การปรับตัว

1.3 ปัจจัยด้านบทบาท ประกอบด้วย

- 1.3.1 ความคลุมเครือในบทบาท
- 1.3.2 ความขัดแย้งในบทบาท

1.4 ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย

- 1.4.1 ความสำเร็จ
- 1.4.2 ความก้าวหน้า

1.4.3 การยอมรับกับถือ

1.4.4 ความรับผิดชอบ

1.4.5 ลักษณะของงาน

1.5 ปัจจัยด้าน ประกอบด้วย

1.5.1 การมีเทศงาน

1.5.2 สภาพแวดล้อมของงาน

1.5.3 นโยบายและการบริหาร

1.5.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน /

1.5.5 รายได้

1.6 ปัจจัยด้านความผูกพัน ประกอบด้วย

1.6.1 การแสดงตน

1.6.2 การมีความเกี่ยวพัน

1.6.3 ความภักดี

2. ตัวแปรตาม คือ ความห่อเหี่ยวในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ซึ่งมี 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สันทัดในผลสำเร็จของตน

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่ทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่

1 - 6 สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดในภาคกลาง ประกอบด้วยจังหวัดในเขตการศึกษา

1, 5 และ 6 รวม 18 จังหวัด

2. ขนาดโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียน ทั้งสิ้นในโรงเรียนในปีการศึกษา 2532 ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีนักเรียน 121 - 300 คน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

3. /โรงเรียนในเมือง หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล หรือสุขาภิบาล ส่วนโรงเรียนนอกเมือง คือ โรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล หรือนอกเขตสุขาภิบาล

4. ความ耗竭 หมายถึง อาการความอ่อนล้าสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางอารมณ์และจิตใจ เพื่อทำงานที่ทรมานเป็นเวลานาน ต้องการปลีกตัวออกมาจากสังคม และเห็นว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีความ耗竭เกิดขึ้นจะมีอาการของความ耗竭ในระดับปานกลางขึ้นไป อย่างน้อยหนึ่งด้านซึ่งวัดด้วยแบบวัด Maslach Burnout Inventory ดังนี้

4.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หมดเรี่ยวแรง หลุดจากความกระตือรือร้นและความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้มา ๆ จะทำให้ครูไม่สามารถนำการสอนหรือร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนให้บังเกิดผลดีได้ ✓

4.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) หมายถึง การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะแสดงให้เห็นในลักษณะของความเฉยเมย ไม่สนใจพฤติกรรมของนักเรียน มีความหวาดระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองคนในแง่ร้าย

4.3 ^{Reduced} ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง (Personal Accomplishment) หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้ ✓

5. ปัจจัยด้านที่ว้าวม หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของครูประถมศึกษา ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับที่ที่สอน ประสบการณ์ทำงาน ภูมิลำเนาเดิม

5.1 ระดับชั้นที่สอน หมายถึง หน้าซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการสอนแก่เรียนชั้นประถมศึกษา โดยกำหนดออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 4 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6

5.2 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน นับแต่เริ่มรับราชการเป็นครู กำหนดเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อย ปานกลาง มาก

5.3 วุฒิกการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ครูได้รับ กำหนดเป็น 3 กลุ่มคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

5.4 สภาพสมรส หมายถึง สถานะทางครอบครัว กำหนดเป็น 5 กลุ่ม คือ เป็นโสด สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน สมรสแล้วแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน หย่า และเป็นหม้าย

5.5 ภูมิลำเนาเดิม หมายถึง พื้นเพเดิมของครูประจำชั้น แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ มีภูมิลำเนาเดิมเป็นจังหวัดเดียวกับที่ตั้งโรงเรียน และมีภูมิลำเนาเดิมเป็นเขตและจังหวัดที่มิใช่ที่ตั้งของโรงเรียน

6. ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในครอบครัวของครูในด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว การสนับสนุนการทำงาน สภาพเศรษฐกิจและการปรับตัว

7. ปัจจัยด้านบทบาท หมายถึง การรับรู้หรือเกิดความเข้าใจในการที่จะแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความคาดหวังและตรงกับหน้าที่การงานซึ่งได้รับมอบหมาย

7.1 ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง ความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานของตน

7.2 ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมการทำงานของบุคคลกับความคาดหวังหรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

8. ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจเฉพาะบุคคลซึ่งประกอบของ สลอร์ชเบิร์ก ได้แก่ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

9. ปัจจัยด้านทุน หมายถึง สิ่งที่ช่วยเฝ้ากันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก ได้แก่ การมีเพื่องาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้

10. ปัจจัยด้านความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การและแสดงพฤติกรรมต่องานอาชีพของตน โดยการแสดงตนว่าภาคภูมิใจในองค์การ การมีความเกี่ยวข้องกับความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ความภักดีในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อแสดงถึงแนวทางและผลการวิจัย เรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ในแต่ละขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน ครูประถมศึกษาที่มีความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ

ระดับปานกลาง

2. ครูประถมศึกษาที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ

แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยด้านทุน และปัจจัยด้านความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

4. ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยด้านทุน และปัจจัยด้านความผูกพัน สามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับและสามารถพยากรณ์ความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ดังนั้น จึงได้ศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ความพร้อมของครูประถมศึกษา
2. การดำเนินชีวิตรอบรู้กับการทำงาน
3. การรับรู้บทบาท
4. แรงจูงใจในการทำงาน
5. ความผูกพันต่อองค์กร

ความพร้อมของครูประถมศึกษา

การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับบุคลากรในหน่วยงานนั้นเป็นสำคัญ กล่าวคือ ถ้าหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว งานก็ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และขาดความกระตือรือร้นต่อการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานต้องประสิทธิภาพลง ดังนั้นความพร้อมของบุคลากรในหน่วยงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน สำหรับครูนั้นหากเกิดความท้อแท้ขึ้น จะทำให้ครูแสดงพฤติกรรมในห้องเรียนเกิดไปจากหน้าที่อันแท้จริง และจะเป็นปัญหาที่สำคัญของโรงเรียน

(Rosenholtz, 1989 : 422)

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้

แนวความคิดเรื่องความท้อแท้ได้เริ่มปรากฏขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1974 จากการศึกษาของ ฟรูดเตนเบอร์เกอร์ (Freudenberger) พบว่าในกลุ่มของผู้ที่ทำงานเฉลี่ยสองสัปดาห์บางคนที่มีความรู้ดี กล้าและเหนือกว่าคนอื่น เป็นใช้ไม่รู้จักหาย ได้รับความทุกข์ทรมานจากการปวดศีรษะบ่อย ๆ เป็นโรค กระเพาะอาหาร แล่นไม่ย่อยหลับ นอกจากผู้ทำงานในเฉลี่ยสองสัปดาห์แล้ว ผู้ทำงานเพื่อสนองความต้องการของบุคคลอื่น ด้วยการทำงานที่หนักเกินไป กรำเคร่งก้นงานเป็นเวลานาน ๆ ก็จะเกิดความกดดันขึ้นและมีอาการทางร่างกายและจิตใจดังกล่าวนั้นแล้ว ฟรูดเตนเบอร์เกอร์จึงได้กำหนดคำว่า "ท้อแท้" (Burnout) ขึ้นมา เพื่ออธิบายอาการของความอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกาย

ต่อมาได้มีการศึกษาความท้อแท้ของผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ อีก เช่น ผู้บริหารด้านสุขภาพอนามัยและสังคม (Maslach, 1976) อาชีพวิศวกรผู้ลื่น (Collins, 1977) อาชีพดูแลเด็ก (Seiderman, 1978) อาชีพพยาบาล (Shubin, 1978) .

วิธีการศึกษาเรื่องความท้อแท้เริ่มจากการเขียนบรรยายประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เขียน จนถึงการใช้วิธีการทางสถิติและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบซึ่งเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1977 เป็นต้นมา

เพื่อให้ผู้ให้คามหมายของความท้อแท้ให้หลายความหมายดังนี้

ฟรูดเตนเบอร์เกอร์ (Freudenberger, 1974 : 159 - 160) ให้ความหมายว่าเป็นความไม่สมหวัง เป้าหมายงานที่ทำมาเป็นเวลานาน เกิดความอ่อนล้าเพราะว่าความต้องการในพลังและความคิดมากเกินไประ ซึ่งความท้อแท้ที่เกิดขึ้นในลักษณะอาการที่แตกต่างกับ ยับแปรไปพามาแต่ละบุคคล โดยปกติจะเกิดขึ้นประมาณหนึ่งปีหลังจากที่ได้เริ่มทำงานในหน่วยงาน

แมสแลค (Maslach, 1978 : 113) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้มีเกี่ยวกับดังกับการสูญเสียสัมพันธภาพกับผู้อื่น เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ขาดความเข้าใจหรือความเอาใจใส่กับผู้อื่นรับบริการ ผู้ที่เกิดความท้อแท้ขึ้นได้รับความกดดันและความเครียดจากงานที่ทำ และไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับสิ่งนั้นได้ จนในที่สุดก็จะเกิดความท้อแท้ขึ้น

เชอร์นิส (Cherniss, 1980 : 5) อธิบายว่า ความท้อแท้เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมในอาชีพไปในทางลบ เสื่อมถอยในเรื่องของความเพียรใจ และความมุ่งมั่น พยายามหลีกเลี่ยงจากงานที่ท้อ เป็นลักษณะของการตอบสนองความเครียดจากการปฏิบัติงาน

เวนิกา และสปรัดเลย์ (Veniga and Spradley, 1981 : 6 - 7) ให้ความหมายว่า เป็นสภาพความอ่อนล้าสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางอารมณ์และจิตใจ ที่เป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่ได้รับการผ่อนคลาย ทำให้ร่างกายและแรงใจของผู้ปฏิบัติงานลดลง

ไนเฮาส์ (Niehouse, 1981 : 25 - 28) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นอาการที่เกิดขึ้นกับผู้ที่อาชีพช่วยเหลือบริการผู้อื่น เช่น งานสอน พยาบาลและงานสังคม ความท้อแท้ เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความกระตือรือร้น เพราะผู้ที่มีความท้อแท้จะมีอาการอ่อนล้า ซึมเศร้า เบื่องาน ไม่มี ความอดทน จู้จี้จุกจิก ปลีกตัวออกจากสังคม มองอะไรในแง่ร้ายและรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับนับถือ

เพิร์ลแมน และฮาร์ทแมน (Perlman and Hartman, 1982 : 293) ได้ให้ความหมายคล้ายกับเวนิกา โดยกล่าวว่า ความท้อแท้เป็นการตอบสนองความเครียดทางอารมณ์ด้วยลงที่ประกอบ 3 อย่าง ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกาย การทำให้ผลผลิตของงานต่ำ และความสับสนของบุคคลเสียไป

มัลดารี (Muldary, 1983 : 12) ให้ความเห็นว่า ความท้อแท้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในการประกอบอาชีพ สืบเนื่องมาจากการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องของความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นซึ่งต้องให้ความช่วยเหลือ จึงประสบกับความอ่อนล้า และต้องการที่จะไม่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

เดสเลอร์ (Dessler, 1988 : 682) ได้กล่าวว่า เป็นการหมดสิ้นไปของแรงกายและจิตใจ ด้วยสาเหตุของความพยายามมากเกินไปในการที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งซึ่งไม่มีโอกาสที่จะเป็นจริงได้ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงาน จึงเกิดความเครียดในการค้นหา

สิ่งที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย และไม่ยอมให้กิจกรรมเล้าเข้ามามีผลคลาย ลักษณะเช่นนี้ผู้ที่ห่อหุ้มมักจะไม่สามารถทำให้เกิดความสมดุลที่ดีในชีวิตได้

ผลงานกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของคำ ห่อหุ้ม ไว้ว่า เป็นความอ่อนเปลี้ยเพลียใจ (ราชบัณฑิตสถาน. 2525 : 379)

จากความหมายของความห่อหุ้มที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความห่อหุ้ม เป็นอาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อน หดแค้นกายและใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจและความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ และรู้สึกตนเองไร้ความสามารถ ไม่อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของตนเองบรรลุความสำเร็จได้

การศึกษาความห่อหุ้มของครูเริ่มในปี ค.ศ. 1979 โดยแมคเกียร์ (McGuire) นายกสมาคมการศึกษาแห่งชาติ (National Education Association (NEA)) ของสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงการที่ครูเป็นจำนวนมากได้ลาออกจากอาชีพไป เพราะเกิดความห่อหุ้ม เนื่องจากประสบกับปัญหาหลายประการ ทำให้เกิดความไม่มั่นคงและความวิตกกังวลได้เข้ามาแทนที่การสละอย่างมีความสุข ปัญหาดังกล่าวได้แก่ นักเรียนขาดความตั้งใจและความเอาใจใส่ในการเรียน ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนได้คงมาตรฐานโดยเฉพาะเกี่ยวกับคุณภาพการสอน เมื่อครูไม่สามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้ก็เกิดความคับข้องใจ (McGuire. 1979 : 5) การสอนนักเรียนจึงประสบความล้มเหลว ไม่สามารถควบคุมนักเรียนได้และรายได้ที่รับก็ไม่จูงใจสำหรับการที่จะประกอบอาชีพต่อไป ทำให้ครูเกิดความห่อหุ้มขึ้น นับว่าเกิดปัญหาในสังคมและในผู้ที่เป็ครู จากปัญหานี้ก็จะส่งผลกระทบไปถึงการจัดการจัดการการศึกษาสำหรับประชากรที่กำลังอยู่ในวัยเจริญเติบโต

ต่อจากนี้ได้มีผู้ศึกษาเรื่องความห่อหุ้มของครูอีก เช่น ฟาร์เบอร์ และมิลเลอร์ (Farber and Miller. 1981) ชวาบ และอีวานิกกี (Schwab and Iwanicki. 1982) โรตเทียร์ (Rottier. 1983) ชวาบ (Schwab. 1983) แอนเดอร์สัน และอีวานิกกี (Anderson and Iwanicki. 1984) แคสเซล (Cassel. 1984) และบรีสซี่ อีแอนด์ อีเธอร์ (Brissie and others. 1988)

เบลส (Blase. 1982 : 93 - 113) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพื้นฐานทางสังคมจิตวิทยาและ
ทฤษฎีความเครียด ความท้อแท้ของครู โดยเน้นถึงวัฏจักรของความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ตามแนวคิดทฤษฎี TP-H ซึ่งอธิบายขบวนการของความท้อแท้ทำให้สิ่งต่อไปลดลง คือ ภาวะ
ความพึงพอใจในการทำงาน ความสามารถในการจัดการ การลงทุนในการทำงาน แรงจูงใจใน
การทำงาน และความพยายามที่จะทำงาน

✱ โรเซนโฮลต์ ได้สัมภาษณ์ครูโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 78 โรงเรียน พบว่าครูที่ไม่
พึงพอใจในสถานที่ทำงานจะเกิดความท้อแท้ จะมีการขาดงาน ทรมานให้กับการทำงานโดยลงและ
ขาดประสิทธิภาพในการช่วยให้นักเรียนมีความรู้เพิ่มมากขึ้น (Rosenholtz. 1989 : 423)

จากการศึกษาความท้อแท้ของครูที่ผ่านมาอาจสรุปได้ว่า ความท้อแท้ของครูเป็นปัญหาสำคัญ
ที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา
โดยรวม

ลักษณะอาการของบุคคลที่เกิดความท้อแท้

อาการของผู้ที่ท้อแท้ จะเกิดขึ้นทั้งทางพฤติกรรมและเจตคติ ซึ่งบางอย่างจะแสดงออกทางวิธี
บางอย่างก็ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของผู้นั้นจนกระทั่งมีการแสดงออกทางคำพูดและการกระทำจึงสังเกต
ได้ว่าบุคคลนั้นมีอาการของความท้อแท้ (Muldary. 1983 : 5)

ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสนใจและความเอาใจใส่ต่อผู้รับบริการลดลง
ลงไป หรือปฏิบัติด้วยความเบื่อหน่าย ขาดกำลังใจและความพยายามที่จะทำงาน โกรธง่าย
หงุดหงิด ขี้บ่นเศร้า วิตกกังวล สูญเสียความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และขาดสมาธิในการทำงาน

ทางด้านร่างกายก็จะมีอาการที่อ่อนล้า หมดแรงและพลัง เป็นไข้ หรือปวดศีรษะบ่อย ๆ
มีอาการทางระบบย่อยอาหาร นอนไม่หลับ

ส่วนลักษณะที่แสดงออกทางด้านเจตคติ ได้แก่ การมองผู้อื่นในแง่ร้าย ระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความมุ่งหวังในชีวิตต่ำลง รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะทำงานให้ได้รับความสำเร็จและคิดว่าไม่มีสิ่งใดที่มีความสำคัญต่อตนเอง

ฟาร์เบอร์ และมิลเลอร์ (Farber and Miller. 1981 : 237) กล่าวว่าครูที่เกิดความห่อหุ้มจะมีลักษณะอาการต่าง ๆ ปรากฏขึ้นมา ได้แก่ โกรธง่าย มีความกังวลใจ ความหงุดหงิด อาการซึมเศร้า เบื่อหน่าย มีความรู้สึกผิด รวมไปถึงการให้สุราและยาเสพติด ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาต่อไปยังครอบครัวและชีวิตแต่งงาน ส่วนในด้านการปฏิบัติงานนั้น ครูที่เกิดความห่อหุ้มจะวางแผนเตรียมการสอนน้อยลง มีความเข้าใจในตัวนักเรียนลดลง ความคาดหวังและความพยายามที่จะทำงานต่ำ ขาดความอดทนต่อปัญหาและเกิดความคับข้องใจในห้องเรียน มีความรู้สึกก่อนล่วงหน้าทางด้านอารมณ์และทางด้านร่างกายบ่อยครั้ง โดยทั่วไปจะรู้สึกเหนื่อยและล้าเวลาให้กับการทำงานน้อยลง

ผลที่เกิดจากความห่อหุ้ม

✓ ผลที่เกิดทางด้านจิตใจและอารมณ์ มัลดารี (Muldary. 1983 : 50 - 58) กล่าวว่าความห่อหุ้มจะทำให้เกิดทั้งความอ่อนล้าทางจิตใจและอารมณ์

ความอ่อนล้าทางจิตใจ (Mental Exhaustion) มีหลายวิถี ความอ่อนล้าทางจิตใจจะทำให้เกิดความยากลำบากต่อการมีสมาธิและความตั้งใจ นอกจากนี้ก็เกี่ยวกับการสูญเสียความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ รายละเอียดของความอ่อนล้าทางจิตใจมีดังนี้

1. ความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ผู้ที่ประสบความห่อหุ้มจะมีความยากลำบากในการที่จะทำให้เกิดทั้งความตั้งใจและสมาธิ รวมทั้งความใส่ใจที่จะรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องของการลงคะแนน เพราะผู้ที่ห่อหุ้มมักจะให้ความสำคัญมากกับเหตุการณ์ที่ไม่ดีซึ่งได้ผ่านไปแล้วหรือไม่ว่าเป็นเรื่องที่จะทำให้เกิดความทุกข์และคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตก็ได้ ดังนั้น การที่จะให้ความสนใจต่อข่าวสารเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจึงน้อยลง แต่ถึงแม้ว่าจะได้พยายามให้ความสนใจกับเหตุการณ์

ปัจจุบันแล้วก็ตาม ภายในจิตใจก็อาจจะหมกหมุ่นอยู่กับความคิดในเรื่องที่จะทำให้ไม่มีความสุขทั้งในอดีตและที่จะเกิดขึ้นในอนาคตก็ได้ ผู้ที่มีความห่อหุ้มจะมีระดับของความตั้งใจและสมาธิอยู่หลายระดับ และหลายแบบด้วยกัน ที่สังเกตเห็นได้ชัดก็คือ การมีช่วงความสนใจต่อเหตุการณ์ภายนอกไถ่ยลง แต่จะมีความกังวลใจกับความคิดที่เกิดขึ้นภายในตนเองเพิ่มขึ้น ลักษณะเช่นนี้เป็นผลมาจากความเครียด ความวิตกกังวล และความรู้สึกที่รุนแรงอื่น ๆ

2. การแก้ปัญหา สิ่งสำคัญที่จะใช้ในการแก้ปัญหาก็คือความคิด ผู้ที่จะมีความคิดที่ดีต้องมีจิตใจที่แจ่มใส เข้าใจและมองเห็นการณ์ไกล มีความคิดสร้างสรรค์ มีมโนทัศน์ ตลอดจนจะรักการเรียนรู้ และมีระเบียบ ในการแก้ปัญหานั้นจะต้องใช้การคิดอย่างมีเหตุผล แต่ด้วยทางเลือกที่ไม่สามารถจะนำไปใช้ได้หรือในการแก้ปัญหาต้องอาศัยความสามารถที่เกินกว่าบุคคลนั้นจะทำได้ ความเครียดก็จะเกิดมากขึ้นและความสมดุลทางสภาพจิตใจก็จะเสียไป

ผู้ที่เกิดความห่อหุ้มจะมีความยากลำบากในการค้นหาประเด็นปัญหา ถ้าความวิตกกังวล ความเครียดและความสงสัยเพิ่มขึ้นจะทำให้ความเคลาใจใส่และความตั้งใจไถ่ยลง การมีสมาธิก็จะมุ่งไปเพียงประเด็นเดียวของปัญหาเท่านั้น เมื่อกลไกของการแก้ปัญหาคือการคิดไม่ได้ทำหน้าที่อย่างครบถ้วน ทำให้การประเมินและการจัดการเสียไป ความเครียดจะเกิดขึ้นและนำไปสู่ความห่อหุ้ม

3. เจตคติของบุคคล สำหรับเจตคติในทางลบที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ประสบกับความห่อหุ้มมักจะไถ่เป็นปัญหาที่สำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญคือพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากเจตคติในทางลบ เช่น มีพฤติกรรมที่เฉยเมย ไม่สนใจที่จะปฏิบัติกับผู้บริหารหรือขอรับความช่วยเหลือ ในด้านของเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกิดความห่อหุ้มก็จะแสดงออกด้วยการหลีกเลี่ยงที่จะเข้าร่วมกับกลุ่ม ต้องการปลีกตัวออกมาจากสังคม

4. การสูญเสียความกระตือรือร้นและอุดมคติ เนื่องจากเห็นว่าตนไม่สามารถจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามอุดมคติที่ตั้งใจไว้ได้ ทำให้เกิดความเครียด จนเกิดความห่อหุ้มและอุดมคตินั้นก็หมดไป รวมทั้งความกระตือรือร้นในการทำงานก็หมดไปด้วย ผู้ที่ห่อหุ้มก็อาจจะคิดเปลี่ยนอาชีพมากยิ่งขึ้น

ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) อาการของความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์นี้ รวมไปถึงความรู้สึกเฉยเมย เื่องซึม เบื่อหน่าย หมกหมุ่น ความไม่พึงพอใจ

ความคับข้องใจและความวิตกกังวล ผู้ที่เกิดความท้อแท้ทางตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองหมดแรงในการที่จะทำงานให้ผ่านพ้นไปได้

ผลของความท้อแท้ที่มีต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน

ลักษณะทางพฤติกรรมที่เป็นอาการของความท้อแท้ ที่สังเกตเห็นได้จากการกระทำและการพูดของบุคคลนั้น เช่น การอุทิศเวลาให้กับงานน้อยลง ลดความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการ มีความโกรธง่ายขึ้น หลีกเลี่ยงการสมาคมกับเพื่อนร่วมงาน บ่นเรื่องการทำงานบ่อยครั้ง การทำงานเฉื่อยช้าลง การขาดงาน และการดื่มสุรา สุนัขหรือสัตว์เลี้ยงทำให้ขาดสมาธิเพิ่มขึ้นซึ่งการกระทำดังกล่าวจะเป็นพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ (Muldary, 1983 : 67 - 77)

ระดับของการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่ประสบกับความท้อแท้จะแสดงถึงการหมดสิ้นพลังงานที่จะปฏิบัติงานต่อไป ทำให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ลดลง จะกระทำสิ่งใดก็เกินไปด้วยความเชื่องช้า ดูเหมือนว่าจะต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก แต่ในบางครั้งผู้ที่เกิดความท้อแท้ก็อาจจะเพิ่มระดับของการปฏิบัติงาน โดยจะมีภาวะกระสือหรือรับอย่างมากในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลนั้นพยายามหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลและความเครียดด้วยการพยายามกระทำต่าง ๆ อย่างมากเกินความจำเป็น เป็นลักษณะของผู้ที่มีอาการติดงาน (Workaholic) หรือหำแต่งาน การกระทำเช่นนี้จะเป็นการนำไปสู่ความท้อแท้ได้เหมือนกัน

ปัญหาการสื่อสาร บุคคลที่เกิดความท้อแท้มักจะขาดความสนใจและความเอาใจใส่กับผู้รับบริการ จะสังเกตได้จากคำติดต่อกับผู้อื่น เช่น หลีกเลี่ยงการพูดคุยกับคนอื่น ปัญหาการสื่อสารของผู้ที่เกิดความท้อแท้จะมีทั้งในด้านของการเป็นผู้ส่งข่าวและเป็นผู้รับข่าวสาร โดยมีความลำบากในการที่รับฟังสิ่งต่าง ๆ จากผู้อื่น เนื่องจากขาดความสามารถที่จะประมวลข่าวสารที่ได้รับทั้งในลักษณะที่เป็นคำพูดและไม่ใช่ว่าพูด

การปลีกตัวออกไปจากสังคม บุคคลที่ประสบกับความท้อแท้จะรู้สึกได้รับความกดดันมาก เมื่อต้องติดต่อกับผู้คนที่เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่ชอบพูดถึงเงื่อนไยของการทำงานไม่ดี ดังนั้นจึงพยายามปลีกตัวออกห่างจากผู้อื่น เพราะไม่ต้องการได้รับความกดดันเพิ่มขึ้น แต่ชอบที่จะใช้เวลาส่วนมากอยู่ตามลำพัง และเห็นว่าเพื่อนร่วมงานไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้ได้รับความพึงพอใจและความสุขสำหรับตนเอง นอกจากนี้ผู้ที่เกิดความท้อแท้จะมีความอดทนกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง ความขัดแย้งทั้งทางด้านครอบครัวและสังคมจะทำให้ความท้อแท้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งวัฏจักรของความท้อแท้จากสภาพการทำงานจะเข้าไปสู่การดำเนินชีวิตครอบครัว ขณะเดียวกันก็จะย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีก จึงทำให้เกิดความพยายามที่จะปลีกตัวออกจากสังคมมากยิ่งขึ้น

การแสดงความโกรธและความเกลียดชังโดยเปิดเผย ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้มีโอกาสที่จะแสดงความโกรธต่อผู้มารับบริการได้ง่าย ทั้งนี้เพราะมีความอดทนต่อบุคคลอื่นน้อยลง มีความกังวลใจ ความท้อแท้ทำให้กลไกที่ใช้ควบคุมการแสดงออกไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงพร้อมที่จะแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างรวดเร็วและเปิดเผยไม่ว่าจะเป็นความโกรธหรือความไม่พอใจในเรื่องใดก็ตาม

การหาทางย้ายหรือเปลี่ยนงาน โดยคิดว่าถ้าได้เปลี่ยนงานหรือที่ทำงานใหม่จะทำให้ดีขึ้น สำหรับบางคนอาจจะถึงกลับเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น หรือบางคนอาจจะชวนชวนหาความรู้เพิ่มเติม โดยหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าและจะได้ไปให้พ้นจากสภาพที่เป็นอยู่กัน ดังนั้นเมื่อบุคคลพยายามหาโอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ประกอบกับมีพฤติกรรมทั้งทางด้านอารมณ์ จิตใจและร่างกายที่แสดงถึงความท้อแท้ ก็อาจสรุปได้ว่าการเปลี่ยนงานนั้นมีสาเหตุมาจากความท้อแท้

การใช้จ่ายและสุรา การดื่มสุราเป็นสิ่งที่บุคคลนิยมกันมากที่สุดในการใช้ความพยายามที่จะแก้ไขสภาวะของอารมณ์และจิตใจ ส่วนการใช้จ่ายก็เห็นทางออกสำหรับบุคคลที่ต้องการระงับความอ่อนแอเสียจากความวิตกกังวล การใช้จ่ายและการดื่มสุราก็จะเป็นลักษณะอาการของผู้ที่มีความท้อแท้ แต่ในบางกรณีก็เป็นเพียงผลข้างเคียงของความท้อแท้เท่านั้น

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ได้มีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าระดับความเครียดและความวิตกกังวลที่มีไม่มากนักจะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น แต่ถ้าหากมีความเครียดมากเกินไปจะทำให้

การทำงานไม่ราบรื่น ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพเนื่องจากมีความเครียดและความท้อแท้ ได้แก่

1. ความเฉื่อยชาและการขาดงานเพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาคือและเป็นปัญหาทางจิตบุคลากรที่สำคัญประการหนึ่ง ความเฉื่อยชาและการขาดงานเป็นผลอย่างหนึ่งของความท้อแท้ หรืออาจเป็นผลมาจากสาเหตุอื่น ๆ ที่ประสบอยู่ก็ได้
2. ขาดความใส่ใจในรายละเอียด บุคคลที่มีความเครียดมากจะทำให้เสียสมาธิความตั้งใจที่จะรับรู้ข่าวสารของงานนั้น เมื่อสมรรถภาพความตั้งใจลดน้อยลง การประมวลข่าวสารโดยละเอียดก็อาจเกิดคลาดเคลื่อน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจและการแก้ปัญหาในการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้

เพิร์ลแมน และฮาร์ทแมน (Perlman and Hartman, 1982 : 296 - 298)

ดีเซนโซ และโรบินส์ (DeCenzo and Robbins, 1988 : 516 - 520) ได้เสนอรูปแบบเพื่ออธิบายถึงปัจจัยด้านบุคคลและองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ โดยที่บุคคลลักษณะของบุคคล การงานและสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีความสำคัญในการรับรู้และส่งผลกระทบต่อความท้อแท้ ซึ่งการจัดการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ประสิทธิภาพก็มีผลด้วย รายละเอียดของรูปแบบมีดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นความรุนแรงของสถานการณ์ซึ่งเป็นตัวนำความเครียด สถานการณ์ที่สำคัญสองอย่างอันจะทำให้เกิดความเครียดขึ้น คือ ภาระและความสามารถของบุคคลที่ไม่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ หรือการทำงานของบุคคลไม่ไปในตามทิศทางหวัง ในกรณีอื่น ๆ ความเครียดอาจเกิดขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งกันระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

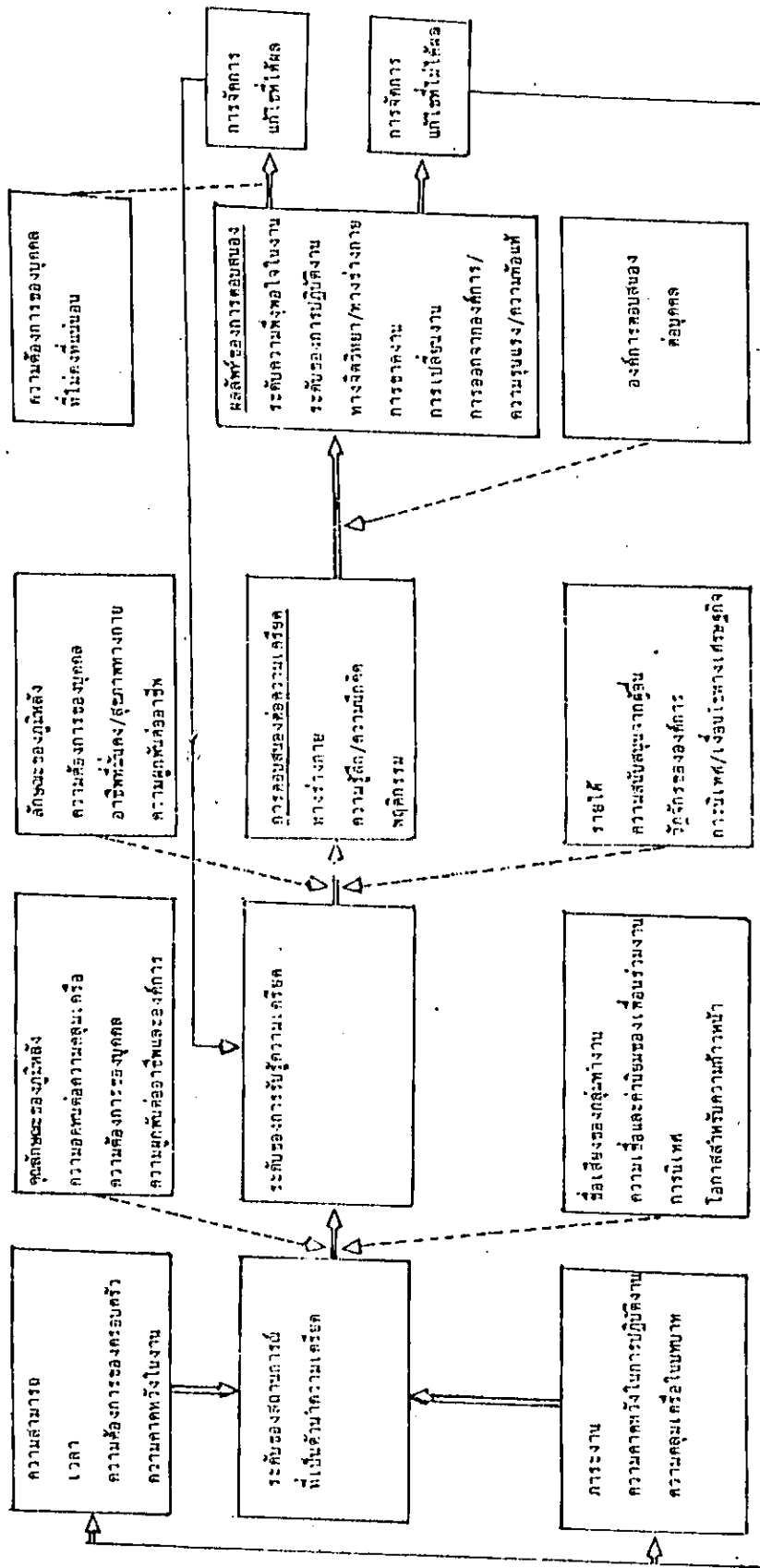
ระยะที่ 2 เกี่ยวกับการรับรู้ความเครียดซึ่งต่อเนื่องมาจากระยะที่ 1 ประกอบด้วยภูมิหลังของบุคคลและบุคลิกภาพ เช่น บทบาทและปัจจัยด้านองค์การ การเปลี่ยนจากระยะที่ 1 มาเป็นระยะที่ 2 นั้น มีความเกี่ยวข้องกับผลของปัจจัยด้านบุคคลและองค์การในการรับรู้ความเครียด

ระยะที่ 3 แสดงให้เห็นถึงการตอบสนองต่อความเครียดใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ การตอบสนองทางตัวร่างกาย ด้านความรู้สึนึกคิด และด้านพฤติกรรม

ระยะที่ 4 จะแสดงถึงผลลัพธ์ของความเครียดหรือความท้อแท้ เช่น ระดับของความพึงพอใจในการทำงาน ระดับของการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเปลี่ยนงานและการออกจากองค์กร

รายละเอียดของรูปแบบดังแสดงในภาพประกอบต่อไปนี้

ปัจจัยด้านบุคคล



ปัจจัยด้านองค์การ

ภาพประกอบ 2 ปัจจัยด้านบุคคลและด้านองค์การที่สัมพันธ์กับความพร้อม

จากรูปแบบนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่สำคัญซึ่งมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อย ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคลและองค์การ ที่จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การและการแสดงบทบาทของบุคคล การตอบสนองของบุคคลต่อการรับรู้เหล่านี้ และการตอบสนองขององค์การในการที่บุคคลได้แสดงอาการทั้งทางร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม ในลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเหนื่อยใจ การเปลี่ยนงาน และความเหนื่อย

ได้มีผู้ศึกษาและพบว่าปัจจัยด้านบุคคลหรือปัจจัยด้านตัวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อย ในหลายตัวแปรโดยด้วยกันดังนี้ เพต ลาบู ระดัษักห์เฮสสอน วุฒิการศึกษา (Schwab and Iwanicki, 1982 : 5 - 15; Brissie and others, 1988 : 106) ปัญหาทางครอบครัว (Maslach and Jackson, 1979 : 60) รายได้ไม่พอเพียง (Farber and Miller, 1981 : 241 - 253) การเตรียมตัวไม่พร้อมที่จะเป็นครู (Cassel, 1984 : 102) และความผูกพันกับต่อองค์การ และอาชีพ (Hanchey, 1988 : 3076-A)

~~X~~ ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ไม่ได้วัดภาระงานที่หนักเกินไป การบริหารโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ งานเอกสารมีมากเกินไป ไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานมีไม่เพียงพอ โรงเรียนให้ความสำคัญกับเรื่องอื่นมากกว่าเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนา (Farber and Miller, 1981 : 241 - 253; Cassel, 1984 : 102) ความขัดแย้ง และ ความคลุมเครือในบทบาท (Schwab and Iwanicki, 1982 : 60 - 74; Iwanicki, 1983 : 27 - 32) การไม่ได้รับแรงจูงใจในสิ่งที่เป็นความต้องการของครู (Anderson and Iwanicki, 1984 : 109 - 132)

ดีเซนโซ และโรบบินส์ (DeCenzo and Robbins, 1988 : 516) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยว่าดังนี้ 1) คุณลักษณะขององค์การ เช่น งานที่ต้องทำมีความยากเกินไป หรือมีความเข้มงวดในการควบคุมมากเกินไป 2) การรับรู้ขององค์การ เช่น การสนับสนุนการทำงาน ระเบียบต่าง ๆ การสื่อสาร 3) การรับรู้ด้านบทบาท เช่น ความเป็นอิสระในการทำงาน การ

ได้รับความสำเร็จ การทำงานที่มีความท้าทาย และ 4) คุณลักษณะด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ ครอบครัวยุคและเพื่อน

จากผลของการศึกษาดังกล่าวแล้วอาจสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กับความ
 ท้อแท้ ได้แก่ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่
 เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การนั้น เช่น ปัจจัยด้านความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้หากบุคคลไม่ได้รับหรือบางปัจจัยได้รับมากเกินไป
 ก็จะนำไปสู่ความท้อแท้ในการทำงาน

การวัดความท้อแท้

การวัดความท้อแท้นั้นแมสแลค และ แจกสัน (Maslach and Jackson) ได้สร้างและ
 พัฒนาแบบวัดความท้อแท้ขึ้นมาเมื่อปี ค.ศ. 1979 เรียกว่า Maslach Burnout Inventory
 เป็นแบบสำหรับวัดการรับรู้ถึงความท้อแท้ของผู้นับถืออาชีพให้บริการแก่ผู้อื่น แมสแลค และ
 แจกสันใช้เครื่องวัดที่คำถามจำนวน 25 ข้อ กับกลุ่มตัวอย่าง 1,025 คน เมื่อทำการวิเคราะห์
 องค์ประกอบ (Factor analysis) ปรากฏว่า จำแนกผลได้เป็น 3 ด้านคือ ความอ่อนล้าทาง
 อารมณ์ 9 ข้อ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 5 ข้อ และความไม่สนใจในผลสำเร็จของตน
 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 22 ข้อ เมื่อนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน มาหาค่าความเชื่อมั่น
 โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อ
 หังนับเท่ากับ 0.83 สำหรับค่าความเชื่อมั่นของด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.89 การ
 สูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 0.74 และด้านความไม่สนใจในผลสำเร็จของตนเท่ากับ 0.77

ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ โดยให้ผู้ตอบบอกถึงความถี่ครั้งของ
 การเกิดความรู้สึกในด้านต่าง ๆ การแปลความหมายของคะแนนที่ได้ ถ้าคะแนนเฉลี่ยในด้านความ
 อ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกับค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความไม่สนใจ

ในผลสำเร็จของงานค่า แสดงว่ามีระดับของความห่อเหี่ยวสูง หากค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลค่ากับค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานสูง แสดงว่ามีระดับความห่อเหี่ยวต่ำ

อย่างไรก็ตามแมสแลค และแจคสัน ได้กล่าวว่า ความห่อเหี่ยวเป็นความรู้สึกที่บุคคลคิดว่าตนเองประสบกับอาการของลักษณะใดลักษณะหนึ่งในทั้ง 3 ด้าน ซึ่งความห่อเหี่ยวนั้นไม่ใช่เป็นผลในขั้นสุดท้ายของลักษณะทั้ง 3 ด้าน ความห่อเหี่ยวในแต่ละลักษณะเป็นอิสระต่อกัน ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นต่อเนื่องกันไป หรือบางคราวจะประสบกับความห่อเหี่ยวทั้ง 3 ด้านพร้อมกันก็ได้ บางคราวจะประสบกับลักษณะใดลักษณะหนึ่งมากกว่าอย่างอื่น และในแต่ละระดับจะมีความเข้มหรือความรุนแรงของอาการที่แตกต่างกัน (Maslach and Jackson, 1981 : 99 - 113)

ในปี ค.ศ. 1981 อิวานิกกี และชวาบ (Iwanicki and Schwab) ก็ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูในรัฐแมสซาชูเซตส์จำนวน 469 คน โดยเปลี่ยนคำว่า "ผู้รับบริการ" ในข้อคำถามเป็นคำว่า "นักเรียน" แทน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของวิธีประเมินดังกล่าว ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.90 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเท่ากับ 0.76 และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานเท่ากับ 0.76 ต่อมาโกลด์ (Gold, 1984) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยเบย์เลอร์จำนวน 462 คน เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านจะได้เท่ากับ 0.88, 0.74 และ 0.72 ตามลำดับ

* สำหรับในประเทศไทยนั้น กิตติ แสงเทียนฉาย ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 จำนวน 305 คน เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.82 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเท่ากับ 0.81 และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานเท่ากับ 0.77 ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.83

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหือเห้ของครู

แมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson. 1981 : 99 - 113) ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดความหือเห้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสั้พันท์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สั้พันท์ ในผลสำเร็จของตน นอกจากนี้เมื่อได้ใช้ร่วมกับแบบวัดคุณลักษณะของงาน ปรากฏว่า ความหือเห้ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับ 1) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ 2) ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน 3) การขาดงาน 4) ความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นในครอบครัว

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าครูเกิดความหือเห้จากการปฏิบัติงาน (Colasurdo. 1981 : 470-A; Anderson and Iwanicki. 1984 : 109 - 132; Schlansker. 1986 : 1563-A; Grant. 1988 : 1110-A; Martin. 1988 : 768-A)

จากงานวิจัยของชวับ และอีวานิกกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 5 - 16) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านชีวสังคมกับความหือเห้ พบว่าครูที่ประสบการณ์ใด้อยู่มีความหือเห้มากกว่าครูที่ประสบการณ์มาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเทย์เลอร์ (Taylor. 1988 : 2786-A) นอกจากนี้มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าคุณลักษณะด้านชีวสังคมที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส วุฒิ มีความสัมพันธ์กับความหือเห้ของครู (Schwab and Iwanicki. 1982 : 5 - 17; Crane. 1982 : 3549-A; Raison. 1981 : 2616-A; Anderson and Iwanicki. 1984 : 109 - 132; McIntyre. 1982 : 3949-A) ส่วนชาทิโร (Shapiro. 1987 : 1157-A) ไม่พบความแตกต่างในตัวอย่าง อายุ ประสบการณ์เห็นครู และงานสอนที่ได้รับมอบหมายกับความหือเห้

โรตเตียร์ (Rottier. 1983. 72 - 78) ศึกษาความหือเห้ของครูที่สอนโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท พบว่า ครูจำนวนมากที่ไม่พึงพอใจในการสอนเห็น ครูชายมีความหือเห้มากกว่าครูสตรี โดยเฉพาะในเฟืองอายุ 41 - 50 ปี แต่กลับสูลิโอ (Colasurdo. 1981 : 470-A) พบว่า ครูในเฟืองอายุ 30 - 39 ปี มีความหือเห้ปรากฏให้เห็นอย่างมาก

งานวิจัยของไวท์แมน และคนอื่น ๆ (Whiteman and others. 1985 : 299 - 304). ศึกษาความห่อหุ้มของครูประถมศึกษาที่ต่อการรับรู้พฤติกรรมของนักเรียน พบว่า เมื่อครูมีความห่อหุ้มเพิ่มมากขึ้น การแปลงพฤติกรรมของนักเรียนก็จะไปในทิศทางลบมากขึ้นเช่นเดียวกัน แสดงถึงเจตนาที่ไม่ดีของครูเมื่อมีความห่อหุ้มเกิดขึ้น

เอนซอร์ (Ensor. 1983 : 1731-A) ศึกษาผลกระทบจากความห่อหุ้มในการปฏิบัติงานและระบบการสนับสนุนของสังคม พบว่า สิ่งที่จะพยากรณ์ความห่อหุ้มได้ดีที่สุด คือ การมีภาระงานมากเกินไป ความพอใจในการสอน ข้อมูลย้อนกลับ การแลกเปลี่ยนความจริงทางสังคม ความเปลี่ยนแปลง ภาระงานต่ำเกินไป การมีเพศและอายุ ส่วนแมกเกรธ (McGrath. 1989 : 2880-A) พบว่าประสบการณ์ รายได้ของบุคคล การสนับสนุนของครูใหญ่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และความสนับสนุนอย่างเป็นระบบ มีผลต่อการรับรู้ความห่อหุ้มของครู

การศึกษาความห่อหุ้มของครูในประเทศไทย กิตติ แสงเทียมฉาย (2531 : 72) พบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตการศึกษา 7 มีระดับความห่อหุ้มในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความเครียดสัมพัทธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ แต่มีความห่อหุ้มในด้านความรู้สึกล้มเหลวสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยใช้เกณฑ์ของกลุ่ม พบว่า ความห่อหุ้มในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความรู้สึกล้มเหลวสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความห่อหุ้มด้านความเครียดสัมพัทธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ครูที่มีเพศชาย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ซึ่งแตกต่างกัน ปรากฏว่าความห่อหุ้มไม่แตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความห่อหุ้มเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งความห่อหุ้มที่ความสับสนเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความห่อหุ้มของครูย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพการเรียนการสอน ตลอดจนคุณภาพการศึกษาโดยรวมก็ตกคุณภาพไปด้วยเช่นกัน

การดำเนินชีวิตครอบคลุมกับการทำงาน

ในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งแวดล้อมในการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจมาก เพราะอาจทำให้คนเราเกิดความเสื่อมโทรมทางสุขภาพจิตได้ไม่น้อย เมื่อเกิดความเสื่อมโทรมทางสุขภาพจิต ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานด้วย โดยทำให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ในการทำงาน ครอบครัวยังเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน มื้ออยู่เสมอที่แท้จริงของความคับข้องใจ ความไม่พอใจ ที่เป็นผลมาจากสภาพการทำงานจะหมุนเข้าสู่ชีวิตในครอบครัว และหมุนย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีก จากการศึกษาของแมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson. 1979 : 60) พบว่า ผู้ที่ประสบกับความกดดันได้กล่าวถึงการเพิ่มความยุ่งยากและไม่พอใจในครอบครัวของตน โดยบางคนรู้สึกว่าเป็นการนำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้งจนถึงกับต้องหย่าร้างกัน ผลการศึกษานี้ปรากฏว่า ผู้ที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงจะมีความสัมพันธ์กับความเครียดที่เกิดขึ้นจากครอบครัว นอกจากนี้ถ้าหากความต้องการของหน่วยงานขัดแย้งกับความต้องการของครอบครัว ก็เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน (ประไพ ลุ่มศักดิ์. 2530 : 53) ส่วนเพิร์ลแมน และฮาร์ทแมน (Perlman and Hartman. 1982 : 294) ก็ศึกษาไซโซและโรบินส์ (DeCenzo and Robbins. 1988 : 517) กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความกดดัน

ครอบครัวยุคก่อนด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์ทางเพศด้วยการเป็นสามีภรรยา โดยมีลูกหรือไม่ หรือโดยการรับเลี้ยงดูเป็นบุตรบุญธรรมก็ได้ (สุพัตรา สุภาพ. 2520 : 31) ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสุข มีการดำเนินชีวิตที่ราบรื่นในครอบครัวนี้ (สุเทพ เทวาลิต. 2527 : 66 - 67)

1. ฐานะทางเศรษฐกิจ การที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีย่อมทำให้สามารถซื้อสินค้าและบริการตามความจำเป็นของตนได้ ซึ่งชีวิตของคนเราย่อมต้องอาศัยความมั่นคงสมบูรณ์ทางวัตถุเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งด้วย

2. ความเป็นเอกฉันท์ภายในครอบครัว ซึ่งต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจ และปรารถนาดีต่อกันเป็นพื้นฐาน นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของสมาชิกในครอบครัวอีกด้วย
3. การมีอาชีพที่มั่นคง ผู้ที่จะเป็นเลิศระแถมในทางเศรษฐกิจได้ ย่อมต้องมีอาชีพที่มั่นคงเป็นพื้นฐาน บิคมารดาอย่าลืมคิดถึงและวางแผนการประกอบอาชีพของบุตรไว้ล่วงหน้า
4. สุขภาพของสมาชิกในครอบครัว หากครอบครัวใดสมาชิกในบ้านมีสุขภาพดี มีอนามัยร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัย ย่อมจะทำให้เกิดอารมณ์และจิตใจแจ่มใสจะนำมาซึ่งความสุขของครอบครัว

ลักษณะของครอบครัวที่มีผลต่อความพอใจในการทำงาน

แมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson. 1979 : 60) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะครอบครัวของตำรวจ ในด้านของความสับสนภายในครอบครัว ความเข้าใจในหน้าที่การงานของคู่สมรสและพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บ้าน จึงพบว่า ลักษณะเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพอใจแสดงให้เห็นว่า หากมีปัญหาเกิดขึ้นในชีวิตครอบครัว ก็จะส่งผลถึงการทำงานด้วย ก่อ สวัสดิ์หาญชัย (2519 : 89 - 145) กล่าวถึงปัญหาที่ครอบครัวส่วนใหญ่ประสบอยู่ ได้แก่

1. ปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัว

ความเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นภายในสังคม ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นอันมาก ความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลไปยังครอบครัวโดยตรง ได้แก่ ค่าครองชีพสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ราคาสินค้าและบริการต่าง ๆ มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ทำให้ครอบครัวต่าง ๆ ต้องดิ้นรนหารายได้เพิ่มขึ้นให้เพียงพอกับราคาสินค้าที่แพงขึ้น การโฆษณาและการขายสินค้าผ่านสื่อทำให้คนกล้าซื้อสินค้าที่ไม่จำเป็น การซื้อแบบผ่อนส่งก่อทำให้ครอบครัวเห็นเงินสด นับว่าเป็นการเพิ่มภาระทางเศรษฐกิจให้แก่ครอบครัวมากขึ้น

ปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัวประเภทที่ 1 ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ของครอบครัว ซึ่งอาจพิจารณาได้หลายทาง เช่น ปัญหาที่มาของรายได้ ปริมาณของรายได้ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ถ้าสมาชิกของครอบครัวช่วยกันหารายได้หลาย ๆ คนจะทำให้ครอบครัวมีรายได้สูงขึ้น

ปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัวประเภทที่ 2 ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับรายจ่ายของครอบครัว ทุกครอบครัวย่อมมีรายจ่ายประจำซึ่งเป็นรายการที่จำเป็นแก่กลุ่มหนึ่ง ครอบครัวต้องหารายได้ให้พอกับค่าใช้จ่ายจำเป็นเหล่านี้ รายจ่ายฉุกเฉินหลายอย่างทำให้ครอบครัวประสบปัญหาการเงิน ถ้าไม่มีเงินออมครอบครัวก็ต้องกู้ยืมเงินจากแหล่งอื่นมาใช้

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับครูที่ส่งมอบงานของภาระศึกษาประชาชนโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ระบุว่า โดยพื้นฐานทางครอบครัวแล้ว ครูส่วนใหญ่ไม่ใช่คนที่มีฐานะดี ครูบางคนที่ต้องขานชวนเขาหาชีวิตใหม่เพื่อหารายได้ นอกจากการหารายได้เช่นแล้ว ยังพบว่า ครูเป็นกลุ่มคนที่ต้องเสียภาษีสูงก่อนเข้าสูง เพราะมีบทบาทเป็นทั้งสมาชิกขององค์กรรัฐและเป็นสมาชิกของชุมชน ครูจึงอยู่ไม่สบายรายได้ไม่พอกับรายจ่าย หรือถึงขั้นต้องกู้ยืมเงิน จึงมีความท้อแท้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2531 : 63)

2. ปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว

ความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นในครอบครัว อาจเกิดจากเหตุผลหลายอย่าง ซึ่งกันเหตุเหล่านี้มักไม่ใช่เรื่องใหญ่ แต่เป็นเรื่องเล็ก ๆ ที่สะสมไว้ด้วยกัน ๆ ถ้าไม่แก้ไขด้วยการทำความเข้าใจกันแล้วสาเหตุเล็กเหล่านี้จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเสียหายลงไปได้ และถ้าไม่จัดการแก้ไขโดยเร็ว ผลเสียทางก็จะเกิดขึ้นตามลำดับ ปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัวที่สำคัญดังนี้

2.1 ความไม่ปรองดองระหว่างสามีภรรยา ย่อมทำให้มีการทะเลาะวิวาทกันอยู่บ่อย ๆ

2.2 บ้านแตก อันได้แก่ สภาพของครอบครัวที่มีความไม่สามัคคี หรือมีความบาดหมางกัน สภาพเช่นนี้ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ยังเหลืออยู่มักมีปัญหามากประการ

2.3 ช่องว่างระหว่างวัย ได้แก่ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากระหว่างบิดามารดากับบุตรวัยรุ่น ทำให้เกิดปัญหาได้มากถ้าต่างฝ่ายต่างไม่มีความรุนแรงเข้าหากัน

2.4 บ้าเจิงชากระเบียบแบบแผนล้นถึงงาม ย่อมทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ไม่แน่นอน สมาชิกไม่ว่าทราบว่าคุณสมบัติอย่างไร

ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ไม่ราบรื่น อาจทำให้สมาชิกของครอบครัวขาดความสุข และเป็นผลร้ายต่อบุคลิกภาพและสุขภาพจิต ก่อให้เกิดความวิตกกังวล มีปัญหาทางสังคมและความรุนแรง ทำให้ชีวิตไม่เป็นสุข

3. ปัญหาการปรับตัว

ชีวิตครอบครัวเมื่ออยู่ด้วยกันย่อมมีความใกล้ชิดทั้งร่างกายและจิตใจและยังต้องเผชิญกับปัญหานานัปการที่ตามกันมาตลอดระยะเวลาชีวิตครอบครัว ดังนั้นเมื่อเริ่มดำเนินชีวิตคู่ทั้งสองอาจพบว่าคู่สมรสของตนยังมีบุคลิกลักษณะนิสัย ความสนใจ เจตคติ หรือมีค่านิยมบางอย่างซึ่งไม่สอดคล้องกัน ความแตกต่างเหล่านี้หากปล่อยไว้ อาจกลายเป็นสาเหตุที่ทำให้ชีวิตสมรสไม่ราบรื่นได้ ถ้าคู่สมรสสามารถปรับตัวให้มีความนิยม ความสนใจและอื่น ๆ ให้เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ก็จะทำให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข การปรับตัวในชีวิตสมรสมีหลายประการ คือ การปรับตัวให้มีความเป็นอยู่คล้ายคลึงกัน การปรับตัวเรื่องเพศ การปรับตัวเรื่องการใช้เงิน การปรับตัวเพื่อน้ำที่และความรับผิดชอบของสามีหรือภรรยา การปรับตัวเรื่องเพื่อน การใช้เวลาว่างและวันหยุดการร่วมกัน การปรับตัวเข้ากับครอบครัวของสามีหรือภรรยา (กัมพล สุอำพัน. 2529 : 734) สิ่งเหล่านี้ถ้าหากปรับตัวไม่ได้ จะทำให้บุคคลเริ่มมีสุขภาพจิตไม่ดี เกิดความขัดแย้ง ความคับข้องใจและความวิตกกังวล (สุชาติ โสภประยูร. 2527 : 45) ผลทางจิตใจหรือความเครียดนี้จะนำไปสู่ความอึดอัดของบุคคล

นอกจากนี้ในด้านของการทำงาน สมาชิกในครอบครัวควรปฏิบัติต่อกันในเรื่องของการช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของทั้งสองฝ่าย ส่งเสริมความก้าวหน้าซึ่งกันและกัน ในยามที่มีปัญหาที่ช่วยคลี่คลายความไม่สบายใจ ไม่เข้าเติมเมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเกิดพลาดไป ในกรณีเช่นนี้หากภรรยา

ไม่เข้าใจปัญหาและความเครียดที่เกิดจากการทำงานของสามีจะทำให้เกิดความท้อแท้สูงไปด้วย

(Maslach and Jackson. 1979 : 61)

กล่าวโดยสรุปแล้วถ้าครอบครัวเป็นสุข ภายในบ้านก็จะมีความรักอบอุ่น สมาชิกในครอบครัว มีความเข้าใจเป็นอันดีต่อกัน มีการเอื้อเฟื้อ ร่วมมือกัน แต่น้ำหนักครอบครัวไม่สงบสุขและอารมณ์ของ สมาชิกในครอบครัวก็ไม่เป็นสุขแล้ว ความอบอุ่นและความพอใจในชีวิตจะไม่มี จะมีแต่ความหงุดหงิด อกุศลเจตนา สุขภาพของบุคคลทุกด้านทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการงานต่าง ๆ ที่ตามมาจะแปรปรวนแปร ไปในทางไม่ดี (ผน. แสงสิงแก้ว. 2526 : 10)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตครอบครัวและความท้อแท้

แมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson. 1979 : 60) ศึกษาสิ่งแวดล้อมทางบ้านกับความท้อแท้ โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตำรวจจำนวน 142 คนกับภรรยาของเขา พบว่า ผู้ที่ประสบความท้อแท้ด้านความอบอุ่นด้านอารมณ์มาก มีความต้องการที่จะอยู่ตามลำพังมากกว่าที่จะให้เวลาร่วมกับครอบครัวของตน ผู้ที่ไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ไม่ต้องการที่จะระบายความรู้สึกต่าง ๆ กับภรรยา ส่วนผู้ที่มีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ไม่ต้องการความสัมพันธ์รุนแรงเมื่อออกจากครอบครัวของตน

แกรนท์ (Grant. 1988 : 1110-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้กับปัจจัยคุณลักษณะด้านชีวิตสังคม และปัจจัยด้านสถานการณ์ พบว่า บุคคลที่ขาดความสุขในครอบครัวจะทำให้เกิดความท้อแท้ได้เป็นอย่างมาก

- การรับบทบาท

การอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคม ย่อมจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่และสิทธิที่ตามีอยู่ ซึ่งการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ถือเป็นการปฏิบัติตามบทบาท (Role) ที่ตนได้รับบทบาทเป็นลักษณะพฤติกรรมทั่วไปของสถานภาพ รวมทั้งความถูกต้องและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม บทบาทเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม แต่ละคนย่อมมีบทบาทที่แตกต่างกัน (Curran, 1977 : 48 - 49)

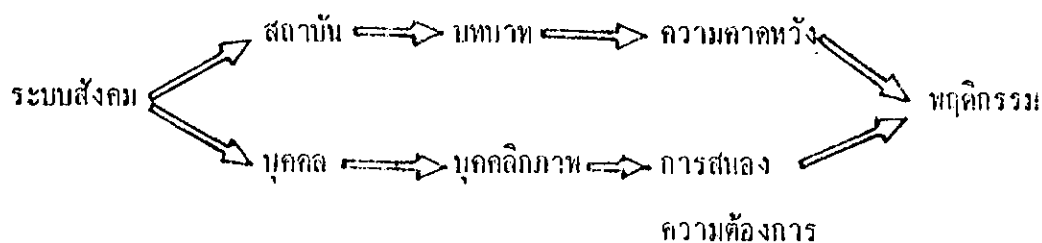
ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1982 : 58 - 60) ได้สรุปเกี่ยวกับธรรมชาติของบทบาทตามแนวคิดของเกทเซล และกูบา ไว้ดังนี้

1. บทบาทแสดงถึงตำแหน่งและสถานะในสถาบัน
2. บทบาทที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังหรือมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งความคาดหวังนี้จะช่วยให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล
3. บทบาทเป็นตัวแทน เนื่องจากความคาดหวังบางอย่างเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารซึ่งมีความยืดหยุ่นมาก และบทบาทส่วนมากไม่ได้กำหนดเงื่อนไขให้ถูกสั่งเข้มงวด บทบาทตามความคาดหวังมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งมากที่สุด แต่ก็มีส่วนที่กว้าง ทำให้มีอิสระที่จะกระทำในทางอย่างใด เช่น ครูที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน สามารถปฏิบัติตามบทบาทได้โดยปราศจากความเครียดหรือความขัดแย้ง
4. ความหมายของบทบาทอาจได้มาจากบทบาทอื่น ๆ ที่อยู่ในระบบนั้นด้วย เช่น ความหมายบทบาทของครูและนักเรียน จะต้องอาศัยรายละเอียดของความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนมาประกอบด้วย

เกทเซล และกูบา (Getzels and Guba, 1968 : 79 - 80) กล่าวว่าความคาดหวังในบทบาทและความต้องการทางอารมณ์ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางสังคม หมายความว่าคนในสังคมมักจะสังเกตบทบาทของกันและกัน ต่างก็เข้าใจว่าตนควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร ในขณะเดียวกันก็เห็นว่าจะผู้อื่นจะแสดงพฤติกรรมเช่นไร ความคาดหวังนี้ย่อมแตกต่างกันออกไปเพราะคนเรามีความคิดและ

ความต้องการแตกต่างกัน การแสดงพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลย่อมผูกพันอยู่กับความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นฝ่ายสถาบัน (Organizational dimension) อย่างหนึ่ง กับความผูกพันอยู่กับความต้องการส่วนตัวของตนเองที่เรียกว่าฝ่ายบุคคล (Personal dimension) อีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบทบาทกับบุคลิกภาพ 2 ฝ่ายคือ

1. ระบบสังคมก่อให้เกิดมิติบรรทัดฐาน (Normative dimension) ได้แก่ สถาบัน บทบาทและความคาดหวัง ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมทางสังคม
2. ระบบสังคมก่อให้เกิดมิติส่วนบุคคล (Personal dimension) ได้แก่ ปัจจัยบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการทางอารมณ์ ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมทางสังคมเช่นเดียวกัน ดังภาพประกอบต่อไป



ภาพประกอบ 3 ระบบสังคมและการเกิดพฤติกรรม

จากภาพประกอบนี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสองอย่าง อย่างแรกก็คือ บทบาท (Role) ของตำแหน่ง ซึ่งเป็นตัวกำหนดสถาบันและอยู่ภายใต้อิทธิพลของความคาดหวัง ที่บุคคลอื่นคาดหวังต่อบทบาทของผู้ครองตำแหน่ง อีกอย่างหนึ่งก็คือ บุคลิกภาพ (Personality) ซึ่งถูกกำหนดโดยวิธีการสนองความต้องการ จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นผลของบทบาทและบุคลิกภาพ (เสวิมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525 : 57)

ความคิดเรื่องบทบาทมีความสำคัญต่อการที่จะเข้าใจพฤติกรรมองค์การและบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน ย่อมมีความคิดและการรับรู้ที่แตกต่างกันในการแสดงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับบทบาทในองค์การ ความถูกต้องแม่นยำในการรับรู้บทบาท สามารถส่งผลกระทบอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน กิบนัส และ คณีนี ๑ (Gibson and others. 1988 : 292) กล่าวว่า มีการรับรู้บทบาทที่แตกต่างกันอยู่ 3 อย่างในบทบาทเดียวกัน คือ

องค์การ ตำแหน่งที่บุคคลครองอยู่ในองค์การนั้นได้ถูกกำหนดบทบาทไว้รวมถึงตำแหน่งในสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ บทบาทเหล่านี้ได้ถูกกำหนดไว้โดยองค์การที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งไม่ใช่เกี่ยวกับตัวบุคคล

กลุ่ม ความสัมพันธ์ของบทบาทได้พัฒนาขึ้นมาเกี่ยวข้องกับคนในกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเขามีสวนร่วมด้วย มีทั้งกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ความคาดหวังในบทบาทอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับการรับรู้ขององค์การได้

บุคคล บุคคลทุกคนที่เป็นผู้ครองตำแหน่งในองค์การหรือในกลุ่ม ได้เข้าใจอย่างชัดเจนต่อการรับรู้บทบาทของเขา ซึ่งภูมิหลังและระดับสังคมอันมีผลมาจากค่านิยมพื้นฐานของบุคคลและเจตคติ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากและส่งกระทบต่อการรับรู้ของบุคคลด้วย

เรื่องของบทบาทและความรู้สึกนึกคิดในเรื่องนี้ อาจนำไปสู่ความขัดแย้งในบทบาทของบุคคลในองค์การ เช่น กรณีที่บุคคลได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงมากกว่าหนึ่งแห่งในเรื่องเดียวกัน โดยเฉพาะคำสั่งที่ขัดแย้งกัน กรณีนี้จะทำให้เกิดความยุ่งยากและกับข้องใจแก่ตัวบุคคลในการเลือกปฏิบัติตามบทบาทใดบทบาทหนึ่งโดยเฉพาะ (คุตตี นุตตะระเสวีรัฐ. 2531 : 49 - 50)

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

โฮเบิล (Hoyle. 1969 : 36) ให้ความหมายของบทบาทว่า เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่คล้ายกันของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน แสดงถึงแบบแผนความสัมพันธ์กัน ประเด็นสำคัญขึ้นอยู่กับ

ความคาดหวังของคนในสังคมด้วย บทบาทของบุคคลจะได้รับการคาดหวังจากสมาชิกคนอื่นในสังคม และบุคคลก็คาดหวังบทบาทของคนอื่นเช่นเดียวกัน

โอเวนส์ (Owens . 1970 : 54) กล่าวว่า บทบาทเป็นความคาดหวังของบุคคลที่แตกต่างกันออกไป เพราะบุคคลมีความคิดและความต้องการแตกต่างกัน การแสดงพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลย่อมผูกพันอยู่กับความคาดหวังของผู้อื่น

กิบสัน และคนอื่น ๆ (Gibson and others . 1988 : 292) กล่าวว่าบทบาทเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่คาดหวังอย่างมีเหตุผล สำหรับตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ

จึงอาจสรุปได้ว่า บทบาทเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหรือสถานะของบุคคล ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไป และบทบาทนี้จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามตำแหน่งหรือสถานภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)

ทฤษฎีบทบาทได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ที่แฝงอยู่ในขอบข่ายการนี้ โดยทางทฤษฎีแล้วบทบาทเป็นรูปแบบของพฤติกรรมมาตรฐานที่คาดหวังว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งเฉพาะนั้น โดยไม่คำนึงถึงความปรารถนาและข้อจำกัดของบุคคลผู้ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติในบทบาทนั้น ๆ มีองค์ประกอบหลายอย่างที่มีผลต่อพฤติกรรมทั้งงานหรือบทบาทที่บุคคลยึดถือ องค์การรูปแบบหรือการบริหารโดยวางรูปแบบของงานเป็นทางการ การกำหนดรายละเอียดของลักษณะงานและบทลงโทษต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อบทบาทหรือพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

โอเวนส์ (Owens . 1987 : 61 - 63) กล่าวถึงทฤษฎีบทบาทว่า ได้นำมาใช้โดยนักสังคมและนักวิจัยในองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถพยากรณ์พฤติกรรมได้ดียิ่งขึ้น มีคำศัพท์ทั่วไปที่ใช้ดังนี้

บทบาท (Role) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมตามหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งเป็นไปตามคาดหวังของผู้แสดงบทบาทและจากบุคคลอื่น ความคาดหวังเหล่านี้จะอธิบายบทบาทของบุคคลแต่ละคนในการที่จะแสดงบุคลิกหรือลักษณะนิสัยอย่างใดในพฤติกรรมของบทบาทที่เขาได้รับ

ลักษณะของบทบาท (Role description) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นจริงของบุคคลที่แสดงถึงบทบาทและแสดงให้เห็นลักษณะของการรับรู้ของแต่ละบุคคลในพฤติกรรมนั้น ๆ

การกำหนดบทบาท (Role prescription) หมายถึง เงื่อนไขที่วางไว้จากความคิดที่เป็นนามธรรมของรหัสฐาน (Norms) โดยทั่วไปของวัฒนธรรมในแต่ละบทบาท เช่น พฤติกรรมอะไรบ้างที่ครูถูกคาดหวังจากชุมชน

ความคาดหวังในบทบาท (Role expectation) หมายถึง ความคาดหวังที่แต่ละบุคคลมีต่อพฤติกรรมบทบาทของบุคคลอื่น เช่น ครูคาดหวังพฤติกรรมจากครูใหญ่ และครูใหญ่เองก็มีความคาดหวังพฤติกรรมของครู ดังนั้นครูและครูใหญ่ต่างก็มีบทบาทที่ต้องกระทำร่วมกันในโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความคาดหวังในบทบาท

การรับรู้บทบาท (Role perception) ใช้ในการอธิบายการรับรู้ว่าคุณลักษณะแต่ละคนนั้นถูกบุคคลอื่นคาดหวังในบทบาทของเขาอย่างไร

โดยปกติแล้วบุคคลสามารถแสดงบทบาทได้มากกว่าหนึ่งบทบาทและจะแสดงได้เป็นอย่างไรก็ได้ในองค์การ ในกรณีของหลาย ๆ บทบาท ถ้าว่า การแสดงบทบาท (Manifest role) หมายถึง บทบาทที่เห็นได้ชัดเจนของแต่ละบุคคล การแสดงบทบาทแฝง (Latent role) เช่น ในห้องเรียน บทบาทที่ชัดเจนของครู คือ เป็นครู แต่อาจจะเห็นประจักษ์ของสมาชิกครูอื่นเป็นลักษณะบทบาทหนึ่งของครูผู้นั้นในขณะที่กำลังสอนอยู่ บทบาทที่เห็นชัด บทบาทแฝง

บทบาทของครู

สายหยุด จำปาทอง (2529 : 24 - 27) กล่าวถึงความมุ่งหวังของสังคมที่มีต่อ ~~ผู้ทำหน้าที่~~ และบทบาทของครูในเรื่องต่อไปนี้

1. การเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ก็จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กทั้งด้านการปฏิบัติตนเองและการปฏิบัติต่อสังคม

2. การเป็นผู้นำของชุมชน เนื่องจากชุมชนเห็นว่า ครูเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงต้องการจะให้ครูเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ดีขึ้น

3. การเป็นผู้ปลูกฝังค่านิยมของการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยให้ครูได้ปลูกฝัง แนวความคิด รวมทั้งการจัดกิจกรรมส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ถ้าจะมีผลต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งระบบ

สำหรับบทบาทหน้าที่ของครูนั้น แบ่งได้เป็น 3 ประการ คือ

1. บทบาทหน้าที่ต่อตนเอง โดยครูจะต้องมีความเชื่อมั่นศรัทธาในอาชีพครู รักการอ่าน การศึกษาค้นคว้าและปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรม จรรยา และประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพพอสมควรแก่อัตภาพ

2. บทบาทต่อนักเรียน สัมพันธ์ให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ ฝึก ให้นักเรียนให้มีความสามารถในการทำงาน ศึกษาธรรมชาติและความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน พยายามค้นหาความสนใจ ความสามารถ และความถนัดของนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียน เป็นผู้ฝึกฝนคุณธรรมและจริยธรรม

3. บทบาทของครูต่อการพัฒนาสังคม โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะใน การเรียนการสอนให้เต็มความสามารถ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีทางประชาธิปไตย ให้ความรู้ และพัฒนาเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน เป็นผู้รักความยุติธรรมและกล้าหาญที่จะต่อสู้เพื่อความเป็น ธรรมของสังคมด้วยปัญญาและสติ ตามกระบวนการที่ถูกตั้งเหมาะสม เป็นที่ปรึกษาหรือช่วยแก้ปัญหา ของท้องถิ่น

★ เนื่องจากครูส่วนใหญ่อยู่ในระบบราชการที่มีระบบบริหารบุคคลและกลไกในการบริหารงาน ที่อาจไม่เหมาะสมกับงานทางวิชาการที่ครูเกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินงานทางวิชาการขาดความ สำคัญ ไม่มีอิสระและคล่องตัวเท่าที่ควร รวมทั้งระเบียบกฎเกณฑ์บางอย่างก็ล้าสมัย ก่อให้เกิดความ ไม่เข้าใจกัน จนบางกรณีกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บริหาร และครูกับนักเรียน เป็นเหตุ ให้ครูมีความเก็บข้อใจ เกิดความเครียดทางอารมณ์และความท้อแท้ จากงานวิจัยของเบเนสัน พบว่า

ครูลาออกและโยกย้าย เพราะเบื่อหน่ายต่อระบบราชการ อันเป็นปรากฏการณ์เกิดขึ้นทั้งในประเทศ
ออสเตรเลียและประเทศอื่น ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการศึกษาและการศึกษาในระบบ (Benson.
1983 : 137)

(Role Conflict)
ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท

คำว่า "ความขัดแย้งในบทบาท" มีผู้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกันดังนี้
ริชโซ และคนอื่น ๆ กล่าวว่า เป็นวิถีของความเหมาะสม-ไม่เหมาะสม หรือความขัดแย้ง-
ไม่ขัดแย้งกันในความต้องการของบทบาท ซึ่งตัดสินโดยเงื่อนไขที่กำหนดหรือที่เป็นมาตรฐานไว้
(Rizzo and others. 1970 : 155) หรือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกันหรือในเวลาเดียวกันของ
พฤติกรรมบทบาทที่มากกว่าสองอย่าง และไม่เป็นไปตามที่บุคคลหวังไว้ โดยจะเกิดขึ้นเมื่อคนไม่
สามารถทำให้กลุ่มพฤติกรรมที่คาดหวังไว้ไปด้วยกันได้ (Schwab and Iwanicki. 1982 : 61;
Mitchell and Larson. 1987 : 198) ส่วนกิ๊บสัน และคนอื่น ๆ (Gibson and others.
1988 : 292) กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อบุคคลในองค์กรต้องเผชิญกับการปฏิบัติ
ในลักษณะที่ต้องกระทำมากกว่าสองบทบาท ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ความขัดแย้งในบทบาทก็คือ การที่
บุคคลได้ปฏิบัติตามหน้าที่โดยได้รับการคาดหวังให้แสดงบทบาทสองบทบาทเกี่ยวข้องกัน แต่เป็นบทบาท
ที่ตรงกันข้าม หรือเป็นบทบาทที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังที่ตั้งไว้

กิ๊บสัน และคนอื่น ๆ (Gibson and others. 1988 : 295) เทพมม เมืองแมน และ
สวิง สุวรรณ (2529 : 71 - 72) กล่าวว่า ความคาดหวังของผู้กำหนดบทบาทอาจจะเปลี่ยนแปลง
หรือแตกต่างกันได้ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้นและจะปรากฏให้เห็นได้
หลายรูปแบบ ดังนี้

1. ความขัดแย้งภายในผู้กำหนดบทบาท (Intrasender conflict) โดยมีผู้กำหนด
บทบาทเพียงคนเดียว แต่มีพฤติกรรมเสนอความต้องการจากงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่สอดคล้องกัน

2. ความขัดแย้งระหว่างผู้กำหนดบทบาท (Intersender conflict) เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังไว้ของผู้กำหนดบทบาทคนหนึ่งขัดหรือไม่ตรงกันกับความคาดหวังของผู้กำหนดบทบาทอีกคนหนึ่ง

3. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่กำหนดให้ (Interrole conflict) เกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลคนหนึ่งมีอยู่หลายบทบาท แต่ละบทบาทที่มีอยู่ก็จะเกี่ยวข้องกับความคาดหวังที่แตกต่างกันของบุคคลหรือเพื่อร่วมงาน

4. ความขัดแย้งในบทบาทของผู้ครองตำแหน่ง (Job incumbent role conflict) เกิดขึ้นเมื่อผู้ครองตำแหน่งนั้นพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติต่อตัวเองในลักษณะที่สอดคล้องกับภาพหรือสิ่งที่เขาคิดเกี่ยวกับตนเอง ถ้าพฤติกรรมที่คาดหวังไม่สอดคล้องกับความที่เขาคิดเกี่ยวกับตน (Self concept) แล้ว บุคคลนั้นก็จะต่อต้านพฤติกรรมที่คาดหมาย หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทของบุคคลอื่นหรือในตำแหน่งของตนเองก็ได้

สาเหตุของความขัดแย้งในบทบาท

เคอร์แรน (Curran. 1977 : 50) กล่าวถึงสาเหตุของความขัดแย้งในบทบาทไว้ดังนี้

1. เกิดจากความบกพร่องของผู้สวมบทบาทเอง หมายถึง ข้อบกพร่องทั้งด้านร่างกาย จิตใจ หรือบุคลิกภาพ ทำให้ไม่สามารถแสดงบทบาทได้หรือเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท

2. เกิดจากความสับสนในบทบาท อันเนื่องมาจาก

2.1 การกำหนดบทบาทไม่ชัดเจน ทำให้ผู้แสดงบทบาทเกิดความสับสน เป็นเหตุให้ระเบียบวินัยและประสิทธิภาพขององค์การก็จะเสียไปในที่สุด

2.2 ความผิดพลาดของการกำหนดบทบาท เช่น ให้แสดงบทบาทหนึ่งแล้วเปลี่ยนแปลงภายหลัง หรือเพิ่มบทบาทอื่นให้ในลักษณะเดียวกัน ก่อทำให้ผู้สวมบทบาทเกิดความสับสนและปฏิบัติไม่ถูก

2.3 การไว้วางใจบทบาท ทำให้ผู้แสดงบทบาทเกิดความขัดแย้งและลี้ภัยใจ เช่น ไม่มอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติ

3. เกิดจากการละเมิดบทบาท หมายถึง การไม่ได้แสดงบทบาทที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว แต่ไปแสดงบทบาทอื่น ๆ อีกด้วยจนเป็นการละเมิดบทบาท

ความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity)

คำว่า "ความคลุมเครือในบทบาท" เป็นการขาดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในเรื่องของข่าวสารที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบว่า บทบาทควรจะเป็นอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติได้อย่างดีที่สุด (Rizzo and others. 1970 : 151; Schwab and Iwanicki. 1982 : 61 - 62; Kottkamp and Mansfield. 1985 : 30) ส่วนมิทเชล และลาร์สัน (Mitchell and Larson. 1987 : 265) กล่าวว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อผู้ต้องปฏิบัติตามบทบาทไม่มีความแน่ใจในเป้าหมาย ที่จะทำให้สำเร็จตามหน้าที่ หรือเกิดความไม่แน่ใจว่าจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร โอลเวนส์ (Owens. 1987 : 63) กล่าวว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อเงื่อนไขในบทบาทมีลักษณะที่ขัดแย้งกัน มีรายละเอียดไม่ชัดเจนแน่นอน ทำให้บุคคลเกิดความลังเลใจว่าจะแสดงบทบาทอย่างไร เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ กล่าวว่า เป็นการขาดข้อมูลที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับในองค์การ (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529 : 74) ถึงแม้จะสรุปได้ว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดจากความไม่ชัดเจนในบทบาทและเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากการขาดข้อมูลที่ถูกต้องและจำเป็น เมื่อบุคคลเกิดความคลุมเครือในบทบาทขึ้น จะสร้างความไม่พึงพอใจในบทบาทของตนเพิ่มขึ้นและเกิดความกังวลใจ ทำให้การปฏิบัติงานด้อยคุณภาพ (Rizzo and others. 1970 : 151)

ความคลุมเครือในบทบาทเป็นผลมาจากขนาดขององค์การและความสลับซับซ้อนขององค์การ ทำให้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานไม่กระจ่างชัดในข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์การ รวมทั้งความเจริญอย่างรวดเร็วขององค์การ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพื่อให้ทันกับความต้องการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างของสังคม มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์กรบ่อยครั้ง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมขององค์กร ความ และคนอื่น ๆ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พบว่าร้อยละ 35 ของกลุ่มตัวอย่าง ได้รับความไม่พอใจเนื่องจากขาดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับรายละเอียดและขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายในงานของตน ผลจากการสัมภาษณ์แสดงว่า มีความคลุมเครือในบทบาทสูง และสัมพันธ์กับความเครียดที่เพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังเกิดความวิตกกังวล ความกลัว และความเกลียดชัง ความพอใจในงานลดลง เสียขวัญ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความสับสน ไม่กล้าตัดสินใจ และเกิดความรู้สึกลัวว่าทำอะไรโดยปราศจากเหตุผล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและต่อผลผลิตขององค์กรด้วย (Rizzo and others. 1970 : 154; citing Kahn and others. 1964)

ชวาม และอวานิกิได้กล่าวถึงแนวคิดของคาม (Schwab and Iwanicki. 1982 : 62; citing Kahn. 1978) ที่ได้แยกโครงสร้างของบทบาทออกเป็นความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท โดยที่ให้เห็นว่าเป็นบทบาทที่แยกจากกัน แต่เป็นสิ่งที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในองค์กร และทำให้เกิดความหวั่นไหวโดยเฉพาะด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เวิร์ลแมน และฮาร์ทแมน (Perlman and Hartman. 1982 : 297) คีเซเนโซ และโรบินส์ (DeCenzo and Robbins. 1988 : 520) ก็ได้แสดงให้เห็นว่าความคลุมเครือในบทบาทเป็นสาเหตุของความหวั่นไหวด้วยผลอย่างหนึ่ง

แนววัดความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท

แนววัดนี้เกิดจากแนวคิดของ Rizzo, House และ Lirtzman เมื่อปี ค.ศ. 1970 โดยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทจำนวน 30 ข้อ เมื่อนำไปใช้แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) พบว่ามีมิติด้านบทบาทที่มี 2 มิติ คือความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท เมื่อจำแนกแต่ละมิติได้ความขัดแย้งในบทบาท จำนวน 8 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น 0.82 และ

ความคลุมเครือในบทบาท จำนวน 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น 0.80 ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นมาตรฐานประมาณค่า 7 คะแนน ต่อมาซิลลาจิ และคนอื่นๆ (Szilagyi and others. 1976) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้ในการศึกษาเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่น ปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 สำหรับความคลุมเครือในบทบาท และ 0.74 ด้านความขัดแย้งในบทบาท

ชวาบ และอีวานิกกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60 - 72) ได้ศึกษาความห่อหุ้มของครูที่มีต่อการรับรู้ด้านบทบาท โดยใช้แบบทดสอบบทบาทที่พัฒนาโดยริซโซ และคนอื่นๆ (Rizzo and others. 1970) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท จำนวน 8 ข้อ ความคลุมเครือในบทบาท จำนวน 6 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สำหรับด้านความขัดแย้งในบทบาท 0.86 ในด้านความคลุมเครือในบทบาท

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท

จากการศึกษาด้านบทบาทของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ริซโซ และคนอื่นๆ (Rizzo and others. 1970 : 150 - 162) ได้นำแบบวัดบทบาทที่สร้างขึ้นไปใช้แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลของการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทเป็นมิติแยกออกจากกัน ส่วนความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ ก็พบว่า วิถีแนวโน้มอย่างชัดเจนในความสัมพันธ์ของความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจ โดยที่เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือความคลุมเครือในบทบาทแล้วจะทำให้ความพึงพอใจลดลง

ชวาบ และอีวานิกกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60 - 72) ที่ศึกษาด้านการรับรู้ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความห่อหุ้มของครูโดยศึกษากับครูจำนวน 469 คน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาทที่มีต่อความห่อหุ้มของครู ได้พบว่า ความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาท เป็นสิ่งทำให้เกิดความเครียดใน

องค์การ และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความแปรปรวนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ส่วนความคลุมเครือในบทบาททำให้เกิดความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน สิ่งที่ยกมาเป็นการสนับสนุนและยืนยันแนวคิดของคาน (Kahn) แมตติงลี (Mattingly) เชอร์นิสส์ และคนอื่นๆ (Cherniss and others) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความห่อหุ้ม นอกจากนี้ สวาม และอิวานิกกี ยังพบว่า ความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาททำให้เกิดความห่อหุ้มในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยความขัดแย้งในบทบาททำให้เกิดความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ส่วนความคลุมเครือในบทบาททำให้เกิดความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน เมื่อสรุปรวมความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาทเข้าด้วยกันทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์มากที่สุด (ร้อยละ 21) รองลงมาได้แก่การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ร้อยละ 9) และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (ร้อยละ 6) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรน (Crane, 1982 : 3549-A)

คอตแคมป์ และแมนส์ฟิลด์ (Kottkamp and Mansfield, 1985 : 29 - 37) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทและการไร้อำนาจกับความห่อหุ้ม พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความห่อหุ้ม แยกกัน และคนอื่นๆ (Jackson and others, 1986 : 636) พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในบทบาท

งานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาททำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู (Organ and Greene, 1974; Paul, 1975; Benson, 1983; Brissie and others, 1988; Conley and others, 1989) ดังนั้นในด้านบทบาทของครู หากมีความขัดแย้งในบทบาท หรือมีความคลุมเครือในบทบาทมากเกินไป จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจและร่างกาย ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดความเครียด ความไม่พึงพอใจและความวิตกกังวลด้วย (Mitchell and Larson, 1987 : 198)

งานวิจัยของพอล (Paul . 1975 : 85 - 97) พบว่า ความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ จำนวนผู้ร่วมงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความชัดเจนในบทบาท ประสิทธิภาพเป็นครู โดยที่ความเครียดจากงานจะน้อยลงเมื่อมีความชัดเจนในบทบาทเพิ่มขึ้น ครูสตรี ได้รับความคลุมเครือในบทบาทและมีระดับความไม่พึงพอใจมากกว่าครูชาย ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานของทั้งครูสตรีและครูชาย นอกจากนี้ชวาบ (Schwab . 1981 : 3823-A) ฮาร์มอน-วอกท์ (Harmon-Vaught . 1986 : 862-A) ก็พบว่าครูที่มีคุณลักษณะด้านที่วสัคมต่างกัน จะเกิดความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทและระดับความห่อเหี่ยวที่แตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยอาจสรุปได้ว่า ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเครียดและความห่อเหี่ยว กล่าวคือบุคคลที่มีความขัดแย้งหรือความคลุมเครือในบทบาทสูง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เกิดความเครียด ความกังวลใจ และความห่อเหี่ยว นอกจากนี้ความขัดแย้งหรือความคลุมเครือในบทบาทยังมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันสำหรับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสิทธิภาพ และระดับขั้นที่สอน

การจูงใจในการทำงาน

ความสำเร็จในการบริหารงานส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กรการ ดังนั้นการเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงนับเป็นความรู้ที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะสามารถนำไปใช้บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ การจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรในองค์กรการ ต้องอาศัยความมีศิลปะของหัวหน้างานใช้ความสามารถของการเป็นผู้นำทำการจูงใจรวมทั้งส่งเสริมขวัญกำลังใจให้เกิดความพยายามทุ่มเทตั้งใจทำงานให้เสร็จลุล่วงไปอย่างดีที่สุด (ธงชัย สันติวงษ์ . 2531 : 9) หากหน่วยงานใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะ

โน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (กิตติมา ปรีดีศิลป. 2529 : 154 - 155) สำหรับโรงเรียนเน้นหัวใจสำคัญของความสำเร็จทางด้านวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจครูให้ทำงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ (Rosenholtz. 1989 : 421)

ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า *movere* ซึ่งมีความหมายว่าการเคลื่อนไหว (move) (เทพมร เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 20) คำจำกัดความของการจูงใจก็มีหลายคำที่ใช้แทนกันได้ แต่ความหมายอาจจะแตกต่างกัน กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Grey. 1970 : 3) ได้จำแนกคำว่า การจูงใจไว้ดังนี้

1. มองความสำคัญทางสรีรวิทยา (Biological Importance) เช่น แรงผลักดัน (Force) แรงขับ (Drive) จิตสำนึก (Instinct) ความต้องการ (Need)
2. มองความสำคัญทางด้านจิตใจ (Mental Importance) เช่น แรงกระตุ้น (Urge) ความปรารถนา (Wish) แรงบังคับ (Impulse) ความต้องการ (Want)
3. เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Reference to Object or States in the Environment) เช่น ความมุ่งหมาย (Purpose) ผลประโยชน์ (Interest) เป้าหมาย (Goal) คุณค่า (Value) ความมุ่งมาดปรารถนา (Aspiration)

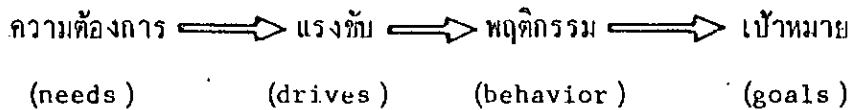
กล่าวว่าการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ เพราะการจูงใจเป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนที่เกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจเหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 302) บีช (Beach. 1965 : 379) กล่าวถึงความหมายของการจูงใจว่า เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งเกี่ยวข้อง

ให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลที่จะได้รับเป็นเป้าหมาย ส่วนกู๊ด (Good. 1973 : 375) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ โดยแยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ในแนวกว้างหมายถึง กระบวนการปลุกใจ สนับสนุน และกิจกรรมกำหนดทิศทางบางอย่างในการกระตุ้นพฤติกรรมหรือ การสนับสนุนเป้าหมาย 2) เป็นศิลปะในการประยุกต์ใช้เครื่องกระตุ้น และปลุกความสนใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความต้องการ สมอง สิทธิเลิศอรุณ และคนอื่น ๆ (2522 : 119) กล่าวว่า เป็นหลังภายในซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลงตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล ฟินเดอร์ได้กล่าวถึงความหมายของการจูงใจตามแนวคิดของเวกซ์เลย์ และยอกกีล (Pinder. 1984 : 58; citing Wexley and Yorkl. 1977) ว่าเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงาน เพื่อต้องการให้มีความเจริญก้าวหน้า ขยาย และวิเศษ (Hoy and Miskel. 1978 : 96) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่ซับซ้อน เป็นแรงจูงใจ ความต้องการ และกลไกภายในทางจิตวิทยา ซึ่งเริ่มและดำรงไว้สำหรับกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายของบุคคล

จากความหมายดังกล่าวแล้วจึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างให้เกิดพลังซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลพยายามทำงานนั้นสำเร็จลงตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

แรงจูงใจโดยทั่วไปมีรากฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ โดยที่มนุษย์จะตอบสนองความต้องการด้วยการกระทำบางอย่าง เป็นพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นได้รับความพอใจ (Owens. 1987: 92) ความต้องการ คือ การขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดของมนุษย์หรือความไม่พอเพียง (Deficiency) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญหรือมูลเหตุจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือความต้องการและแรงขับ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเศษะ. 2528 : 76) และพื้นฐานที่สำคัญของการจูงใจก็คือ การสร้างให้เกิดความต้องการ (needs) ขึ้นก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการแล้ว ก็จะเกิดแรงขับ (drives) หรือความอยากที่จะกระทำ จนสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (behavior) ตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนี้



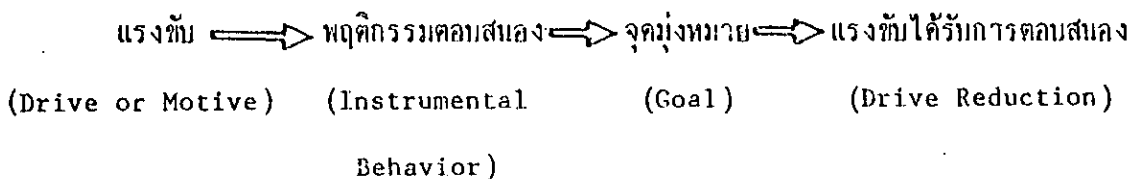
ลำดับของการจูงใจอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเคชะ .

2528 : 39)

ระยะแรก ร่างกายเกิดการจูงใจโดยมีความต้องการ แรงขับ หรือแรงจูงใจเกิดขึ้น เป็นการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ระยะที่สอง เป็นการแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการอันจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายและเพื่อลดแรงขับ (Instrumental Behavior)

ระยะที่สาม เป็นจุดมุ่งหมาย ระยะนี้มนุษย์จะบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการทำให้เกิดภาวะสุดท้าย คือ การลดแรงขับหรือความต้องการได้รับการตอบสนอง ดังนี้



ความสำคัญของการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

การจูงใจถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (ธงชัย สักเตวิช . 2531 : 9) การที่จะสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใดนั้น ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาช่วยในการศึกษาและเข้าใจภาวะการจูงใจต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าใจถึงสภาพปรารถนาหรือความต้องการที่มีอยู่ของบุคคลในองค์การ กิลเมอร์ (Gilmer . 1961 : 91) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง แต่อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปความ

ต้องการเหล่านี้นานที่จะได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจทั้ง ๆ ที่ได้รับอยู่แล้ว ดังนั้นหากผู้บริหารใช้การจูงใจอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ผู้ทำงานเพิ่มความสนใจในงานที่ตนเองทำมากขึ้น มีความกระตือรือร้น เต็มใจและตั้งใจทำงานมากขึ้น แต่ถ้าหากให้แรงจูงใจไม่เหมาะสม ก็จะทำให้ลดความสนใจในการทำงานลง เพิ่มความห่อหุ้มในการทำงาน ผลงานต่ำลง ผู้ทำงานจะออกจากงานหนึ่งงานและหางานใหม่มากขึ้น (กิตติมา ปรีดีพิลล. 2529 : 156)

แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวความคิดในการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงความรู้ ความสามารถ ออกมานั้น ปรากฏอยู่ในทฤษฎีหนึ่งว่า "กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมกระทำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้" (ลอร์ด รักธรรม. 2527 : 257) และแรงกระตุ้น (motive) เป็นสภาวะภายในคนบางสิ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำการกระทำของมนุษย์ ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ (Berelson and Steiner, 1964 : 240) ทฤษฎีการจูงใจที่หลายทฤษฎีด้วยกัน โดยมีการพัฒนาจากวิธีการในแง่สองวิธี คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content Theories) เน้นถึงความต้องการภายใน (Internal needs) ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมและพฤติกรรมก็ยังคงอยู่ ทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process Theories) จะว่าด้วยกระบวนการของความคิดและกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เราเลือกแบบพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ โดยมีแนวคิดที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด ถ้าความต้องการใดได้รับ

การตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological) ความปลอดภัย (Safety) ทางด้านสังคม (Social) เกียรติยศชื่อเสียง (Esteem) และความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization)

✱ ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence - Relatedness - Growth Theory : E.R.G. Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972) ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ทฤษฎีนี้ไม่ได้ยึดลำดับของความต้องการตายตัวแบบมาสโลว์ คือความต้องการที่แตกต่าง ๆ ของอัลเดอร์เฟอร์นั้นมีการเกินหรือมุ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไป แต่ไม่ต้องการระดับความพอใจที่ต่ำ และเมื่อความต้องการระดับที่สูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นสาเหตุให้ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าถูกกระตุ้นออกมา อีกทั้งแม้ว่าความต้องการอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็อาจจะเป็นแรงจูงใจต่อไปอีก

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (Theory X, Theory Y)

ศาสตราจารย์ดักลาส แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960) แห่ง M.I.T. สหรัฐอเมริกา กล่าวว่า การจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นไปในทางใดขึ้นอยู่กับเจตนาของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสำคัญ ซึ่งเจตคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคน แยกได้เป็น 2 ประเภท คือ คนตามทฤษฎี X นั้นเชื่อว่า คนส่วนมากไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส จึงต้องมีการสั่ง ควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ เพื่อให้ทำงานตามเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งคน

โดยทั่วไปชอบรับคำสั่ง จะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนคนตามทฤษฎี Y นั้นเชื่อว่า การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจมิใช่เป็นผลของการบังคับ แต่เป็นการกระทำอันเนื่องมาจากความเต็มใจ คือมีความรู้สึกต้องการจะทำงาน พยายามจะนำตนเองและควบคุมตนเองในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสวงหาความรับผิดชอบมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องการมีชีวิตที่ดีขึ้น และความผูกพันของคนนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content Theories) ซึ่งเห็นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางบางอย่าง มัมฟอร์ด (Mumford, 1972 : 4 - 5) ได้จัดแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์กอยู่ในกลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) เช่นเดียวกับ มาสโลว์ (Maslow) ลิเคิท์ (Likert) ซึ่งเห็นว่าความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคล ที่ต้องการความสำเร็จของงานและต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น เฮิร์ซเบิร์กต้องการตอบคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ที่ว่า "มนุษย์ต้องการอะไรจากงานที่ทำ" เขาได้ศึกษาการทำงานของคนอย่างเป็นระบบ โดยได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี จำนวนกว่า 200 คน ที่ถูกเลือกเป็นตัวแทนในการศึกษาจากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และความไม่สบายหรือความทุกข์ในการทำงาน เฮิร์ซเบิร์กกล่าวถึงผลการศึกษาว่า คนเรานั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม ความต้องการในแต่ละกลุ่มก็เป็นอิสระแก่กันและกัน มีผลกระทบต่อพฤติกรรมในลักษณะที่ต่างกัน คือเมื่อคนเรามีความรู้สึกว่ามีความสุข

จากการทำงาน ก็จะพรวดถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานของเขา เกี่ยวกับความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความสุขจากการทำงาน ก็จะมุ่งสนใจไปในเงื่อนไขและภาวะแวดล้อมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความไม่ยุติธรรม การทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ทำให้สุขภาพจิตไม่ดี เป็นต้น (Herzberg and others. 1959 : 113)

ผลของการศึกษานี้ เซอร์ชเบิร์กได้สรุปเป็นแนวคิดที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพอใจในการทำงาน กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่แยกจากกัน ไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสิ่งสองพวก (เสริมศักดิ์ วิชาสารณ. 2525 : 99) จึงเรียกว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) ซึ่งอาจจะเรียกชื่ออย่างอื่นอีกหลายชื่อ เช่น ทฤษฎีความพอใจ-ไม่พอใจ (Satisfiers-Dissatisfiers) ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น-ปัจจัยค้ำจุน (Motivators - Hygienes) หรือทฤษฎีองค์ประกอบภายใน-ภายนอกผลงาน (Intrinsic-Extrinsic Factors) (Gibson and others. 1982 : 85)

เซอร์ชเบิร์กเชื่อว่าปัจจัยกระตุ้นเป็นสาเหตุให้เกิดความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ เป็นสิ่งสนับสนุนให้บุคคลทำงานหนักขึ้น และเป็นตัวกำหนดหน้าที่หรือความรู้สึกของบุคคลที่ทำงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะของการทำงาน ซึ่งไม่ใช่ส่วนที่เป็นแก่นแท้ของงาน แต่เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมของการปฏิบัติงาน และไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์แต่น้อยกับแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าไม่มีองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนก็จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ถ้าสิ่งเหล่านี้มีก็มิได้ช่วยให้เกิดความพึงพอใจมากนัก นั่นคือไม่ได้สร้างการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของคน เป็นแต่เพียงป้องกันการสูญเสียในการปฏิบัติงานของคน อันเนื่องมาจากขอบเขตอันจำกัดของงานเท่านั้น

เฟอริจิโอวานนิ และแครเวอร์ (Sergiovanni and Carver. 1980 : 103 - 108) มิทเชลล์ (Mitchell. 1982 : 168) เดสเลอร์ (Dessler. 1988 : 316) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสององค์ประกอบของเซอร์ชเบิร์ก ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และเกี่ยวข้องกับเรื่องของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement)

1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ลักษณะของงาน (The Work itself)

คอสลีย์ และทอคค์ (Costley and Todd. 1983 : 207 - 209) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นดังนี้

ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่เขาจำเป็นต้องคำนึงถึง งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 อย่างคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละคนจะได้รับ ความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดการจูงใจต่อเนื่องกันไป

ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อคนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจงานของเขา จะช่วยให้เกิดความผูกพันในงาน คนต้องการโอกาสที่จะได้รับความรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้ว การควบคุมภายนอกก็จะลดลง

2. ปัจจัยด้าน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและ การปฏิบัติงานที่ไม่ดี เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน หรือองค์ประกอบ ของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

2.1 การนิเทศงาน (Supervision)

2.2 สภาพแวดล้อมของงาน (Working Condition)

2.3 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

~~2.4~~ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Interpersonal Relation)

2.5 รายได้ (Salary)

คอสท์ลีย์ และทอดด์ (Costley and Todd. 1983 : 205 - 206) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยด้านนี้

สภาพแวดล้อมของงาน (Physical Working Condition) เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของชน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับของเสียง องค์ประกอบ ดังกล่าวมีผลกระทบโดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เมื่อเงื่อนไขการทำงานไม่ได้ตามที่ปรารถนา คนงานจะมีแนวโน้มให้ความสนใจปัญหา และจะทำให้ผลผลิตลดลง เงื่อนไขการทำงานที่คนปรารถนา นั้น จะแตกต่างกันไปโดยขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงาน

ความมั่นคง (Security) เป็นผลมาจากความเชื่อของคนว่า ตนเองได้รับการปกป้อง ในเรื่องของการยุติธรรม คนงานส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคง พฤติกรรมที่ดีของผู้บริหารจะทำให้เกิด ความรู้สึกเช่นนี้ได้

หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Procedures and Rules) คนงานเป็นจำนวนมาก ไม่พอใจในเรื่องนี้ และสิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ ความล่าช้า และมีงานเอกสารมากในองค์การ เมื่อคนงาน ได้รับรู้ว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้นไม่เหมาะสมหรือไม่ยุติธรรม ก็เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความ ไม่พึงพอใจ

ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group interaction) การที่บุคคลอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มก็เป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ความต้องการทางสังคม ทำให้เกิดความพอใจในองค์การ หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ดี อาจเป็นเหตุที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่พอใจในงาน เช่น เรื่องของปริมาณงานที่ทำ การได้รับผลตอบแทน และความก้าวหน้า

การจ่ายค่าทดแทน (Compensation) การจ่ายเงินและองค์ประกอบทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์นี้จะควบคู่ไปกับการทำงาน รวมทั้งผลตอบแทนเมื่อไม่ได้ทำงานหรือเมื่อออกจากงาน

โอเวนส์ (Owens, 1987 : 107) สรุปว่า แนวคิดที่สำคัญในทฤษฎีสิ่งแวดล้อมองค์ประกอบ คือ คนมีแนวโน้มที่พบกับความพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายใน เช่น ความสำเร็จ งานที่ท้าทาย การยอมรับนับถือ ส่วนที่เกิดความไม่พอใจนั้น จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายนอก เช่น เงินเดือน การวิเศษ และเงื่อนไขของการทำงาน องค์ประกอบภายในก็คล้ายจัดระดับ องค์ประกอบภายนอกได้แก่ปัจจัยด้าน

ปัจจัยด้านงานเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจเป็นอุปสรรคหรือเป็นสิ่งที่ขัดขวางมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ หากบกพร่องก็จะเกิดภาวะอึดอัดใจ ซึ่งมีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดีที่มักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ท้าทาย (ธงชัย สันติวงษ์, 2531 : 115) เซอร์จิโอวานนิ และแคร์เวอร์ (Sergiovanni and Carver, 1980 : 103) ให้ความเห็นว่า สิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจมีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขของงานมากกว่าลักษณะของงาน และมีความสามารถในการจูงใจน้อยกว่า แต่สิ่งที่ไม่พึงพอใจก็มีความสำคัญไม่ควรมองข้ามไป เพื่อการจักษาส่งจำเป็นที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจได้ง่ายยิ่งขึ้น เซอร์ชเบิร์กก็ได้กล่าวว่า ปัจจัยกระตุ้นมีโลกาสที่จะเกิดขึ้นบ่อย ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยด้านงาน ที่ทำให้คนเราทำงานอยู่ได้ด้วยมีความสุข (Herzberg, 1959 : 115) ดังนั้นปัจจัยด้านงานจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดความพอใจได้ง่ายขึ้น และเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการ

ทำงาน เป็นการสนองความต้องการที่มีให้ระดับการทำงานลดลง แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับของการทำงานสูงขึ้น มนุษย์จะยกระดับการทำงานของตนให้ดีขึ้น ก็เนื่องจากงานที่ท้าทายเป็นปัจจัยกระตุ้น

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2525 : 102) ได้เปรียบเทียบความแตกต่างในลักษณะของบุคคลที่แสวงหาปัจจัยกระตุ้นกับบุคคลที่แสวงหาปัจจัยคำจุนว่ามีความแตกต่างกันกล่าวคือ ผู้แสวงหาปัจจัยกระตุ้นจะเป็นที่ธรรมชาติของงานที่ทำ ผู้พัฒนาเองกับจุดประสงค์ของโรงเรียนและของวิชาชีพ มีความอดทนต่อสิ่งวุ่นวายที่ไม่ดี และไม่ยอมย่นตีเวลาปัจจัยคำจุนได้รับปรุงให้ดีขึ้น มีความภูมิใจและพอใจอย่างยิ่งในความสำเร็จของงานที่ได้กระทำไปแล้ว สนใจและสนับสุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ยอมรับในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้ที่แสวงหาปัจจัยคำจุนจะให้ความสำคัญกับสิ่งวุ่นวาย ผู้พันและทำงานเพื่อเป็นเครื่องช่วยใหบรรลุจุดประสงค์ส่วนตัว มีความกังวลกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยคำจุน โดยแสดงออกว่ามีความพอใจกับองค์ประกอบเหล่านั้น หากไม่สมความปรารถนา ก็จะแสดงความไม่พอใจอย่างชัดเจน ไม่สนใจในคุณภาพของงานที่ตนเองทำ กลับให้ความสนใจและทำแต่ งานสังคมโดยเอาวิชาชีพเป็นเครื่องบังหน้า นอกจากนี้ก็ไม่ค่อยยอมรับในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

จากลักษณะของบุคคลที่แตกต่างกันดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจุนได้แยกความแตกต่างของมิติในด้านเจตคติของบุคคลที่เกี่ยวข้องงาน หนุญสีสององค์ประกอบนี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานการศึกษาได้โดยแท้จริง ทั้งกับครูและนักเรียน ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ (Sergiovanni and Carver. 1980 : 107)

1. หนุญสีนี้ตรงกับความสำเร็จในแบบแผนของมนุษย์ ซึ่งได้มาจากมิติของการประยุกต์ทางศาสตร์ด้านการบริหารการศึกษา
2. เมื่อได้ทดสอบสมมติฐานของหนุญสีสององค์ประกอบ โดยให้ครูและนักการศึกษาอื่น ๆ แล้ว ผลที่ได้ก็มีความคล้ายคลึงกับการค้นพบในกลุ่มอื่น

อวยชัย พะนา (โสภณ หาสิตะพันธ์. 2528 : 61; อ้างอิงมาจาก อวยชัย พะนา. 2525 : 176 - 177) ก็ได้สรุปผลดีจากการประยุกต์หนุญสีสององค์ประกอบของเซอร์ชเบิร์กมาใช้ ดังนี้

1. ให้ความสนใจกับมนุษย์มากขึ้น
2. พยายามกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานโดยการสร้างแรงจูงใจ
3. ทุกกรณีของพฤติกรรมต่างก็มีเป้าหมายกำกับ การชักจูงให้เกิดพฤติกรรมตามเป้าหมาย

ย่อมทำได้ โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจให้ถูก

แนวทางในการนำทฤษฎีสององค์ประกอบมาใช้ปฏิบัติจริงนั้น ผู้บริหารควรเข้าถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คนเหล่านั้นได้คิดว่าที่จะให้ทำงานตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ ผู้บริหารพยายามรักษามาตรฐานปัจจุบันให้อยู่ในระดับที่เอาพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน (ศิริโสภาคย์ บุรพาเศษะ. 2528 : 69)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบ

เซอร์จิโอวานนี และแครีเวอร์ (Sergiovanni and Carver, 1973 : 77) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ผลการศึกษาพบว่า การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง แต่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรมและฐานะลาที่ต่ำต้อยมากที่สุด ผลการศึกษานี้ยังสนับสนุนทฤษฎีของเซอร์ชเบอร์ก ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็นสองพวก ซึ่งแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์แบบต่อเนื่อง จะส่งผลไปในทิศทางที่ตรงข้ามเสมอ

วีระชาติ แก้วไสย ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานและไม่มีความพอใจในงาน มีความรู้สึกต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้านแรง เรียงตามลำดับความสำคัญ สอดคล้องกัน คือ องค์ประกอบที่จัดอยู่ใน 3 ลำดับแรกได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน องค์ประกอบที่จัดอยู่ในลำดับต่ำสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และความเป็นอยู่ส่วนตัว (วีระชาติ แก้วไสย. 2518 : 62)

ฟรีเสน และคนอื่น ๆ (Friesen and others. 1983 : 40) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูเกิดจาก 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 3) ได้รับความยอมรับนับถือ 4) ความสำคัญของงาน 5) ความสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนกลาง

กู๊ดสัน (Goodson. 1985 : 3543-A) ศึกษาหาเหตุผลขององค์ประกอบของเซอร์ชเบอร์ก ที่ใช้กับครูประถมศึกษาในรัฐอลาแบมา ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของเซอร์ชเบอร์ก กู๊ดสันสรุปว่า ความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูพอใจในการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูไม่พอใจในการทำงาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของเทย์เลอร์ (Taylor. 1986 : 1185-A) ที่พบว่า ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนความก้าวหน้า รายได้ และความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่ได้ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พิคาร์ด (Picard. 1986 : 1143-A) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนของรัฐเนบราสกา พบว่า ครูที่มีอายุ 21 - 30 ปี และ 36 - 40 ปี ให้คะแนนด้านความยอมรับนับถือ เป็นค่านิยมทางแรงจูงใจสูงกว่าครูในกลุ่มอายุ 41 - 45 ปี และครูที่มีรายได้สูงมีแรงจูงใจมากกว่าครูที่มีรายได้ต่ำว่า

อาร์รัคท์ หิรัญโร ศึกษาแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้านแรง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจในการทำงานของอาจารย์ และอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การ

ทำงาน ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 165 - 166)

สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันของแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นจะมีผลต่อความพอใจในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจจากปัจจัยท้าทายจะมีผลต่อความไม่พอใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

งานวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจและความท้อแท้

แรนดอล และสกอต (Randall and Scott. 1988 : 345) ศึกษาความท้อแท้ ความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาล พบว่า ความท้อแท้ ความไม่พึงพอใจในงาน และความเครียดสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

แอนเดอร์สัน และอิวานิกกี (Anderson and Iwanicki. 1984 : 109 - 132) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับความท้อแท้ พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จที่ได้รับไม่เพียงพอ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความท้อแท้ กล่าวคือ ถ้าไม่สามารถสนองความต้องการด้านความสำเร็จให้แก่ครูอย่างเพียงพอแล้ว ครูจะเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ส่วนความต้องการความยอมรับนับถือที่ได้รับไม่เพียงพอ ก็จะพยากรณ์ความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล สำหรับความต้องการด้านสังคมนั้นสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้เพียงอย่างเดียว ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ความท้อแท้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับแรงจูงใจของครู และความท้อแท้ของครูมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับความต้องการขั้นสูงที่ได้รับไม่พอเพียงมากกว่าความต้องการขั้นต่ำที่ไม่ได้รับการตอบสนอง

คีโวร่าห์ (Devorah. 1986 : 24 - 33) ศึกษาความห่อหุ้มของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทอิสราเอล พบว่า ความขัดแย้งระหว่างความต้องการของบุคคลกับความต้องการที่ได้รับอย่างแท้จริงจะส่งผลต่อความห่อหุ้ม

ควอร์กิน (Dworkin. 1988 : 87) ได้ศึกษาพบว่า การสนับสนุนของครูใหญ่ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดและความห่อหุ้มของครู หากครูใหญ่ได้ให้การสนับสนุนครูจะเกิดความห่อหุ้มน้อยและคิดจะเปลี่ยนงานก็น้อยมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างมากที่จะทำให้เกิดความห่อหุ้ม

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากผู้บริหารและผู้วิเคราะห์องค์กร ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางที่จะเพิ่มความคงอยู่และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะได้มีการค้นพบว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากย่อมทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันน้อยกว่า นอกจากนี้ความผูกพันยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร (Steers. 1977 : 603)

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ไคมีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กรต่อไปนี้

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ให้ความหมายว่า เป็นการประเทิทางบวกขององค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานของบุคคลให้แก่ไปตามเป้าหมายขององค์กร

ฮรีบีเนียค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556) กล่าวว่า เป็นความไม่สมัครใจที่จะออกจากองค์กร เพราะมีการเพิ่ม⁵ของรายได้ สถานภาพ ความมีอิสระในวิชาชีพและการมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น ทัศนคติที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ผูกพันกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบคือ

1. การแสดงตน (Identification) เป็นความภูมิใจและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเองเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ปอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 604) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 ลักษณะคือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. ศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

เอนเกล และเพอร์รี (Angle and Perry. 1981 : 2) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ความเชื่อถืออย่างมากและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
2. ความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ

มิทเชลล์ และลาร์สัน (Mitchell and Larson. 1987 : 144) ให้ความหมายว่าเป็นเจตคติของบุคคลที่มุ่งหวังการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อไป เป็นเจตคติที่มุ่งไปยังพฤติกรรมในอนาคตของบุคคลซึ่งจะเข้าสู่องค์การ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความภาคภูมิใจในองค์การ และการที่ได้เป็นสมาชิก จึงมีความศรัทธาและตั้งใจที่จะให้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความภักดีและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากการที่บุคคลได้ก้าวเข้ามาสู่องค์การด้วยความปรารถนา ความตั้งใจแน่วแน่โดยคาดว่าจะได้พบกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถที่จะใช้ความรู้ ทักษะ และความตั้งใจนั้นได้ เมื่อองค์การให้ความสนับสนุนส่งเสริม เช่น จัดหาเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกให้ก็จะทำให้ความผูกพันเพิ่มขึ้น แต่ถา้องค์การไม่ให้ความไว้วางใจ หรือไม่ได้มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและมีคุณค่าให้ ความผูกพันก็มีแนวโน้มที่จะลดลงไป (Steers. 1977 : 53)

โรเซนโฮลต์ซ์ กล่าวว่า หากศักยภาพของครูได้ถูกนำหล่นลงตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ การปฏิบัติงานและความผูกพันต่อโรงเรียนก็จะต่ำลงไปด้วย (Rosenholtz. 1989 : 422) ดังนั้นการที่บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์การย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน

สตีเยร์ส (Steers. 1977 : 53) ได้วิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนตัว 2) คุณลักษณะของงาน และ 3) ประสิทธิภาพในการทำงาน มิทเชลล์ และลาร์สัน (Mitchell and Larson. 1987 : 144) ได้ศึกษาและพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบทั้งสามดังกล่าว

สตีเยร์ส และปอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 433 - 434) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ประการ คือ

1. คุณลักษณะของบุคคล จากการที่ศึกษาพบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นจะนำไปสู่การเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. โครงสร้างของงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับของการทำงานอย่างมีระบบแบบแผน การกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ

โรเซนโฮลต์ซ (Rosenholtz. 1989 : 424) กล่าวว่า ปัญหาของการที่มีความผูกพันต่อสถานที่ทำงานต่ำ เป็นเพราะขาดความมีอิสระในวิชาชีพและการที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับครูที่มีความสามารถพิเศษในด้านวิชาการ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิตำการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความพึงพอใจงาน เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่ ความเชื่อดีระหว่างบุคคลในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 139)

ผลของความผูกพันต่อองค์การ

ผู้ที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มของความต้องการอย่างมากที่จะอยู่ในองค์การและมีความเอาใจใส่ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ รวมทั้งมีความปรารถนาอย่างที่สุดที่จะทำให้องค์การไปถึงเป้าหมายและยึดมั่นในนโยบายขององค์การ (Mitchell and Larson. 1987 : 144) ดังนั้นผลของความผูกพันต่อองค์การมีดังนี้

1. ผลของความผูกพันต่อการจัดการกับการขาดงาน ความผูกพันต่อการมีผลทางบวกต่อความคงอยู่ในองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางด้านลบกับการขาดงาน (Steers. 1977 : 46 - 56)

2. ความผูกพันต่อการจัดการกับการปฏิบัติงาน หากบุคคลมีความผูกพันมาก ก็จะมีความพยายามในระดับสูงที่จะทำงาน รวมทั้งมีความตั้งใจอย่างมากที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป (Steers and Porter. 1983 : 444) ในการปฏิบัติงานของครูนี้ หากครูมีความผูกพันสูงก็จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ มีคุณภาพ เกิดความพึงพอใจและมีความเอาใจใส่ในการทำงาน (Rosenholtz. 1989 : 422)

3. ความผูกพันต่อการจัดการกับการเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อการมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน (Steers and Porter. 1983 : 445) ผู้ที่มีความผูกพันต่อการสูง มีแนวโน้มของความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรสูงมาก (Mitchell and Larson. 1987 : 144)

การวัดความผูกพันต่อการ

การวัดความผูกพันต่อการได้จากการสร้างแบบวัดซึ่งมีทั้งวัดเจตคติและวัดพฤติกรรม การวัดเจตคตินั้นจะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (Fishbein and Ajzen. 1975 : 107 - 120)

1. องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง ข้อมูล ข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อสิ่งนั้น เป็นความรู้ที่ให้ประเวณค่าสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายแล้ว

3. องค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะกระทำ เป็นแนวทางที่บุคคลจะมีพฤติกรรมหรือแสดงออกตามความรู้สึกที่ได้รับ

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของบุชานัน

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของบุชานัน (Buchanan II. 1974) แบบวัดนี้เป็น การวัดเจตคติ โดยวัดความผูกพันใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) และความภักดี (Loyalty) แบบวัดนี้มี 23 ข้อ เป็นแบบ ประมวลค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.84, และ 0.92 ตามลำดับ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันดังนี้ การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความ เกี่ยวพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 การแสดงตนกับความภักดีมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 และการมีความเกี่ยวพันกับความภักดีมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.58

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของคุกและวอลล์

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของคุกและวอลล์ (Cook and Wall. 1980) แบบวัดนี้ เป็นการวัดเจตคติโดยวัดความผูกพันต่อองค์การใน 3 องค์ประกอบ เช่นเดียวกับของบุชานัน ดังนี้

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและการ ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความ ก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดี (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก ขององค์การต่อไป

ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นแบบประมวลค่า 7 ระดับ จำนวน 9 ข้อ โดยวัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ การแสดงตน ได้แก่ ข้อ 1, 5 และ 8 การมีความเกี่ยวพัน ได้แก่ ข้อ 3, 6 และ 9 ความ ภักดี ได้แก่ ข้อ 2, 4 และ 7 วิจัย 2, 3 และ 8 เป็นหลักความภาคภูมิใจ ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 149) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันในอาชีพจะเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ทำงาน สอดคล้องกับสตีเยร์ส (Steers. 1977 : 51) พบว่า ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความผูกพัน

ปอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 606) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับความพอใจในงานและการลาออกจากงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการลาออกจากงานและเจตคติอื่น ๆ ความพอใจการที่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งและความพอใจในงาน ก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันมาลคัวล สตีเยร์ส (Steers. 1977 : 53) ก็พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับการออกจากงาน

งานวิจัยหลายเรื่องพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงานคือไม่ต้องการจะออกจากองค์กรไป (Porter and others. 1974 : 603 - 613; Steers. 1977 : 52 ; Angle and Perry. 1981 : 9; Mitchell and Larson. 1987 : 144)

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533 - 545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรและเจตคติของบุคคลต่อองค์กร

เอ็งเกิล และเพอร์รี (Angle and Perry. 1981 : 7 - 12) ได้วิจัย พบว่า ในปัจจัยด้านบุคคลนั้น ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการศึกษา ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

จากงานวิจัยของปรียาพร วงศ์บุตรโวจน์ ซึ่งศึกษาความผูกพันของอาจารย์ในสาขาศรีสุทศสาทรกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า อาจารย์มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับ

ค่อนข้างมาก ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 139)

แฮนเชย์ (Hanchey. 1988 : 3076-A) ศึกษาความพอใจของครูที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคคลและสิ่งแวดล้อม พบว่า การขาดความผูกพันในงานเป็นปัจจัยด้านบุคคลที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความพอใจได้มากที่สุด

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอำนาจพยากรณ์การคงอยู่ในองค์กรและการเปลี่ยนงาน ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็ต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่ต้องการออกจากองค์กร ความผูกพันมีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และ ปัจจัยด้านกลุ่ม การขาดความผูกพันในงานสามารถพยากรณ์ความพอใจของบุคคลได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความ耗耗ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษานำร่อง ตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน และตอนที่ 3 การพัฒนา โดยในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษานำร่อง (Pilot Study)

ผู้วิจัยได้จัดทำการศึกษา นำร่องขึ้นในระหว่างเดือนกันยายน 2532 โดยมีการดำเนินงานดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจแนวโน้มสภาวะความ耗耗ของครูประถมศึกษา ซึ่งจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เพื่อหาข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงที่จะให้ปฏิบัติจริงต่อไป

วิธีการดำเนินงาน

1. ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความ耗耗จากแบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) ของแมสแลช และแจคสัน ได้แก้ไขวัดเป็นแบบประมาณค่า จำนวน 22 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นที่ห้ังฉบับเท่ากับ 0.89
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นครูประถมศึกษาในโรงเรียนเค้แก่นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ. 2529 และ 2530 จำนวน

6 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ชัยนาท และพระนครศรีอยุธยา จังหวัดละ 2 โรงเรียน ให้อุครูในโรงเรียนดังกล่าวทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนครูรวม 71 คน ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งเป็นครูประถมศึกษาในโรงเรียนทั่วไปสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวน 4 โรงเรียน จำนวนครูรวม 56 คน รวมครูในโรงเรียน คีเต้าและโรงเรียนทั่วไปที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 127 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่อง

จังหวัด	ชื่อโรงเรียน	ประเภทโรงเรียน	จำนวนครู
อ่างทอง	วัดยางทอง	คีเต้า	10
	วัดห้วยคันแหลน	คีเต้า	14
ชัยนาท	วัดหัวตะพาน	คีเต้า	8
	วัดใหม่สรรคบุรี	คีเต้า	8
พระนครศรีอยุธยา	ชุมชนวัดกำแหง	คีเต้า	18
	วัดสว่างอารมณ์	คีเต้า	13
อ่างทอง	วัดไทรย์	ทั่วไป	13
	วัดโบสถ์	ทั่วไป	8
	วัดรางจนาวน	ทั่วไป	15
	วัดศรีบัวทอง	ทั่วไป	20
รวม			127

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า ครูประถมศึกษาในโรงเรียนดีเด่น และโรงเรียนทั่วไป มีความหัดแก้ในด้านต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละได้ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของครูประถมศึกษาที่มีความหัดแก้ด้านต่าง ๆ

ความหัดแก้	ประเภท โรงเรียน	ระดับความหัดแก้		
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านความไม่สับสนในผลสำเร็จของตน	ดีเด่น	54.93	16.90	28.17
	ทั่วไป	48.21	23.21	28.58
	รวม/เฉลี่ย	51.97	19.69	28.34
ด้านความอ่อนเล้าทางอารมณ์	ดีเด่น	76.06	14.08	9.86
	ทั่วไป	62.50	30.36	7.14
	รวม/เฉลี่ย	70.08	21.26	8.66
ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ดีเด่น	85.92	7.04	7.04
	ทั่วไป	85.71	14.29	0.00
	รวม/เฉลี่ย	85.82	10.24	3.94

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ครูประถมศึกษาทั้งในโรงเรียนคึกคักและโรงเรียนทั่วไปมีความ
 หือแพ้ระดับสูงในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ร้อยละ 28.34 ระดับปานกลาง ร้อยละ
 19.69 ระดับต่ำ ร้อยละ 51.97 ส่วนด้านความกล้าหาญทางอารมณ์ระดับสูงร้อยละ 8.66 ระดับ
 ปานกลาง ร้อยละ 21.26 สำหรับด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ครูประถมศึกษาที่มีความ
 หือแพ้ในด้านนี้ระดับสูง ร้อยละ 3.94 ระดับปานกลาง ร้อยละ 10.24 และระดับต่ำ ร้อยละ
 85.82

สรุปผลการศึกษานำร่อง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานำร่องนี้ สรุปได้ว่าครูประถมศึกษา
 ทั้งในโรงเรียนคึกคักและโรงเรียนทั่วไป มีความหือแพ้ในระดับสูงและระดับปานกลางด้านความ
 ไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ร้อยละ 48.03 ด้านความกล้าหาญทางอารมณ์ ร้อยละ 29.92 และ
 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ร้อยละ 14.18

ตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดในภาคกลาง ประกอบด้วยจังหวัดในเขตการ
 ศึกษา 1, 5 และ 6 รวม 18 จังหวัด คือ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรปราการ
 ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี สมุทรสงคราม ลพบุรี พระนครศรีอยุธยา
 อ่างทอง สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี สระบุรี ทั้งสิ้นแก่กรุงเทพมหานคร จำนวนครูทั้งหมด 57,536
 คน รายละเอียดซึ่งจำแนกรายจังหวัดดังนี้

ตาราง 3 จำนวนประชากรในการวิจัยจำแนกรายจังหวัด/เขตการศึกษา

เขตการศึกษา / จังหวัด	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
<u>เขตการศึกษา 1</u>		
นครปฐม	257	4,168
นนทบุรี	147	2,694
ปทุมธานี	178	2,527
สมุทรสาคร	112	1,952
สมุทรปราการ	148	3,179
<u>เขตการศึกษา 5</u>		
ราชบุรี	357	4,640
เพชรบุรี	211	3,127
ประจวบคีรีขันธ์	234	3,036
สุพรรณบุรี	457	5,130
กาญจนบุรี	450	4,957
สมุทรสงคราม	103	1,689
<u>เขตการศึกษา 6</u>		
ลพบุรี	426	4,556
พระนครศรีอยุธยา	352	3,695
อ่างทอง	159	2,161

ตาราง 3 (ต่อ)

เขตการศึกษา / จังหวัด	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
สิงห์บุรี	146	1,947
ชัยนาท	227	2,552
อุทัยธานี	257	2,389
สระบุรี	355	3,132
รวม	4,576	57,536

ข้อมูลเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2531

แหล่งข้อมูล กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการสุ่มหาจากประชากรที่เป็นครูผู้สอน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในปีการศึกษา 2532 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดในภาคกลาง มีขั้นตอนดังนี้

1. สุ่มจังหวัดในเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 ให้ได้เขตการศึกษาละ 2 จังหวัด รวม
ทั้งหมด 6 จังหวัด

2. จากจังหวัดทั้ง 6 จังหวัดที่สุ่มได้นี้ ทำการสุ่มโรงเรียนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามลักษณะที่ตั้งและขนาดโรงเรียน โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนในเมือง และโรงเรียนนอกเมือง สำหรับขนาดของโรงเรียนนั้นจำแนกออกเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามเกณฑ์การจัดขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

การสุ่มโรงเรียนตามลักษณะที่ตั้ง จะได้โรงเรียนทั้งในเมืองและโรงเรียนนอกเมือง ส่วนการสุ่มตามขนาดโรงเรียนนั้นจะได้โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เป็นอัตราส่วน 1 : 4 : 4 โดยวิธีนี้ทำให้ได้โรงเรียนตามลักษณะ ที่ตั้งและขนาด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจังหวัดละ 9 โรงเรียน รวมจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 54 โรงเรียน

3. สำหรับครูที่จะศึกษานั้น ได้แก่ ครูผู้สอนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ทุกคน ของโรงเรียนทั้ง 54 โรงเรียน ดังนั้นจึงมีครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 654 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการศึกษามีดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปร 6 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับชั้นที่สอน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 2

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 4

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6

- 1.4 ประสบการณ์ทำงาน
- 1.5 วุฒิตำการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
ต่ำกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี
สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.6 สภาพสมรส แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ
เป็นโสด
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน
สมรสแล้วไม่ได้อยู่ด้วยกัน
หย่า
เป็นหม้าย
- 1.7 ภูมิลำเนาเดิม แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ
ภูมิลำเนาเดียวกับที่ตั้งของโรงเรียน
ภูมิลำเนาต่างจากที่ตั้งของโรงเรียน
2. ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย
 - 2.1 ความสัมพันธ์ในครอบครัว
 - 2.2 การสนับสนุนการทำงาน
 - 2.3 สภาพเศรษฐกิจ
 - 2.4 การปรับตัว
3. ปัจจัยด้านบทบาท ประกอบด้วย
 - 3.1 ความคลุมเครือในบทบาท
 - 3.2 ความขัดแย้งในบทบาท
4. ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย
 - 4.1 ความสำเร็จ
 - 4.2 ความก้าวหน้า

- 4.3 การยอมรับนับถือ
- 4.4 ความรับผิดชอบ
- 4.5 ลักษณะของงาน
- 5. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย
 - 5.1 การมีเพศงาน
 - 5.2 สภาพแวดล้อมของงาน
 - 5.3 นโยบายและการบริหาร
 - 5.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 - 5.5 รายได้
- 6. ปัจจัยด้านความผูกพัน ประกอบด้วย
 - 6.1 การแสดงตน
 - 6.2 การมีความเกี่ยวพัน
 - 6.3 ความภาคภูมิใจ

ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความข้อแก่ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ซึ่งมี 3 ด้าน คือ
 1) ความอ่อนเล้าทางอารมณ์ 2) การสูญเสียความเสื่งกับเร่ส่วบุคคล และ 3) ความไม่เสื่งหวังใน
 ผลสำเร็จของตน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 รายการ แต่ละรายการมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามคำทั่วไปสังคม

เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ทำงาน วุฒิมัธยมศึกษา สภาพสมรส และภูมิลำเนาเดิม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ตัวอย่าง

1.1 เพศ ☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 อายุ ปี

2. แบบสอบถามคำในครอบครัว

แบบสอบถามนี้มุ่งวัดการดำเนินงานชีวิตในครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว การสนับสนุนการทำงาน สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว และการปรับตัว แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งออกเป็น 7 ช่วงคะแนน วัดความสัมพันธ์ในครอบครัว 5 ข้อ การสนับสนุนการทำงาน 3 ข้อ สภาพเศรษฐกิจ 4 ข้อ และการปรับตัว 3 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัวของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือแนวปฏิบัติของท่านมากที่สุด โปรดทำเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขที่เป็นคำตอบของท่านโดยกำหนดให้

- เลข 1 แทน ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้
 เลข 2 แทน เกือบจะไม่เคยรู้สึกเช่นนี้
 เลข 3 แทน รู้สึกเช่นนี้บ้าง ๑ ครั้ง
 เลข 4 แทน รู้สึกเช่นนี้เป็นบางครั้ง
 เลข 5 แทน รู้สึกเช่นนี้บ่อยครั้ง
 เลข 6 แทน รู้สึกเช่นนี้ค่อนข้างสม่ำเสมอ
 เลข 7 แทน รู้สึกเช่นนี้สม่ำเสมอ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
0	ท่านและบุคคลในครอบครัวมีความเข้าใจเป็นอันดีต่อกัน	1 2 3 4 5 6 7

3. แบบสอบถามวัดด้านบทบาท

แบบสอบถามนี้มุ่งวัดความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทจากการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา แบบสอบถามนี้พัฒนามาจาก Role Questionnaire ของชวามและอิวานิกกี (Schwab and Iwanicki, 1982) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งออกเป็น 7 ช่วงคะแนน วัดความคลุมเครือในบทบาท 6 ข้อ ความขัดแย้งในบทบาท 8 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขที่อยู่ท้ายข้อความในแต่ละข้อ ซึ่งตรงกับระดับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยกำหนดให้

- เลข 1 แทน ไม่เป็นความจริงเลย
- เลข 2 แทน เกือบไม่เป็นความจริง
- เลข 3 แทน มีความเป็นจริงเล็กน้อย
- เลข 4 แทน มีความเป็นจริงปานกลาง
- เลข 5 แทน เป็นความจริงค่อนข้างมาก
- เลข 6 แทน เป็นความจริงมาก
- เลข 7 แทน เป็นความจริงมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
0	ท่านรู้ว่าท่านมีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง	1 2 3 4 5 6 7

4. แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานของครูประถมศึกษา

เป็นแบบที่มุ่งวัดปัจจัยที่จะนำไปสู่เจตคติในทางบวกและเจตคติในทางลบของการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวกทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยต้าน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แบบวัดนี้พัฒนามาจากเครื่องมือของ โอ.อาร์. วู้ด (O.R. Wood) ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอรัลด์เบิร์ก (Wood, 1973) และได้ปรับปรุงจากเครื่องมือของอาร์รัทท์ ธีรฤโร (2532) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งเป็น 5 ช่วงคะแนนจำนวน 57 ข้อ ดังรายละเอียดดังนี้

4.1 ปัจจัยกระตุ้น มี 25 ข้อ ดังนี้

4.1.1	ความสำเร็จของงาน	7 ข้อ
4.1.2	ความก้าวหน้าของงาน	6 ข้อ
4.1.3	การยอมรับนับถือ	4 ข้อ
4.1.4	ความรับผิดชอบ	4 ข้อ
4.1.5	ลักษณะของงาน	4 ข้อ

4.2 ปัจจัยต้าน มี 32 ข้อ ดังนี้

4.2.1	การนิเทศงาน	9 ข้อ
4.2.2	สภาพแวดล้อมของงาน	7 ข้อ
4.2.3	นโยบายและการบริหาร	6 ข้อ
4.2.4	ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	5 ข้อ
4.2.5	รายได้	5 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ รอบตัวเลขที่อยู่ท้ายข้อความในแต่ละข้อตามลักษณะปัจจัยต่าง ๆ ของงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่านในปัจจุบัน

- ระดับคะแนน 1 แทน มีความพอใจน้อยที่สุด
 2 แทน มีความพอใจน้อย
 3 แทน มีความพอใจปานกลาง
 4 แทน มีความพอใจมาก
 5 แทน มีความพอใจมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
0	การมีโอกาสก้าวหน้าในด้านการงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	1 2 3 4 5
00	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็ ของท่าน	1 2 3 4 5
000	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและให้กำลังใจท่าน	1 2 3 4 5

5. แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกของครูประจําโรงเรียนที่ความผูกพันในองค์กร แบบสอบถามนี้พัฒนามาจากแบบสอบถาม Organization Commitment ของคูก และวอลล์ (Cook and Wall, 1980) มีจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร และความภักดีต่อองค์กร แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 7 ช่วงคะแนน

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้ต้องการทราบความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับการทำงาน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้โดยละเอียดว่า ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และความเห็นของท่านอยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขที่ตรงกับระดับความเห็นของท่าน

- ระดับคะแนน 1 แทน ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
- 2 แทน ไม่เห็นด้วยปานกลาง
- 3 แทน ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย
- 4 แทน ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
- 5 แทน เห็นด้วยเล็กน้อย
- 6 แทน เห็นด้วยปานกลาง
- 7 แทน เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
0	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นครูของ สปพ.	1 2 3 4 5 6 7

6. แบบวัดความรู้สึกลดลงและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจธรรมชาติของครูที่ทำงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดความท้อแท้ที่เรียกว่า Maslach Burnout Inventory (MBI.) สร้างโดยแมสแลค แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ณ เบิร์กเลย์ แปลเป็นภาษาไทยโดย รศ. ดร. วิจิตร วรุตมางกูร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้วิจัย

ได้ดัดแปลงให้เหมาะสมกับครูประถมศึกษา แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 7 ช่วงคะแนน จำนวน 22 ข้อ เป็นการวัดด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 9 ข้อ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 5 ข้อ และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน 8 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการสำรวจธรรมชาติของท่านที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องใกล้ชิด ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับความรู้สึกของท่าน กรุณาอ่านข้อความ แต่ละข้ออย่างละเอียด และตัดสินใจว่าท่านเคยมีความรู้สึกเช่นนี้กับการทำงานของท่าน หรือไม่ว่าโปรดทำเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขที่เป็นคำตอบ ซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่าน อย่างแท้จริง โดยกำหนดให้

- เลข 0 แทน ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้
- 1 แทน รู้สึกไปละ 2 - 3 ครั้งหรือไยกว่า
- 2 แทน รู้สึกเกือบจะครั้งหรือไยกว่า
- 3 แทน รู้สึกเกือบจะ 2 - 3 ครั้ง
- 4 แทน รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง
- 5 แทน รู้สึกสัปดาห์ละ 2 - 3 ครั้ง
- 6 แทน รู้สึกเช่นนี้ทุกวัน

ข้อที่	ข้อความ	ความรู้สึกบ่อยเพียงไร
--------	---------	-----------------------

0	หมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงานในตอนเย็น	0 1 2 3 4 5 6
---	----------------------------------	---------------

00	ข้าพเจ้าสามารถช่วยแก้ปัญหาของนักเรียนได้สำเร็จ เป็นส่วนมาก	0 1 2 3 4 5 6
----	--	---------------

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามประกอบด้วยการหาความเที่ยงตรงและการหาความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ตรวจสอบเนื้อหา เนื้อหาและโครงสร้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบ และสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูประถมศึกษาของโรงเรียนวัดศีลขัณฑารวม โรงเรียนวัดน้ำอาน และโรงเรียนวัดท่าตลาด อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง จำนวน 54 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach, 1984 : 160) สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดด้านครอบครัวเท่ากับ 0.976 แบบสอบถามวัดด้านบทบาทเท่ากับ 0.857 โดยที่ด้านความคลุมเครือในบทบาทเท่ากับ 0.808 ด้านความขัดแย้งในบทบาทเท่ากับ 0.850 แบบสอบถามวัดด้านความผูกพันต่อหน่วยงานเท่ากับ 0.820 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 0.949 โดยที่ด้านปัจจัยกระตุ้นเท่ากับ 0.906 ด้านปัจจัยต้านทานเท่ากับ 0.925 และแบบสอบถามวัดความรู้สึกล่องหนและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.858 โดยที่ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.929 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเท่ากับ 0.719 และด้านความไม่สนใจในผลสำเร็จของคน เท่ากับ 0.753

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม นนทบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี อ่างทอง และอุทัยธานี โดยขอความร่วมมือให้ครูประถมศึกษาในสังกัดตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับครูประถมศึกษาล่วงหน้าไปประมาณ 7 วัน จากนั้นให้ผู้ช่วยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลไว้แล้ว ผู้วิจัยได้เดินทางไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่จัดเก็บ 654 ชุด ได้คืนในสภาพสมบูรณ์ที่สามารถใช้วิเคราะห์ได้จำนวน 613 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.73

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา แล้วทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นก็เอาคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การตรวจให้คะแนน

คำตอบที่ได้จากเครื่องมือวิจัยแต่ละตอนในฉบับมีเกณฑ์การให้คะแนนแตกต่างกันตามลักษณะของเครื่องมือดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความึกเห็น ที่มีเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งเหมือนกัน มีอยู่ 3 ตอน คือ

- 1.1 แบบสอบถามด้านครอบครัว
- 1.2 แบบสอบถามด้านบทบาท
- 1.3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อหน่วยงาน

คำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามที่มีค่าคะแนนเป็น 7 6 5 4 3 2 1 ในกรณีที่คำตอบเป็นแบบนิเสธ ส่วนคำตอบในทางบวกค่าของคะแนนจะกลับกัน

2. แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานของครูประถมศึกษา

คำตอบแต่ละข้อมีค่าคะแนนเป็น 5 4 3 2 1 ในกรณีที่คำตอบเป็นแบบนิเสธส่วนคำตอบในทางบวกค่าของคะแนนจะกลับกัน

3. แบบวัดความรู้สึกต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

คำตอบแต่ละข้อมีค่าคะแนนเป็น 6 5 4 3 2 1 0 การพิจารณาจะกับความ耗แท้ใช้เกณฑ์ของแมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson. 1985 : 3) ดังนี้

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS^X

(Statistical Package For The Social Science Version X) ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบทางสมมติฐานเท่านั้น ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สมมติฐานที่ว่า "ในแต่ละขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน ครูประถมศึกษามีความพอใจในด้านต่าง ๆ ระดับปานกลาง" สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเอาค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้
2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 สมมติฐานที่ว่า "ครูประถมศึกษาที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีความพอใจในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน" สถิติที่ใช้คือ One-way ANOVA (Ferguson. 1981 : 234 - 235) และ t-test (Ferguson. 1981 : 179 - 182)
3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 สมมติฐานที่ว่า "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยคำจูง และปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความพอใจในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา" สถิติที่ใช้คือ สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) (Ferguson. 1981 : 107 - 114)
4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 สมมติฐานที่ว่า "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยคำจูง และปัจจัยด้านความผูกพันสามารถพยากรณ์ความพอใจในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา" สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (Ferguson. 1981 : 472 - 473)

ตอนที่ 3 การพัฒนา

การพัฒนาเป็นการนำผลจากขั้นตอนการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน ไปแสวงหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โดยการป้องกันความพอใจในด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 ทำเป็นการโดยนำเอาผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับและสามารถพยากรณ์ความพอใจในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ได้นำปัจจัยนั้น ๆ มาจัดทำเป็นเนื้อหาโดยไปทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ทางการบริหาร และผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
จำนวน 10 คน แล้วทำการสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อเสนอแนวทางการ
เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ในการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อ เพื่อความสะดวกในการ
 นำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

X	= ค่าเฉลี่ย
S.D.	= ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	= จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
t	= แทนค่าสถิติที่ใช้ใน t-distribution
F	= แทนค่าสถิติที่ใช้ใน F-distribution
SS	= Sum of Squares
MS	= Mean of Square
df	= Degree of Freedom
R	= สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	= ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	= สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	= สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.b	= ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

S.E.est	= ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
X ₁	= เพศ
X ₂	= อายุ
X ₃	= ระดับชั้นที่สอน
X ₄	= ประสบการณ์ทำงาน
X ₅	= วุฒิการศึกษา
X ₆	= สภาพสมรส
X ₇	= ภูมิลำเนาเดิม
X ₈ หรือความสัมพันธ์	= ความสัมพันธ์ในครอบครัว
X ₉ หรือสับสนุน	= การสนับสนุนการทำงาน
X ₁₀ หรือเศรษฐกิจ	= สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว
X ₁₁ หรือปรับตัว	= การปรับตัว
X ₁₂ หรือขัดแย้ง	= ความขัดแย้งในบทบาท
X ₁₃ หรือคลุมเครือ	= ความคลุมเครือในบทบาท
X ₁₄ หรือสำเร็จ	= ความสำเร็จของงาน
X ₁₅ หรือก้าวหน้า	= ความก้าวหน้าของงาน
X ₁₆ หรือยอมรับ	= การยอมรับกับสื่อ
X ₁₇ หรือรับผิดชอบ	= ความรับผิดชอบ
X ₁₈ หรือลักษณะงาน	= ลักษณะของงาน
X ₁₉ หรืออาชีพ	= การอาชีพงาน
X ₂₀ หรือสภาพงาน	= สภาพแวดล้อมของงาน
X ₂₁ หรือนโยบาย	= นโยบายและการบริหารงาน
X ₂₂ หรือสัมพันธ์	= ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

X_{23} หรือรายได้	= รายได้
X_{24} หรือแสดงตน	= การแสดงตน
X_{25} หรือเกี่ยวพัน	= การมีความเกี่ยวพัน
X_{26} หรือภักดี	= ความภักดี
Y_1 หรือความอ่อนแอ	= ความอ่อนแอทางอารมณ์
Y_2 หรือการสูญเสีย	= การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
Y_3 หรือความไม่สมหวัง	= ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน
Fac 1 หรือปัจจัย 1	= ปัจจัยด้านชีวสังคม
Fac 2 หรือปัจจัย 2	= ปัจจัยด้านครอบครัว
Fac 3 หรือปัจจัย 3	= ปัจจัยด้านบทบาท
Fac 4 หรือปัจจัย 4	= ปัจจัยกระตุ้น
Fac 5 หรือปัจจัย 5	= ปัจจัยถ่วง
Fac 6 หรือปัจจัย 6	= ปัจจัยด้านความผูกพัน
อายุน้อย	= ต่ำกว่า 30 ปีลงมา
อายุปานกลาง	= 30 - 45 ปี
อายุมาก	= สูงกว่า 45 ปี
ประสบการณ์น้อย	= ประสบการณ์ในการเป็นครูน้อยกว่า 4 ปี
ประสบการณ์ปานกลาง	= ประสบการณ์ในการเป็นครูระหว่าง 4 - 13 ปี
ประสบการณ์มาก	= ประสบการณ์ในการเป็นครูตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำเสนอต่อไปนี้ประกอบด้วยจำนวนข้อมูลและลักษณะของข้อมูลดังต่อไปนี้

จำนวนข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาจากครูผู้สอนที่ประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดในภาคกลาง 6 จังหวัด คือ โรงเรียนในจังหวัดนครปฐม นครสวรรค์ ราชบุรี กาญจนบุรี และอุทัยธานี ข้อมูลนี้สมบูรณ์สามารถใช้วิเคราะห์ได้มีจำนวน 613 ชุด จำแนกตามสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 4 ร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บและที่เก็บได้จำแนกตามสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

แหล่งข้อมูล	จำนวนที่เก็บ	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละ
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม	81	77	95.06
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี	139	114	82.01
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี	87	86	98.85
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี	109	108	99.08
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง	150	142	94.67
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี	88	86	97.73
รวม	654	613	93.73

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าจำนวนที่จัดเก็บได้มาใช้ในการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น 613 ชุด จากการจัดเก็บ 654 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.73 ซึ่งก็มีปริมาณมากพอที่จะดำเนินการวิเคราะห์ในการวิจัยนี้ได้

ลักษณะของข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ เมื่อจำแนกตามลักษณะที่วสังคมของผู้ตอบปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชีวสังคม

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>			
	ชาย	167	27.2
	หญิง	446	72.8
	รวม	613	100.0
<u>อายุ</u>			
	น้อย (ต่ำกว่า 30 ปี)	20	3.3
	ปานกลาง (30 - 45 ปี)	470	76.7
	มาก (สูงกว่า 45 ปี)	123	20.0
	รวม	613	100.0
<u>ระดับชั้นเฝ้าสอน</u>			
	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 2	194	31.6
	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 4	191	31.2
	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6	228	37.2
	รวม	613	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>ประสบการณ์ทำงาน</u>		
น้อย (น้อยกว่า 4 ปี)	4	0.7
ปานกลาง (4 - 13 ปี)	234	38.2
มาก (13 ปีขึ้นไป)	375	61.1
รวม	613	100.0
<u>วุฒิการศึกษา</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	154	25.1
ปริญญาตรี	454	74.1
สูงกว่าปริญญาตรี	5	0.8
รวม	613	100.0
<u>สภาพสมรส</u>		
เป็นโสด	98	16.0
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	450	73.4
สมรสแล้วไม่ได้อยู่ด้วยกัน	17	2.8
หย่า	23	3.8
เป็นหม้าย	25	4.0
รวม	613	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>ภูมิลำเนาเดิม</u>		
ภูมิลำเนาเดียวกัน	403	65.7
ภูมิลำเนาอื่น	210	34.3
รวม	613	100.0

จากตาราง 5 ข้อมูลพื้นฐานที่แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบ จำแนกได้ดังนี้

เพศ ครอบครัวยุติภพที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2

ครอบครัวยุติภพที่เป็นเพศหญิง จำนวน 446 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8

อายุ ครอบครัวยุติภพที่อายุน้อย คือ มีอายุต่ำกว่า 30 ปีลงมา มี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ครอบครัวยุติภพที่อายุปานกลาง คือ มีอายุระหว่าง 30 - 45 ปี มีจำนวน 470 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 ส่วนครอบครัวยุติภพที่มีอายุมาก หรือสูงกว่า 45 ปี มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

ระดับชั้นที่สอน ครอบครัวยุติภพที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 2 มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ครอบครัวยุติภพที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 4 มีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 ส่วนครอบครัวยุติภพที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6 มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2

ประสบการณ์ทำงาน ครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย หรือมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 4 ปี มี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ปานกลางหรือมีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 4 - 13 ปี มี 234 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์มาก หรือมีระยะเวลาการทำงานสูงกว่า 13 ปีขึ้นไป มีจำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1

วุฒิการศึกษา ครูประถมศึกษาที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 ครูประถมศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรี มีจำนวน 454 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 ครูประถมศึกษาที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

สภาพสมรส ครูประถมศึกษาที่เป็นโสด มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน มีจำนวน 450 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 ครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ครูประถมศึกษาที่หย่าจากกัน มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ครูประถมศึกษาที่เป็นหม้าย มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ภูมิลำเนาเดิม ครูประถมศึกษาที่มีภูมิลำเนาเดิมเป็นที่เดียวกับที่ตั้งของโรงเรียนที่สอน มีจำนวน 403 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 และครูประถมศึกษาที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างจากที่ตั้งของโรงเรียนที่สอน มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

ตอนที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นตอน ๆ ตามลำดับของสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแต่ละข้อต่างก็ใช้วิธีการทางสถิติที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า "ในแต่ละขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน ครูประถมศึกษาให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ระดับปานกลาง" วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยของระดับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่จำแนกตามขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียนไปเทียบกับระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงจัดระดับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์ระดับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา
จำแนกตามขนาดและที่ตั้งของโรงเรียน

ขนาดและที่ตั้งของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>ขนาด</u>			
ใหญ่	19.2500	11.5586	ปานกลาง
กลาง	18.3817	11.7032	ปานกลาง
เล็ก	17.8344	10.3517	ปานกลาง
รวม	18.5024	11.3530	ปานกลาง
<u>ที่ตั้ง</u>			
ในโรงเรียน	18.3727	11.1703	ปานกลาง
นอกโรงเรียน	18.5537	11.5804	ปานกลาง
รวม	18.5024	11.3530	ปานกลาง
<u>การสุกสุก</u>			
<u>ขนาด</u>			
ใหญ่	6.0426	6.6508	ต่ำ
กลาง	5.2099	5.7407	ต่ำ
เล็ก	4.8712	4.7676	ต่ำ
รวม	5.3752	5.8141	ต่ำ

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาดและที่ตั้งของโรงเรียน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>ระดับ ที่ตั้ง</u>	ในเมือง	5.3061	5.7933	ต่ำ
	นอกเมือง	5.4558	5.8474	ต่ำ
	รวม	5.3752	5.8141	ต่ำ
	<u>ความไม่สม่ำเสมอ</u>			
<u>ขนาด</u>	ใหญ่	34.0426	7.8228	ปานกลาง
	กลาง	34.0000	8.8953	ปานกลาง
	เล็ก	33.0123	9.1023	ปานกลาง
	รวม	33.7504	8.6356	ปานกลาง
<u>ระดับ ที่ตั้ง</u>	ในเมือง	33.9667	8.8864	ปานกลาง
	นอกเมือง	33.4982	8.3421	ปานกลาง
	รวม	33.7504	8.6356	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของทอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ไม่ว่าจะแยกวิเคราะห์ตามขนาดหรือลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน

ในการวิจัยครั้งนี้จะวิเคราะห์เฉพาะครูประถมศึกษาที่มีระดับความห่อหุ้มในด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลางขึ้นไป อย่างน้อยหนึ่งด้านซึ่งวัดด้วยแบบวัด Maslach Burnout Inventory ซึ่งจะมีกลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์จำนวนครูประถมศึกษาที่มีความห่อหุ้มในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไป จำแนกตามขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนครูประถมศึกษาที่มีความוותในค้ำต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไป ที่ี
ขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน

	N	$\bar{X}$	S.D.
<u>ความเอ่อนล้ำ</u>			
<u>ขนาด</u>			
ใหญ่	98	27.9898	8.7949
กลาง	129	28.0930	8.5481
เล็ก	75	27.1467	7.7820
รวม	302	27.8245	8.4287
<u>ที่ตั้ง</u>			
ในเมือง	162	27.5679	8.2694
นอกเมือง	140	28.1214	8.6294
รวม	302	27.8245	8.4287
<u>การสูญเสีย</u>			
<u>ขนาด</u>			
ใหญ่	50	15.5600	4.9080
กลาง	52	14.9038	4.4820
เล็ก	30	12.9333	3.6287
รวม	132	14.7045	4.5562

ตาราง 7 (ต่อ)

	N	$\bar{X}$	S.D.
<u>ระดับ</u>			
<u>ที่ตั้ง</u>			
ในเมือง	69	14.8696	4.3417
นอกเมือง	63	14.5238	4.8088
รวม	132	14.7054	4.5562
<u>ความไม่สนใจ</u>			
<u>ขนาด</u>			
ใหญ่	109	28.6239	5.3555
กลาง	144	27.8194	7.0460
เล็ก	101	27.6238	7.1188
รวม	354	28.0113	6.5891
<u>ระดับ</u>			
<u>ที่ตั้ง</u>			
ในเมือง	182	27.7363	6.9295
นอกเมือง	172	28.3023	6.2156
รวม	354	28.0113	6.5891

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าจำนวนครูประถมศึกษาในโรงเรียนที่มีขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความสอดคล้องด้านความอ่อนแอทางอารมณ์ระดับปานกลางขึ้นไป จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 ครูประถมศึกษาที่มีความสอดคล้องด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระดับปานกลางขึ้นไปมีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ส่วนครูประถมศึกษาที่มีความสอดคล้องด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานระดับปานกลางขึ้นไป มีจำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7

สรุปผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ปรากฏผล คือ ในแต่ละขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความสอดคล้องด้านความอ่อนแอทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ความสอดคล้องด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลนั้น ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีอยู่ในระดับต่ำ ผลการวิจัยส่วนที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า "ครูประถมศึกษาที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีความสอดคล้องในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน" วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่า $t(t\text{-test})$ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Student-Newman-Keuls

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสอดคล้องในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา จำแนกตามเพศ และภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ความแตกต่างของความถี่ให้ใบด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ที่ให้เพศและภูมิลำเนาแตกต่างกัน

ตัวแปร	N	X	S.D.	t	นัยสำคัญระดับ
<u>ความคล่องตัว</u>					
<u>เพศ</u>					
ชาย	80	28.4875	7.892	0.85	-
หญิง	222	27.5856	8.619		
<u>ภูมิลำเนาเดิม</u>					
ภูมิลำเนาเดียวกัน	193	28.3782	8.622	1.55	-
ภูมิลำเนาอื่น	109	26.8440	8.020		
<u>การสูญเสีย</u>					
<u>เพศ</u>					
ชาย	39	15.1026	4.541	0.65	-
หญิง	93	14.5376	4.577		
<u>ภูมิลำเนาเดิม</u>					
ภูมิลำเนาเดียวกัน	85	15.1412	4.332	1.44	-
ภูมิลำเนาอื่น	47	13.9149	4.885		

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>ความไวต่อเสียง</u>					
เพศ					
ชาย	103	28.3495	6.705	0.61	-
หญิง	251	27.8725	6.549		
<u>ภูมิลำเนาเดิม</u>					
ภูมิลำเนาเดียวกัน	226	27.8894	6.973	0.48	-
ภูมิลำเนาอื่น	128	28.2266	5.870		

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ครอบครัวยุคใหม่ที่มีเพศต่างกัน และมีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีระดับความหล่อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความหล่อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครอบครัวยุคใหม่ จำแนกตาม อายุ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และสภาพสมรสแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพอใจในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาที่มีอายุ
ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และสภาพสมรส แตกต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>อายุ</u>						
ความอ่อนล้า	ระหว่างกลุ่ม	2	14.9161	7.4581	.1044	-
	ภายในกลุ่ม	299	21368.7825	71.4675		
	รวม	301	21383.6987			
การสูญเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2	23.3546	11.6773	.5587	-
	ภายในกลุ่ม	129	2696.1227	20.9002		
	รวม	131	2719.4773			
ความไม่สมหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	421.3628	210.6814	4.9615	.05
	ภายในกลุ่ม	351	14904.5920	42.4632		
	รวม	353	15325.9548			
<u>ระดับชั้นที่สอน</u>						
ความอ่อนล้า	ระหว่างกลุ่ม	2	6.6746	3.3373	.0467	-
	ภายในกลุ่ม	299	21377.0240	71.4951		
	รวม	301	21383.6987			

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
การสูญเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2	79.3532	39.6766	1.9387	-
	ภายในกลุ่ม	129	2640.1241	20.4661		
	รวม	131	2719.4773			
ความไม่สมหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	56.8612	28.4306	.6536	-
	ภายในกลุ่ม	351	15269.0936	43.5017		
	รวม	353	15325.9548			
<u>ประสบการณ์ทำงาน</u>						
ความอ่อนล้า	ระหว่างกลุ่ม	2	218.5646	109.2823	1.5438	-
	ภายในกลุ่ม	299	21165.1340	70.7864		
	รวม	301	21383.6987			
การสูญเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2	9.5510	4.7755	.2273	-
	ภายในกลุ่ม	129	2709.9263	21.0072		
	รวม	131	2719.4773			
ความไม่สมหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	396.9473	198.4736	4.6664	.05
	ภายในกลุ่ม	351	14929.0076	42.5328		
	รวม	353	15325.9548			

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>พฤติกรรมการศึกษา</u>						
ความอ่อนล้า	ระหว่างกลุ่ม	2	43.5025	21.7513	.3048	-
	ภายในกลุ่ม	299	21340.1961	71.3719		
	รวม	301	21383.6987			
การสูญเสีย	ระหว่างกลุ่ม	2	70.7387	35.3693	1.0717	-
	ภายในกลุ่ม	129	2648.7368	20.5329		
	รวม	131	2719.4773			
ความไม่สมหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	88.8959	44.4479	1.0239	-
	ภายในกลุ่ม	351	15237.0589	43.3104		
	รวม	353	15325.9548			
<u>สภาพสมรส</u>						
ความอ่อนล้า	ระหว่างกลุ่ม	4	228.5722	57.1431	.8022	-
	ภายในกลุ่ม	297	21155.1265	71.2294		
	รวม	301	21383.6987			
การสูญเสีย	ระหว่างกลุ่ม	4	282.9851	70.7463	3.6876	.05
	ภายในกลุ่ม	127	2436.4922	19.1850		
	รวม	131	2719.4773			

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความไม่สมหวัง	ระหว่างกลุ่ม	4	58.8798	14.7200	.3365	-
	ภายในกลุ่ม	349	15267.0750	43.7452		
	รวม	353	15325.9548			

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ครูประถมศึกษามีอายุแตกต่างกัน และ ครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูประถมศึกษาที่มีสภาพสมรสแตกต่างกัน มีความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสันทัดในส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ครูประถมศึกษาที่สอนระดับชั้นแตกต่างกันและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความห่อหุ้มในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างของระดับความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสันทัดในส่วนบุคคลของครูประถมศึกษาที่มีสภาพสมรสแตกต่างกันชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Student-Newman-Keuls ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
ของครูประถมศึกษาที่มีสภาพสมรสแตกต่างกัน

สภาพสมรส		สมรสแล้ว อยู่ด้วยกัน	สมรสแล้ว ไม่ได้ อยู่ด้วยกัน	หย่า	เป็นหม้าย	เป็นโสด
	$\bar{x}$	13.8776	15.5000	15.5000	16.0000	17.5385
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	13.8776	-	1.6224	1.6224	2.1224	3.6609*
สมรสแล้วไม่ได้อยู่ด้วยกัน	15.5000		-	-	0.5000	2.0385
หย่า	15.5000			-	0.5000	2.0385
เป็นหม้าย	16.0000				-	1.5385
เป็นโสด	17.5385					

* วิกัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่าครูประถมศึกษาคือเป็นโสดมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน อย่างวิกัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ครูประถมศึกษาคือสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน สมรสแล้วไม่ได้อยู่ด้วยกัน หย่า และเป็นหม้าย มีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างของระดับความพึงพอใจด้านความไม่สนใจในผลสำเร็จของตน
ของครูประถมศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันชัดเจน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม
โดยใช้วิธี Student-Newman-Keuls ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบเป็นรายกลุ่มของระดับความพึงพอใจด้านความไม่สนใจในผลสำเร็จของตน
ของครูประถมศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ		น้อย	ปานกลาง	มาก
	$\bar{X}$	23.3846	27.8881	29.4844
น้อย	23.3846	-	4.5035*	6.0998*
ปานกลาง	27.8881		-	1.5963
มาก	29.4844			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่า ครูประถมศึกษาที่มีอายุน้อย มีความพึงพอใจด้านความไม่สนใจในผลสำเร็จของตนมากกว่า ครูประถมศึกษาที่มีอายุปานกลาง และครูประถมศึกษาที่มีอายุมาก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจด้านความไม่สนใจในผลสำเร็จของตนสำหรับ
ครูประถมศึกษาที่มีอายุปานกลางและอายุมากไม่มีความแตกต่างกัน

เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างของระดับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันชัดเจน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Student-Newman-Keuls ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน		ปานกลาง	มาก	น้อย
$\bar{X}$		26.7838	28.8678	31.5000
ปานกลาง	26.7838	-	2.0840 *	4.7162
มาก	28.8678		-	2.6322
น้อย	31.5000			-

* วิกฤตสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า ครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานปานกลาง มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่า ครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนสำหรับครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก และประสบการณ์ทำงานน้อย ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ที่ขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 13 ความแตกต่างของความพอใจในด้านการต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาที่ขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน

ลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน								
ขนาดของโรงเรียน	ในเมือง			นอกเมือง			นัยสำคัญที่ระดับ	
	N	$\bar{X}$	S.D.	N	$\bar{X}$	S.D.	t	
<u>ความอ่อนล้า</u>								
ใหญ่	55	28.4727	9.367	43	27.5721	8.071	0.62	-
กลาง	93	28.6237	8.753	36	26.7222	7.948	1.18	-
เล็ก	45	27.7556	7.484	30	26.2333	8.253	0.81	-
รวม	193	28.3782	8.622	109	26.8440	8.020	1.55	-
<u>การสูญเสีย</u>								
ใหญ่	30	15.4000	4.304	20	15.8000	5.809	0.26	-
กลาง	37	15.2973	4.719	15	13.9333	3.807	1.09	-
เล็ก	18	14.3889	3.632	12	10.7500	2.379	3.32	-
รวม	85	15.1412	4.332	47	13.9149	4.885	1.44	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน								
ขนาดของ โรงเรียน		ในเวียง			นอกเวียง			นัยสำคัญ ที่ระดับ
	N	$\bar{X}$	S.D.	N	$\bar{X}$	S.D.	t	
ความไม่สมหวัง								
ใหญ่	55	28.6727	4.687	54	28.5741	6.005	0.10	-
กลาง	107	28.0748	7.463	37	27.0811	5.698	0.84	-
เล็ก	64	26.9063	7.717	37	28.8649	5.863	-1.44	-
รวม	226	27.8894	6.973	128	28.2266	5.870	-0.48	-

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าระดับความพอใจในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา
ในโรงเรียนที่มีขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกัน แต่มีระดับความพอใจในด้านต่าง ๆ
ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. ครูประถมศึกษาที่มีสภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพอใจด้านการสูญเสียความสัมพันธ
ส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประถมศึกษาที่เป็นโสดมีความพอใจ
ในด้านนี้มากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ครูประถมศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความห่อเหี่ยวในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูประถมศึกษาที่มีอายุน้อย มีความห่อเหี่ยวในด้านนี้มากกว่าครูประถมศึกษามีอายุปานกลาง และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานปานกลาง มีความห่อเหี่ยวในด้านนี้มากกว่าครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้

3. ครูประถมศึกษาที่มีเพศ ภูมิลำเนาเดิม ระดับชั้นที่สอน และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน แต่ละระดับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยส่วนนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า "ปัจจัยด้านชีวิสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยตัวจุบ และปัจจัยด้านความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา" ทำการทดสอบโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรอิสระ 26 ตัว กับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ และหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มปัจจัยทั้ง 5 กับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ โดยจะนำเสนอผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกัน (Intercorrelation) ของตัวแปรอิสระแต่ละกลุ่มปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของตัวแปรอิสระทั้ง 26 ตัวแปรด้วย

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวิสังคมกับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ
ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคมกับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของกลุ่มประณตศึกษา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃
								↓		
X ₁	1.0000	-.0074	-.1296**	-.0304	.1266**	.0234	.0649	-.0124	-.0907*	.0445
X ₂		1.0000	-.0411	.4071***	-.1505***	.0615	.0597	-.0375	-.0918*	.0828*
X ₃			1.0000	-.0344	.1642***	-.0673	.0509	.0521	.0025	-.0226
X ₄				1.0000	-.0718	.1016*	-.1120**	-.0411	-.0450	.1193**
X ₅					1.0000	-.1565	.0684	.0601	.0266	.0197
X ₆						1.0000	-.0530	-.0228	-.1140**	.0117
X ₇							1.0000	-.0295	-.0325	-.0049
Y ₁								1.0000	.5578***	.3033***
Y ₂									1.0000	.6234
Y ₃										1.0000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านชีวสังคม กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -0.0375 ถึง $.0601$ โดยที่ไม่มีปัจจัยย่อยตัวใดที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -0.1140 ถึง $.0266$ เพศและอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ สภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

ปัจจัยด้านชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -0.0226 ถึง $.0826$ ความสัมพันธ์ทางบวกกับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 15

ตาราง 15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของ
ครูประถมศึกษา

ตัวแปร	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	Y_1	Y_2	Y_3
X_8	1.0000	.5392***	.1902***	.3546***	.1248**	.1362**	-.1108**
X_9		1.0000	.0981*	.2201***	.1876***	.1848***	-.0492
X_{10}			1.0000	.4151***	.1616***	.1846***	-.0530
X_{11}				1.0000	.2451***	.2243***	-.0601
Y_1					1.0000	.5578***	.3033***
Y_2						1.0000	.0234
Y_3							1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความห่อเหี่ยวด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .1248 ถึง .2451 ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความห่อเหี่ยวด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสนับสนุนการทำงาน สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว และการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความห่อเหี่ยวด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปัจจัยด้านกรอบครัวมีความสัมพันธ์กับความต่อเหตุด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .1362 ถึง .2243 ความสัมพันธ์ในกรอบครัวมีความสัมพันธ์กับความต่อเหตุด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสนับสนุนการทำงาน สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว และการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต่อเหตุด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปัจจัยด้านกรอบครัวมีความสัมพันธ์กับความต่อเหตุด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -.1108 ถึง -.0492 ความสัมพันธ์ในกรอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต่อเหตุด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบทบาทกับความต่อเหตุในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบทบาทกับความต่อเหตุในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ตัวแปร	X_{12}	X_{13}	Y_1	Y_2	Y_3
X_{12}	1.0000	-.0251	.4381***	.3283***	.0953*
X_{13}		1.0000	-.0258	.1844***	-.3385***
Y_1			1.0000	.5578***	.3033***
Y_2				1.0000	.0234
Y_3					1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านบทบาทมีความสัมพันธ์กับความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -0.0258 ถึง $.4381$ ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$

ปัจจัยด้านบทบาทมีความสัมพันธ์กับความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $.1844$ ถึง $.3283$ ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$

ปัจจัยด้านบทบาทมีความสัมพันธ์กับความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.3385$ ถึง $.0953$ ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นกับความห่อหุ้มในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นกับความพอใจในร้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ตัวแปร	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X ₁₄	1.0000	.6042***	.4235***	.2102***	.1980***	.2122***	.2885***	-.2545***
X ₁₅		1.0000	.2891***	.1439***	.1941***	.1900***	.3762***	-.2874***
X ₁₆			1.0000	.2240***	.1760***	.1902***	.0922*	-.0870*
X ₁₇				1.0000	.6189***	-.0053	-.1041*	-.1354**
X ₁₈					1.0000	.0066	-.0535	-.1271**
Y ₁						1.0000	.5578***	.3033***
Y ₂							1.0000	.0234
Y ₃								1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความต้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -0.0053 ถึง $.2122$ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน และการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$

ปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับความต้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -0.1041 ถึง $.3762$ การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ส่วนความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

ปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความต้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -0.2874 ถึง -0.0870 การยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ และ $.01$ ตามลำดับ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าของงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 18

ตาราง 18 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสำนึกกับความเห็นในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ตัวแปร	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X ₁₉	1.0000	.6443***	.4483***	.3828***	.3355***	.0485	-.0165	-.1180**
X ₂₀		1.0000	.5571***	.4352***	.4028***	.0366	-.0175	-.1422***
X ₂₁			1.0000	.3179***	.3581***	.1240**	.1253**	-.2641***
X ₂₂				1.0000	.5334***	.1063*	-.1107**	-.0813*
X ₂₃					1.0000	.1168**	-.1087**	-.0459
Y ₁						1.0000	.5578***	.3033***
Y ₂							1.0000	.0234
Y ₃								1.0000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคำจุมีความสัมพันธ์กับความข้อแก้ด้านความอ่อนด้อยทางอารมณ์ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .0485 ถึง .1168 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และนโยบายและการบริหารงานกับรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความข้อแก้ด้านความอ่อนด้อยทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ปัจจัยคำจุมีความสัมพันธ์กับความข้อแก้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -.1167 ถึง .1253 นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความข้อแก้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและรายได้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความข้อแก้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยคำจุมีความสัมพันธ์กับความข้อแก้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -.2641 ถึง .0459 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความข้อแก้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ สภาพแวดล้อมของงานและนโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความข้อแก้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันกับความข้อแก้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 19

ตาราง 19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันกับความท้าทายในด้านต่าง ๆ ของ
ครูประถมศึกษา

ตัวแปร	X ₂₄	X ₂₅	X ₂₆	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X ₂₄	1.0000	.4685***	.4282***	.1488***	-.1224**	.0033
X ₂₅		1.0000	.2094***	-.0048	-.1423***	-.1012*
X ₂₆			1.0000	.1439	-.0896	-.0106
Y ₁				1.0000	.5578***	.3033***
Y ₂					1.0000	.0234
Y ₃						1.0000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความท้าทายด้าน
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -.0048 ถึง .1488 การแสดงตนมีความ
สัมพันธ์ทางบวกกับความท้าทายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -.1423 ถึง -.0896 การแสดงตนและการมีความเกี่ยวพันมีความ
สัมพันธ์ทางลบกับความท้าทายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 และ .001 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.1012$ ถึง $.0033$ การมีความเกี่ยวพันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$

สำหรับผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกัน (intercorrelation) ของตัวปัจจัยย่อยที่ศึกษาทั้ง 26 ตัว กับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ซึ่งนำเสนอในภาพรวม ปรากฏผลดังตาราง 20

การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัย
กระตุน ปัจจัยค่าเงิน และปัจจัยด้านความผูกพันกับความพอใจในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา
ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ปรากฏผลดังตาราง 21

ตาราง 21 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว ด้านบทบาท ด้านปัจจัย
กระตุน ด้านปัจจัยค่าเงิน และปัจจัยด้านความผูกพันกับความพอใจด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
ของครูประถมศึกษา

ตัวแปร	จำนวนตัวพยากรณ์	R	นัยสำคัญที่ระดับ
ปัจจัยด้านครอบครัว	4	.26431	-
ปัจจัยด้านบทบาท	2	.17656	-
ปัจจัยกระตุน	5	.25433	-
ปัจจัยค่าเงิน	5	.28520	-
ปัจจัยด้านความผูกพัน	3	.41684	.001

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจด้านความอ่อนล้า
ทางอารมณ์ของครูประถมศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านความ
ผูกพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .41684 ส่วนกลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบทบาท
ปัจจัยกระตุนและปัจจัยค่าเงินมีความสัมพันธ์กับความพอใจด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว ด้านบทบาท ด้านปัจจัย
กระตุ้น ด้านปัจจัยคำจูน และปัจจัยด้านความผูกพันกับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์
ส่วนบุคคลของครูประถมศึกษา

ตัวแปร	จำนวนตัวพยากรณ์	R	นัยสำคัญที่ระดับ
ปัจจัยด้านครอบครัว	4	.26349	-
ปัจจัยด้านบทบาท	2	.24420	-
ปัจจัยกระตุ้น	5	.37968	.05
ปัจจัยคำจูน	5	.50121	.001
ปัจจัยด้านความผูกพัน	3	.49383	.001

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านการสูญเสีย
ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยคำจูนและปัจจัย
ด้านความผูกพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .50121 และ .49383 ตามลำดับ ส่วนปัจจัย
กระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .37968 ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านบทบาทมี
ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติกับความท้อแท้ด้านนี้

ตาราง 23 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว ด้านบทบาท ด้านปัจจัย
กระตุ้น ด้านปัจจัยคำจูน และปัจจัยด้านความผูกพันกับความท้าทายด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จ
ของตนของครูประถมศึกษา

ตัวแปร	จำนวนตัวพยากรณ์	R	นัยสำคัญที่ระดับ
ปัจจัยด้านครอบครัว	4	.17770	-
ปัจจัยด้านบทบาท	2	.14007	-
ปัจจัยกระตุ้น	5	.35042	.05
ปัจจัยคำจูน	5	.37678	.05
ปัจจัยด้านความผูกพัน	3	.35631	.01

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .35631 ส่วนปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .35042 และ .37678 ตามลำดับ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านบทบาทมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความท้าทายด้าน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. ผลการคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านกรอบครัว
ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยตัวจน และปัจจัยด้านความผูกพันกับความท้าทายในด้านต่าง ๆ
ของครูประถมศึกษา ปรากฏผลดังนี้

1.1 กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพัน

1.2 กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยตัวจนและปัจจัยด้านความผูกพัน ส่วนปัจจัย
กระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

1.3 กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จ
ของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพัน ส่วนปัจจัยกระตุ้น
และปัจจัยตัวจนมีความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อย 26 ตัว กับความท้าทายในด้านต่าง ๆ ของ
ครูประถมศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยกับความท้าทายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
ของครูประถมศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การสนับสนุนการทำงาน สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว การปรับตัว
ความขัดแย้งในบทบาท ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือและการ
แสดงตน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานและรายได้ ส่วนปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยกับความหือแพ้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูประถมศึกษา พบว่าปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การสนับสนุนการทำงาน สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว การปรับตัว ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าของงาน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัวและนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การยอมรับนับถือ

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การมีความเกื้อหนุน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สภาพสมรส ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้และการแสดงตน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ อายุและความรับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยกับความหือแพ้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองของครูประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสิทธิภาพทำงาน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุและความขัดแย้งในบทบาท

ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน สภาพแวดล้อมของงานและนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และการมีเทงาน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ

กับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและการมีความเกี่ยวพัน

สรุปผลการวิจัยส่วนนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นส่วนใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยคำจูง และปัจจัยด้านความผูกพัน สามารถพยากรณ์ความพอใจในตำแหน่งต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา" ทำการทดสอบโดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Step-wise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัย และปัจจัยย่อยที่สามารถพยากรณ์ความพอใจในตำแหน่งต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ดังนี้

1. การหาอำนาจพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัยด้านชีวสังคม ด้านครอบครัว ด้านบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยคำจูงและปัจจัยด้านความผูกพัน ที่สามารถพยากรณ์ความพอใจในตำแหน่งต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา โดยในกลุ่มปัจจัยด้านชีวสังคมได้แยกวิเคราะห์เป็นรายปัจจัยย่อยทั้ง 7 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยอีก 5 กลุ่มนั้นได้นำกลุ่มปัจจัยทั้ง 5 กลุ่ม ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์จากปัจจัยทั้ง 6 ที่ให้เป็นตัวพยากรณ์ โดยพิจารณาในรายปัจจัยย่อยเฉพาะปัจจัยด้านชีวสังคมและในภาพรวมของกลุ่มปัจจัยทั้ง 5 กลุ่ม
- ปรากฏผลทั้งตาราง 24

ตาราง 24 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์ความหล่อเห้ ด้านการสูญเสีย
ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
Fac6	.48046	.23064	.001
Fac6 Fac1 (X ₆)	.51734	.26764	.001

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความผูกพันเมื่ออำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการ
พยากรณ์ความหล่อเห้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ
.48046 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยเมื่ออำนาจพยากรณ์ที่ถูกลองลงมา คือ ปัจจัยด้าน
ชีวิสังคม (สภาพสมรส) โดยที่เมื่อรวมกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงานแล้ว มีสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .51734 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 25 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ให้พยากรณ์ความพอใจ ด้านความ
ไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนของครูประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
Fach	.29464	.08681	.01

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยกระตุ้นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด
ในการพยากรณ์ความพอใจด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
เท่ากับ .29464 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 ค่าสถิติของปัจจัย 3 ด้าน ที่ตที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของ
ครูประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>การสูญเสีย</u>					
ความผูกพันต่อหน่วยงาน	- .20617	.04058	-.48046	25.810	.001
ชีวิสังคม (สภาพสมรส)	-1.13686	.55005	-.19185	4.272	.05
		R	=	0.51734	✓✓
		R ²	=	0.26764	✓
		S.E.est	=	3.65184	
		a	=	27.25171	
<u>ความไม่สมหวัง</u>					
ปัจจัยกระตุ้น	- .11416	.03993	-.29464	8.175	.01
		R	=	.29464	
		R ²	=	.08681	
		S.E.est	=	4.97360	
		a	=	35.58630	

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่าตัวพยากรณ์ที่ตที่สุด 3 ตัว ที่ใช้ในการพยากรณ์ความห่อเหี่ยว
 ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน ปัจจัยด้านชีวิสังคม

(สภาพสมรส) และปัจจัยกระตุ้น โดยที่การพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน และปัจจัยด้านชีวสังคม (สภาพสมรส) มีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์เท่ากับ $-.48046$ และ $-.19185$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ และ $.05$ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวเกณฑ์กับตัวพยากรณ์เท่ากับ $.51734$ ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 3.65184 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ด้านนี้ได้ 26.76 เปอร์เซนต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 26.76 เปอร์เซนต์

ปัจจัยกระตุ้นเมื่ออำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ $-.29464$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวเกณฑ์กับตัวพยากรณ์เท่ากับ $.29464$ ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 4.97360 ปัจจัยกระตุ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนได้ 8.68 เปอร์เซนต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 8.68 เปอร์เซนต์

2. การคัดเลือกหาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากทุกตัวแปรที่ศึกษาเพื่อพยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง โดยนำตัวแปร 26 ตัว ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์จากตัวแปร 26 ตัว ที่ให้เป็นตัวพยากรณ์ โดยพิจารณาในภาพรวมของทุกปัจจัย ได้ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 8 ตัว ปรากฏผลดังตาราง 27

ตาราง 27 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปรต่าง ๆ ในปัจจัย 6 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความห่อหุ้ม
ในค้ำต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	R	R ²	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>ความอ่อนแอ</u>			
X ₁₂	.43064	.18545	.05
<u>การสูญเสีย</u>			
X ₁₂	.55863	.31207	.01
X ₁₂ X ₂₂	.79688	.63501	.001
X ₁₂ X ₂₂ X ₉	.84269	.71013	.05
X ₁₂ X ₂₂ X ₉ X ₁₁	.87426	.76433	.05
<u>ความไม่สมหวัง</u>			
X ₁₃	.29076	.08454	.001
X ₁₃ X ₁₅	.34079	.11614	.001
X ₁₃ X ₁₅ X ₁₂	.36017	.12972	.05
X ₁₃ X ₁₅ X ₁₂ X ₂₁	.37966	.14414	.05
X ₁₃ X ₁₅ X ₁₂ X ₂₁ X ₂	.39685	.15749	.05

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่าตัวแปร 8 ตัว ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความสัมพันธ์
ในหน่วยงาน การสนับสนุนการทำงาน การปรับตัว ความคลุมเครือในบทบาท ความก้าวหน้าของงาน

นโยบายและการบริหารงาน และอายุ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของตัวแปรทุกตัวที่มีอำนาจพยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ตัวแปรความขัดแย้งในบทบาทเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของตัวแปรทุกตัว ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .43063 และวิถีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว และการปรับตัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของตัวแปรทุกตัว ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .55863, .79688, .84269 และ .87426 ตามลำดับ และวิถีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .001, .05 และ .05 ตามลำดับ

ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคณ ตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท ความก้าวหน้าของงาน ความขัดแย้งในบทบาท นโยบายและการบริหารงานและอายุ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของตัวแปรทุกตัว ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .29076, .34079, .36017, .37966 และ .39685 ตามลำดับ และวิถีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .001, .05, .05 และ .05 ตามลำดับ

ตาราง 28 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 8 ตัว จากปัจจัย 6 ด้าน ที่ใช้ในการพยากรณ์ความ
 ท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>ความอ่อนล้า</u>					
ความขัดแย้งในบทบาท	.47937	.19703	.43064	5.920	.05
		R	=	.43064	
		R ²	=	.18545	
		S.E.est	=	10.23950	
		a	=	17.52055	
<u>การสูญเสีย</u>					
ความขัดแย้งในบทบาท	.30514	.0885	.55863	11.794	.01
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	-.39417	.08381	-.57137	22.120	.001
การสนับสนุนการทำงาน	-.44377	.17794	-.27881	6.220	.001
การปรับตัว	.36104	.15699	.26091	5.289	.001
		R	=	.87426	
		R ²	=	.76433	
		S.E.est	=	2.87357	
		a	=	11.63007	

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>ความไม่สมหวัง</u>					
ความคลุมเครือในบทบาท	-.32462	.05694	-.29076	32.506	.001
ความก้าวหน้าของงาน	-.40056	.11308	-.19863	12.547	.001
ความขัดแย้งในบทบาท	.08770	.03752	.12013	5.463	.05
นโยบายและการบริหารงาน-	.32828	.13539	.13082	5.879	.05
อายุ	1.74341	.74233	.41753	5.516	.001
	R	=	.39685		
	R ²	=	.15749		
	S.E.est	=	6.09132		
	a	=	29.93815		

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวด้านความอ่อนแอทางอารมณ์ที่ดีที่สุด คือ ความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .43064 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์เท่ากับ .43064 และค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 10.23950 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อเหี่ยวด้านนี้ได้ 18.55 เปอร์เซ็นต์ หรือถือว่าพยากรณ์ 18.55 เปอร์เซ็นต์

ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่ดีที่สุด คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ $-.57137$ ตัวพยากรณ์ที่ดีถัดมา คือ ความขัดแย้งในบทบาท การสำนึกลำบากในการทำงานและการปรับตัว ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ $.55863$, $-.27881$ และ $.26091$ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์ และตัวพยากรณ์เท่ากับ $.87426$ และค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 2.87357 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ด้านนี้ได้ 76.43 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 76.43 เปอร์เซ็นต์

ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานที่ดีที่สุดคือ ความคลุมเครือในบทบาท ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ $.29076$ ตัวพยากรณ์ที่ดีถัดมาคือ ความก้าวหน้าของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความขัดแย้งในบทบาทและอายุ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ $-.19863$, $-.13082$, $.12013$ และ $.11753$ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์เท่ากับ $.39685$ และค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 6.09132 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ด้านนี้ได้ 15.75 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 15.75 เปอร์เซ็นต์

ในการนำตัวแปรทั้ง 26 ตัว ใช้พยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา พบว่าตัวแปรทั้ง 26 ตัว สามารถเข้าสู่สมการได้ทั้งหมด โดยแต่ละตัวมีค่าสถิติ ปรากฏดังตาราง

ตาราง 29 ค่าสถิติของตัวแปร 7 ตัวจากปัจจัยด้านชีวสังคม ที่ใช้พยากรณ์ความหล่อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
<u>ความกล้า</u>					
เพศ	.08416	1.89211	5.3424E-03	.002	-
อายุ	- .53118	2.36933	- .02683	.050	-
ระดับชั้นที่สอน	- .85027	1.04889	- .09445	.657	-
ประสบการณ์ทำงาน	.17242	1.68957	.01232	.010	-
วุฒิการศึกษา	-1.26463	2.16114	- .06566	.342	-
สภาพสมรส	-1.29607	1.21430	- .12104	1.139	-
ภูมิลำเนาเดิม	-3.02015	1.76659	- .19296	2.923	-
R = .25869 R ² = .06692 S.E.est = 7.67742 a = 42.42882					
<u>การสูญเสีย</u>					
เพศ	.19971	1.03877	.02291	.037	-
อายุ	.77472	1.30076	.07072	.355	-
ระดับชั้นที่สอน	- .45030	.57504	- .09039	.611	-
ประสบการณ์ทำงาน	.16867	.92757	.02178	.033	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
วุฒิการศึกษา	- .75895	1.18464	- .07121	.409	-
สภาพสมรส	-1.19616	.66665	- .20186	3.219	-
ภูมิลำเนาเดิม	-1.31172	.96986	- .15142	1.829	-
R = .28598 R ² = .08179 S.E.est = 4.21490 a = 19.58118					
<u>ความไม่สมหวัง</u>					
เพศ	.24744	1.30429	.02313	.036	-
อายุ	.86877	1.63325	.06464	.283	-
ระดับชั้นที่สอน	.73780	.72304	.12072	1.041	-
ประสบการณ์ทำงาน	- .08934	1.16468	-9.405E-03	.006	-
วุฒิการศึกษา	.77113	1.48974	.05897	.268	-
สภาพสมรส	- .37197	.83705	- .05117	.197	-
ภูมิลำเนาเดิม	.94692	1.21777	.08910	.605	-
R = .19537 R ² = .03817 S.E.est = 5.29229 a = 22.86895					

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัว จากปัจจัยด้านชีวสังคมที่ใช้พยากรณ์ ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา มีดังนี้

1. ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ปรากฏว่า ภูมิลาเนาเดิมเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -0.19296 รองลงมาได้แก่ สภาพสมรสและระดับชั้นที่สอน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ $.25867$ ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 7.67742 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ด้านนี้ได้ 6.69 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 6.69 เปอร์เซ็นต์

2. ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ปรากฏว่าสภาพสมรสเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -0.20186 รองลงมาได้แก่ ภูมิลาเนาเดิมและวุฒิการศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ $.28598$ ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 4.21490 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ด้านนี้ได้ 8.18 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 8.18 เปอร์เซ็นต์

3. ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ปรากฏว่าระดับชั้นที่สอนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ $.12072$ รองลงมาได้แก่ ภูมิลาเนาเดิมและอายุ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์เท่ากับ $.19537$ ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 5.29229 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ด้านนี้ได้ 3.82 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 3.82 เปอร์เซ็นต์

ตาราง 30 ค่าสถิติของตัวแปร 4 ตัว จากปัจจัยด้านครอบครัว ที่ใช้พยากรณ์ความห้อยเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
<u>ความอ่อนล้า</u>					
ความสัมพันธ์	-.06747	.17794	-.04789	.144	-
เศรษฐกิจ	.05790	.24152	.02906	.057	-
สนับสนุน	-.09201	.17199	-.06221	.286	-
ปรับตัว	.73055	.30343	.29165	5.797	.05
R = .26431 R ² = .06986 S.E.est = 7.52552 a = 25.30298					

การสูญเสีย

ความสัมพันธ์	-6.78772E-03	.09850	-8.707E-03	.020	-
เศรษฐกิจ	.13757	.13370	.12477	1.059	-
สนับสนุน	.17915	.09520	.21885	3.541	-
ปรับตัว	.02393	.16796	.01726	.020	-
R = .26349 R ² = .06943 S.E.est = 4.16578 a = 11.58537					

ตาราง 30 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
<u>ความไม่สมหวัง</u>					
ความสัมพันธ์	- .12129	.12327	- .12682	.968	-
เศรษฐกิจ	- .10707	.16732	- .07916	.410	-
สนับสนุน	.04961	.11915	.04940	.173	-
ปรับตัว	.05116	.21021	.03008	.059	-
R = .17770 R ² = .03158 S.E.est = 5.21355 a = 29.70593					

จากตาราง 30 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว จากปัจจัยด้านครอบครัว ที่ให้พยากรณ์ความต้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา มีดังนี้

1. ความต้อแท้ด้านความอ่อนแอทางอารมณ์ ปรากฏว่า การปรับตัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .29165 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนการทำงาน และความสัมพันธ์ในครอบครัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ .26431 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 7.52552 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้อแท้ด้านนี้ได้ 6.99 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 6.99 เปอร์เซ็นต์

2. ความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ปรากฏว่า การสนับสนุนการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .21885 รองลงมาได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวและการปรับตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ .26349 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 4.16578 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อหุ้มด้านนี้ได้ 6.94 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 6.94 เปอร์เซ็นต์

3. ความห่อหุ้มด้านความไม่สับสนในผลสำเร็จของตน ปรากฏว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -.12682 รองลงมาได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวและการสนับสนุนการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ .17770 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 5.21355 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อหุ้มด้านนี้ได้ 3.16 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 3.16 เปอร์เซ็นต์

ตาราง 31 ค่าสถิติของตัวแปร 2 ตัว จากปัจจัยด้านบทบาท ที่ใช้พยากรณ์ความหือเห่ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
------------	---	-------	---	---	----------------------

ความอ่อนล้า

ขัดแย้ง	.15942	.10235	.16770	2.426	-
คลุมเครือ	-.04474	.12794	-.03765	.122	-
R = .17656 R ² = .03117 S.E.est = 7.58953 a = 27.11113					

การสูญเสีย

ขัดแย้ง	.09088	.05581	.17274	2.652	-
คลุมเครือ	.12915	.06976	.19639	3.428	-
R = .24420 R ² = .05963 S.E.est = 4.13809 a = 10.37729					

ความไม่สมหวัง

ขัดแย้ง	-.01928	.06991	-.02987	.076	-
คลุมเครือ	-.11357	.08738	-.14076	1.689	-
R = .14007 R ² = .01962 S.E.est = 5.18356 a = 31.06281					

จากตาราง 31 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว จากปัจจัยด้านบทบาทที่ใช้พยากรณ์ ความห่อหุ้มในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา มีดังนี้

1. ความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ปรากฏว่าความขัดแย้งในบทบาทเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .16770 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์ และตัวพยากรณ์เท่ากับ .17656 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 7.58953 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อหุ้มด้านนี้ได้ 3.12 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 3.12 เปอร์เซ็นต์

2. ความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ปรากฏว่า ความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .19639 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ .24420 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 4.13809 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อหุ้มด้านนี้ได้ 5.96 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 5.96 เปอร์เซ็นต์

3. ความห่อหุ้มด้านความไม่สอดคล้องในผลสำเร็จของตน ปรากฏว่า ความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ -.14076 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ .14007 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 5.18356 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อหุ้มด้านนี้ได้ 1.96 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 1.96 เปอร์เซ็นต์

ตาราง 32 ค่าสถิติของตัวแปร 5 ตัว จากปัจจัยกระตุ้นที่ใช้พยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
<u>ความอ่อนล้า</u>					
สำเร็จ	.35424	.28722	.16345	1.521	-
ก้าวหน้า	.07209	.27596	.03131	.068	-
ยอมรับ	- .11229	.21454	- .06365	.274	-
รับผิดชอบ	- .39928	.26146	- .25012	2.332	-
ลักษณะงาน	.06676	.26472	.04017	.064	-
R = .25433 R ² = .06469 S.E.est = 7.59230 a = 34.62519					
<u>การสูญเสีย</u>					
สำเร็จ	.12929	.15205	.10779	.723	-
ก้าวหน้า	.25602	.14609	.20089	3.071	-
ยอมรับ	- .07761	.11357	- .07948	.467	-
รับผิดชอบ	- .15294	.13842	- .17312	1.221	-
ลักษณะงาน	- .15244	.14014	- .16573	1.183	-
R = .37968 R ² = .14416 S.E.est = 4.01930 a = 18.14338					

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
<u>ความไม่สมหวัง</u>					
สำเร็จ	.05253	.18886	.03570	.077	-
ก้าวหน้า	-.34118	.18145	-.21822	3.535	-
ยอมรับ	-.09772	.14106	-.08158	.480	-
รับผิดชอบ	-.33589	.17192	-.30990	3.817	-
ลักษณะงาน	.12071	.17408	.10697	.481	-
R = .35042 R ² = .12280 S.E.est = 4.99210 a = 36.04446					

จากตาราง 32 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัว จากปัจจัยกระตุ้นที่ใช้พยากรณ์ความล้มเหลวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา มีดังนี้

1. ความท้อแท้ด้านความอ่อนเล้าทางอารมณ์ ปรากฏว่า ความรับผิดชอบเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ $-.25012$ รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ $.25433$ ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 7.59230 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ด้านนี้ได้ 6.47 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 6.47 เปอร์เซ็นต์

2. ความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ปรากฏว่า ความก้าวหน้าของงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .20089 รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ .37968 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 4.01930 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อหุ้มด้านนี้ได้ 14.42 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 14.42 เปอร์เซ็นต์

3. ความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ปรากฏว่าความรับผิดชอบเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .30990 รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าของงานและลักษณะของงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ .35042 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 4.99210 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อหุ้มด้านนี้ได้ 12.28 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 12.28 เปอร์เซ็นต์

ตาราง 33 ค่าสถิติของตัวแปร 5 ตัว จากปัจจัยค่าเงิน ที่ใช้พยากรณ์ความพอใจในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
<u>ความอ่อนล้า</u>					
นิเทศ	.01463	.46714	5.4978E-03	.001	-
สภาพงาน	- .83579	.46389	- .31325	3.246	-
นโยบาย	.18953	.42727	.06314	.197	-
สัมพันธ์	.16920	.14725	.16933	1.320	-
รายได้	- .23452	.26562	- .12823	.780	-
R = .28520 R ² = .08134 S.E.est = 7.52441 a = 37.59676					
<u>การสูญเสีย</u>					
นิเทศ	.18170	.23340	.12342	.606	-
สภาพงาน	.09902	.23178	.06706	.183	-
นโยบาย	- .15151	.21348	- .09120	.504	-
สัมพันธ์	- .03014	.07357	.05450	.168	-
รายได้	- .58149	.13272	- .57451	19.197	.001
R = .50121 R ² = .25121 S.E.est = 3.75952 a = 23.21963					

ตาราง 33 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
<u>ความไม่สมหวัง</u>					
นิเทศ	.19173	.30652	.10615	.391	-
สภาพงาน	-.42634	.30439	-.23535	1.962	-
นโยบาย	-.56094	.28036	-.27524	4.003	.05
สัมพันธ์	.21759	.09662	.32073	5.072	.05
รายได้	-.18052	.17429	-.14538	1.073	-
R = .37678 R ² = .14197 S.E.est = 4.93725 a = 34.31541					

จากตาราง 33 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัว จากปัจจัยข้างา ทำให้พยากรณ์ความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ได้ดังนี้

1. ความห่อเหี่ยวด้านความก้าวหน้าทางอารมณ์ ปรากฏว่าสภาพแวดล้อมของงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ $-.31325$ รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และรายได้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ $.28520$ ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 7.52441 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อเหี่ยวด้านนี้ได้ 8.13 เปอร์เซ็นต์ หรือมีค่าความพยากรณ์ 8.13 เปอร์เซ็นต์

2. ความสอดคล้องด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ปรากฏว่า รายได้เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -0.57451 และวิสัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ รองลงมาได้แก่ การริเริ่มงานและนโยบายและการบริหารงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ $.50121$ ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 3.75952 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสอดคล้องได้ 25.12 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 25.12 เปอร์เซ็นต์

3. ความสอดคล้องด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ปรากฏว่าความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ $.32073$ และวิสัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ รองลงมาได้แก่ นโยบายและการบริหารงานและสภาพแวดล้อมของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ 3.7678 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 4.93725 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสอดคล้องได้ 14.20 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 14.20 เปอร์เซ็นต์

ตาราง 34 ค่าสถิติของตัวแปร 3 ตัว จากปัจจัยด้านความผูกพัน ที่ให้พยากรณ์ความพอใจในด้าน
ต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
<u>ความอ่อนล้า</u>					
แสดงตน	.42264	.18995	.27673	4.937	.05
เกี่ยวพัน	-1.10864	.26516	-.48832	17.481	.001
ภักดี	-.10417	.18251	-.06135	.326	-
R = .41684 R ² = .17375 S.E.est = 7.05045 a = 38.73542					
<u>การสูญเสีย</u>					
แสดงตน	-.29605	.10056	-.35076	8.667	.01
เกี่ยวพัน	-.17877	.14038	-.14228	1.622	-
ภักดี	-.10460	.09663	-.11131	1.172	-
R = .49383 R ² = .24387 S.E.est = 3.73266 a = 25.00553					

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
แสดงตน	.15552	.13257	.15019	1.376	-
เกี่ยวพัน	-.61759	.18506	-.40066	11.137	.001
ภักดี	.11431	.12738	.09916	.805	-
$R = .35631$ $R^2 = .12696$ $S.E.est = 4.92060$ $a = 31.66788$					

จากตาราง 34 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว จากปัจจัยด้านความผูกพัน ที่ใช้พยากรณ์ ความพอใจในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา มีดังนี้

1. ความพอใจด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ปรากฏว่า มีความเกี่ยวพันเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ เท่ากับ $-.48832$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ $.41684$ ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 7.05045 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพอใจด้านนี้ได้ 17.38 เปอร์เซ็นต์ หรือมีค่าความจำพยากรณ์ 17.38 เปอร์เซ็นต์

2. ความพอใจด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนตัวบุคคล ปรากฏว่า การแสดงตนเป็น ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ $-.35076$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ $.49383$ ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจาก

การพยากรณ์ เท่ากับ 3.73266 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อหุ้มด้านนี้ได้ 24.39 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 24.39 เปอร์เซ็นต์

3. ความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของทุน ปรากฏว่า การมีความเกี่ยวพันเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ -0.40066 และมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ เท่ากับ .35631 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 4.92060 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อหุ้มด้านนี้ได้ 12.70 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 12.70 เปอร์เซ็นต์

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ในภาพรวมแต่ละปัจจัย พบว่าความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยย่อยสภาพสมรส โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ เท่ากับ .51734 และปัจจัยทั้ง 2 นี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความห่อหุ้มด้านนี้ได้ 26.76 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ เท่ากับ 26.76 เปอร์เซ็นต์

2. เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในแต่ละปัจจัย พบว่า ในกลุ่มปัจจัยด้านชีวิตสังคม ภูมิลาเนาเดิม พยากรณ์ความห่อหุ้มความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ดีที่สุด สภาพสมรส พยากรณ์ความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ดีที่สุด และระดับขั้นที่สอนพยากรณ์ความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของทุนได้ดีที่สุด

กลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า การปรับตัวพยากรณ์ความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ดีที่สุด สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว พยากรณ์ความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ดีที่สุด และความสับสนในครอบครัวพยากรณ์ความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของทุนได้ดีที่สุด

กลุ่มปัจจัยด้านบทบาท พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทพยากรณ์ความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ดีที่สุด ความคลุมเครือในบทบาทพยากรณ์ความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนได้ดีที่สุด

กลุ่มปัจจัยกระตุ้น พบว่า ความรับผิดชอบ พยากรณ์ความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนได้ดีที่สุด ส่วนด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลนั้น ความก้าวหน้าที่ของงานพยากรณ์ได้ดีที่สุด

กลุ่มปัจจัยก้าวจน พบว่า สภาพแวดล้อมของงาน พยากรณ์ความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ดีที่สุด รายได้พยากรณ์ความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ดีที่สุด และความสัมพันธ์ในหน่วยงานพยากรณ์ความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนได้ดีที่สุด

กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน พบว่า การมีความเกี่ยวพัน พยากรณ์ความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนได้ดีที่สุด ส่วนการแสดงตน พยากรณ์ความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ดีที่สุด

3. เมื่อนำตัวแปรทั้ง 26 ตัว เข้าสู่สมการพยากรณ์ เพื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความห่อหุ้มในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความขัดแย้งในบทบาท โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .43064 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ เท่ากับ .43064 มีอำนาจพยากรณ์ 18.55 เปอร์เซ็นต์ ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ -.57137 รองลงมา คือ ความขัดแย้งในบทบาท การสนับสนุนการทำงานจากครอบครัวและการปรับตัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .55863, -.27881 และ .26091 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ 4 ตัว กับตัวเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .87426 มีอำนาจพยากรณ์ เท่ากับ 76.43 เปอร์เซ็นต์

ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความถี่แพ้คัดความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน คือ ความคลุมเครือในบทบาท โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .29076 รองลงมา คือ ความก้าวหน้าของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความขัดแย้งในบทบาทและอายุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -.19863, -.13082, .12013 และ .11753 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ 5 ตัว กับตัวเกณฑ์ มีค่าเท่ากับ .39685 มีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 15.75 เปอร์เซนต์

สรุปผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียงบางส่วน

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของการศึกษาก่อนหน้าและวิจัยทั้งหมด โดยนำเสนอเกี่ยวกับบทย่อ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการทดสอบสมมติฐาน การอภิปรายผล ตลอดจนข้อเสนอแนะดังนี้

บทย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับและสามารถพยากรณ์ ความพร้อมในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาให้เป็นไปอย่างถูกต้องยิ่งขึ้น กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับและสามารถพยากรณ์ความพร้อมในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา คือ ปัจจัยด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สภาพสมรส และภูมิลำเนาเดิม ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การสนับสนุนการทำงาน สภาพแวดล้อมทางจิต และการปรับตัว ปัจจัยด้านบทบาท ได้แก่ ความคล่องแคล่วในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และรายได้ ปัจจัยด้านความผูกพัน ได้แก่ การแสดงตน การมีความเกี่ยวพัน และความภาคภูมิใจ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดในภาคกลาง รวม 18 จังหวัด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม นนทบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี ลำปาง และอุทัยธานี โดยให้แบบสอบถามให้ครูเป็นผู้ตอบ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 ข้อที่ตั้งไว้ สำหรับขั้นตอนการพัฒนานี้คำใบ้การโดยนำผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับและสามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาไปทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แล้วสรุปเป็นสาระและวิธีการเพื่อเสนอแนะทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไปของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับและสามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง

วัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาวะความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา
4. เพื่อแสวงหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โดยการป้องกันความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาสำรวจ ตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน และตอนที่ 3 การพัฒนา

ตอนที่ 1 การศึกษานำร่อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานำร่องขึ้นเพื่อสำรวจแนวโน้มสภาวะความพร้อมของครูประถมศึกษา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูประถมศึกษาในโรงเรียนที่ต้นของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อปี 2529 และ 2530 จำนวน 6 โรงเรียน และครูประถมศึกษา ในโรงเรียนทั่วไปอีก 4 โรงเรียน รวมครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 127 คน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานำร่องนี้ สรุปได้ว่าครูประถมศึกษาทั้งในโรงเรียน ดีเด่นและโรงเรียนทั่วไป มีความพร้อมในระดัสูงและระดับปานกลางด้านความไม่สับสนในผลสำเร็จ ของตน ร้อยละ 48.03 ด้านความเอื้ออำนวยทางอารมณ์ ร้อยละ 29.92 และด้านการสูญเสียความ สัมพันธ์ส่วนบุคคล ร้อยละ 14.18

ตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในภาคกลาง ประกอบด้วยจังหวัดในเขต การศึกษา 1, 5 และ 6 รวม 18 จังหวัด คือ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรปราการ ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี สมุทรสงคราม ลพบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี และสระบุรี ทั้งนี้ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

1.2 กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 เขตการศึกษาละ 2 จังหวัด รวม 6 จังหวัด ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี อ่างทอง และอุทัยธานี ในแต่ละจังหวัด สุ่มโรงเรียนตามลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในเมือง และโรงเรียนนอกเมือง กับสุ่ม ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จังหวัดละ 9 โรงเรียน รวมจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 54 โรงเรียน ส่วนครูที่ศึกษาก็ ได้แก่ ครูที่ สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ทุกคนในโรงเรียนทั้ง 54 โรงเรียน จำนวนครู 654 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ตอน คือ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับชีวสังคมของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ทำงาน วุฒิปริญญา สมรส และภูมิลำเนาเดิม ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในครอบครัว การสนับสนุนการทำงาน สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวและการปรับตัว แบบสอบถามตอนที่ 3 ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับการรับรู้บทบาท ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท แบบสอบถามตอนที่ 4 ได้พัฒนามาจากแบบสอบถามด้านบทบาทของชาวบราซิลและอิตาลี ตอนที่ 4 ถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อหน่วยงาน คือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องและความภักดี ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 5 ได้พัฒนามาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของชุกและวอลล์ ตอนที่ 5 ถามเกี่ยวกับการตั้งใจในการทำงาน ได้แก่ ใจจืดจางระดับ และใจจืดจางล้ำจุน ใจจืดจางระดับ คือ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ส่วนใจจืดจางล้ำจุน คือ การหนีงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและรายได้ แบบสอบถามที่ 6 ได้พัฒนามาจากเครื่องมือของโล. อาร์. วิต ตอนที่ 6 ถามเกี่ยวกับพระคัมภีร์ที่ทำงานที่หาและผู้ใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สนใจในผลสำเร็จของตน แบบสอบถามตอนที่ 7 ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดความหมดหวังที่เรียกว่า Maslach Burnout Inventory (MBI) ของแมสลาช ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบและเติมคำตอบ ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 6 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 117 ข้อ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ ได้ทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดลองกับครูที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในโรงเรียนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนครู 54 คน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.820 - 0.976

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ขอให้บัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาทั้ง 6 จังหวัด พร้อมทั้งจัดส่งแบบสอบถามให้กับครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดวันรับคืน ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในแต่ละจังหวัด โดยมีผู้ช่วยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลไว้ที่จังหวัดแต่ละแห่ง

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ข้อมูลกลับคืนในสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ผลได้ จำนวน 613 ชุด จากจำนวนทั้งหมด 654 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.73

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ของศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ตอนที่ 3 การพัฒนา

การพัฒนาเป็นการนำผลจากขั้นตอนการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานไปแสวงหาแนวทาง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โดยนำผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับและสามารถพยากรณ์ความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ไปหาการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แล้วสรุปเป็นสาระและวิธีการ เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา

สรุปผล

ผลการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลสรุปของการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ครูประถมศึกษาในภาคกลาง มีความห่วงหัดด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความห่วงหัดด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำในทุกกลุ่มที่ศึกษาไม่ว่าจะจำแนกตามขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน
2. ครูประถมศึกษาที่เป็นโสดมีความห่วงหัดด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ครูประถมศึกษานี้มีอายุเฉลี่ย (อายุต่ำกว่า 30 ปีลงมา) มีความห่วงหัดด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคามากกว่าครูประถมศึกษาที่มีอายุปานกลาง (อายุ 30 - 45 ปี) และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างงานปานกลาง (4 - 13 ปี) มีความห่วงหัดด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคามากกว่าครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (13 ปีขึ้นไป) ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ตั้งของโรงเรียนหรือภูมิลำเนาอื่น สกนในระดิมชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 2 หรือ 3 - 4 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6 มีวิตต่ำกว่าปริญญาศรี ปริญญาศรี หรือสูงกว่าปริญญาศรีมีความห่วงหัดในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีัยสำคัญทางสถิติ
3. ความห่วงหัดในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ อย่างมีัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้
 - 3.1 กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความห่วงหัดด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูประถมศึกษาอย่างมีัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพัน ส่วนกลุ่มอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยกับความท้าทายด้านความอ่อนแอทางอารมณ์ พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนแอทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การสนับสนุนการทำงาน สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว การปรับตัว ความขัดแย้งในบทบาท ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ และการแสดงตน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนแอทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงาน และรายได้ ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนแอทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

3.2 กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านฐานะและปัจจัยด้านความผูกพัน ส่วนปัจจัย กระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความท้าทายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยกับความท้าทายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การสนับสนุนการทำงาน สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว การปรับตัว ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าของงาน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัวและนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การยอมรับนับถือ

ปัจจัยย่อยการมีความเกี่ยวพัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สภาพสมรส ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้ และการแสดงตน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยย่อย เพศ อายุ ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต่อเหตุด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพัน ส่วนปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย ถ้าจะมีความสัมพันธ์กับความต่อเหตุด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยกับความต่อเหตุด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนอายุและความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความคลุมเครือในบทบาท ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน สภาพแวดล้อมของงานและนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยย่อยความสัมพันธ์ในครอบครัว ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานและการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยย่อย การยอมรับกับถือความสัมพันธ์ในหน่วยงานและการมีความเกี่ยวพัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ต่อความต่อเหตุในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง โดยภาพรวมของแต่ละปัจจัย ลำดับความสำคัญได้ดังนี้ คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงานปัจจัยด้านชีวิตสังคม (สภาพสมรส) และปัจจัยกระตุ้น

5. ตัวแปร 8 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ความต่อเหตุในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลางที่ดีที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ตัวพยากรณ์ด้านความเอื้อล้าทางอารมณ์ ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ตัวพยากรณ์ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความขัดแย้งในบทบาท การสนับสนุนการทำงานและการปรับตัว ส่วนความต่อเหตุด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง ตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความก้าวหน้าของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความขัดแย้งในบทบาท และอายุ

ผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 "ในแต่ละขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียนครูประถมศึกษาที่มีความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ กระจับปายกลาง"

ผล ในแต่ละขนาดและลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน ครูประถมศึกษาที่มีความห่อเหี่ยวด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความห่อเหี่ยวด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลนั้นอยู่ในระดับต่ำ ผลการศึกษาส่วนนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 "ครูประถมศึกษาที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน"

ผล ครูประถมศึกษาที่มีสภาพสมรสแตกต่างกัน มีความห่อเหี่ยวด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างกัน ครูประถมศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์แตกต่างกัน มีความห่อเหี่ยวด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานแตกต่างกัน ส่วนครูประถมศึกษาที่มีเพศ ภูมิลำเนาเดิม ระดับชั้นที่สอนและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน

สมมติฐานที่ 3 "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยต้าน และปัจจัยด้านความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา"

ผล ความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยต้าน และปัจจัยด้านชีวสังคมบางปัจจัยย่อย สรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นส่วนใหญ่

สมมติฐานที่ 4 "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัย
คำจูง และปัจจัยด้านความผูกพันสามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของ
ครูประถมศึกษา"

ผล กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านชีวสังคม (สภาพสมรส) และกลุ่มปัจจัยกระตุ้น
มีอำนาจพยากรณ์ความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาได้ โดยแต่ละกลุ่มมี
ตัวพยากรณ์ที่สัมพันธ์กับตัวเป้าหมาย ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียง
บางส่วน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษา
ครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ระดับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง
พบว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความห่อเหี่ยวด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวัง
ในผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกด้วยว่า เมื่อวิเคราะห์เฉพาะกลุ่ม
ครูประถมศึกษาที่มีความห่อเหี่ยวในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไป ปรากฏว่าครูประถมศึกษา
มีความห่อเหี่ยวด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ร้อยละ 49.26 ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน
ร้อยละ 57.74 ส่วนด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ร้อยละ 21.53 เมื่อหาค่าเฉลี่ยและ
เปรียบเทียบกันเกณฑ์ของแมสแลคแล้ว ครูประถมศึกษาในกลุ่มที่มีความห่อเหี่ยวทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูง
ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1.1 ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความห่อเหี่ยวด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ใน
ระดับปานกลางขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.26 ซึ่งเกินจำนวนที่ค่อนข้างมาก การวิจัยนี้สอดคล้องกับ
ผลการศึกษาและการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาดังนี้

1.1.1 ครูประณตศึกษามีภาระหน้าที่และบทบาทหลายประการด้วยกัน ได้แก่ บทบาทในการให้การศึกษา อบรมศีลธรรมจรรยา ถ่ายทอดวัฒนธรรม บทบาทในสังคม ได้แก่ ร่วมกิจกรรมของชุมชน การเป็นผู้นำชุมชน การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สำหรับการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น นอกจากการสอนแล้ว ครูประณตศึกษายังต้องช่วยงานของโรงเรียน เช่น งานบริหารและธุรการ การบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน ดังนั้นครูประณตศึกษาจึงมีภารกิจค่อนข้างมาก เมื่อได้ทำอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ก็จะเกิดความเครียด ความท้อแท้

(Weekes. 1983 : 3262-A; Ensor. 1983 : 1731-A; Olsen. 1989 : 2620-A)

จากลักษณะของการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่และบทบาทของครูประณตศึกษา และจากผลการศึกษาดังกล่าวนี้ อาจสรุปได้ว่า การที่ครูประณตศึกษามีภาระงานทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียนค่อนข้างมากนำไปสู่ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ประการหนึ่ง

1.1.2 พฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นเนื้อหาและการบรรยาย ทำให้เกิดความเห็นที่น้อยและอ่อนเปลี้ย ครูประณตศึกษาโดยทั่วไปมีชั่วโมงสอนโดยเฉลี่ยค่อนข้างมาก จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูที่ใช้หลักสูตรใหม่มีการแสดงพฤติกรรมเช่นเดียวกับครูที่ใช้หลักสูตรเก่า โดยมีพฤติกรรมการสอนของครูเป็นไปในลักษณะของการพูดเพื่อบรรยายและเน้นเนื้อหาวิชา ครูมีบทบาทในการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ (กรมวิชาการ. 2524 : 28 - 30) นอกจากนี้ครูยังไม่ยอมให้สื่อการเรียนการสอนช่วยแบ่งเบาการบรรยาย จึงทำให้ต้องเห็นเหนื่อยจากการสอนในแต่ละวัน เป็นเหตุให้ครูเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์

1.2 การที่ครูประณตศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบรูโน (Bruno. 1987 : 1066-A) และการศึกษาของกิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 72) โดยครูที่มีความท้อแท้ด้านนี้จะมีความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง รู้สึกว่าตนเองย่อมนวลความสามารถ ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจากอุปสรรคการศึกษาขาดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยแฮกแมน และคนอื่น ๆ (Hackman and others. 1977 : 911) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของผู้ทำงานดีขึ้น จากการศึกษาของไรค์แมน และคนอื่น ๆ (Ryckman and others. 1971 : 305 - 310) พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองสูงและความเพียรอดทนในตนเองจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานสูง โดยให้เหตุผลเพิ่มเติมว่า บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ประโยชน์จากความผิดพลาดได้เท่ากับจากความสำเร็จและพยายามใช้ชีวิตแก้ปัญหาคือใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ในขณะที่คนซึ่งมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ไม่มีคุณสมบัติข้อนี้ เพราะเชื่อว่าตนขาดทักษะและความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จ

ผลการศึกษาของเฮาเซอร์ (Hauser. 1982 : 1926-A) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับการทำงานด้วยความพึงพอใจจากอุปสรรคศึกษา พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงก็จะทำงานด้วยความพึงพอใจ ไม่รังเกียจหรือเบื่อหน่าย ซึ่งผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงเท่าไร ก็มีความคาดหวังความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองสูงมากขึ้นเท่านั้น (Campbell. 1985 : 1097 - 1111) ดังนั้น ความภาคภูมิใจในตนเองจึงมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมและการมุ่งกระทำของครู (ศักดิ์ชัย นิริญทวี. 2532 : 175)

จากแนวความคิดและการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ครูมีความท้อแท้ในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อาจเนื่องมาจากการขาดความภาคภูมิใจในตนเอง จึงประเมินค่าของตนเองต่ำ จนเกิดความรู้สึกวิตกกังวลในการทำงาน โดยเข้าใจว่าตนเองมีความสามารถไม่พอที่จะทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ สภาพเช่นนี้จึงทำให้ครูประถมศึกษาที่มีความรู้สึกท้อแท้ในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเห็นได้

1.3 ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่อง ได้แก่ การศึกษาของไรสัน (Raison. 1981 : 2616-A) อัดัมส์ (Adams. 1988 : 1317-A)

พาร์โด (Pardo. 1989 : 3689-A) และกิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 72) ซึ่งผลของการศึกษากังวลว่า ครูมีความพร้อมเท่าเทียมกันหรือไม่ในด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความพร้อมเท่าเทียมกันในการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูสตรี โดยในกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูสตรี ร้อยละ 72.8 ซึ่งจากการศึกษาของไรสัน (Raison. 1981 : 2616-A) พบว่า ครูชายมีความพร้อมเท่าเทียมกันในการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูสตรี สอดคล้องกับการศึกษาของแมคไнтиร์ (McIntyre. 1982 : 3949-A) ส่วนชวบ (Schwab. 1983 : 23) พบว่าเพศเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมเท่าเทียมกันในการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และครูชายนั้นปรากฏว่ามีเจตคติที่ไม่ดีต่อกันเรียนมากกว่าครูสตรี จากผลการศึกษาจึงอาจสรุปได้ว่าครูประถมศึกษาในภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูสตรี จึงมีความพร้อมเท่าเทียมกันในการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

นอกจากนี้อาจเนื่องจาก โรงเรียนประถมศึกษาที่มีครูจำนวนไม่มาก คณะครูมีความกลมเกลียวกันดี ครูประถมศึกษาที่มีความเป็นอยู่ที่แยกกัน หรือยังมีวิญญูณครูอยู่ค่อนข้างมาก จึงให้ความรักความเอาใจใส่ต่อกันเรียนในทุก ๆ เรื่อง ซึ่งนักเรียนที่ประถมศึกษาที่ยังเป็นเด็กเล็ก บางเรื่องยังไม่สามารถที่จะช่วยตัวเองได้ ครูประถมศึกษาส่วนมากเข้าใจธรรมชาติของเด็กวัยนี้ ไม่ละเลยต่อปัญหาของเด็กและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นความพร้อมในด้านของการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลจึงอยู่ในระดับต่ำ

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง ผู้วิจัยจะอภิปรายใน 2 ประเด็น คือ

2.1 ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิด ผลการวิจัยครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยบางกลุ่มที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา โดยพบว่า กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพัน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพร้อมด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยด้านความผูกพัน และปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับความพร้อม

ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำวน มีความสัมพันธ์กับความพอใจด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยด้านชีวสังคมมีปัจจัยย่อยบางตัว คือ อายุ ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความพอใจด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ซึ่งผลการวิจัยโดยส่วนรวมก็มีความสอดคล้องกับแนวคิดหลักของคิเซนโซ และโรบินส์ (DeCenzo and Robbins, 1988 : 520) และสอดคล้องกับงานวิจัยของแฮนเชย์ (Hanchey, 1988 : 3076-A) ที่พบว่าการศึกษาความผูกพันในงานเป็นปัจจัยด้านบุคคลที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความพอใจได้มากที่สุด ส่วนกลุ่มปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำวน ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ก็สอดคล้องกับการศึกษาของแอนเดอร์สัน และอิวานิกกี (Anderson and Iwanicki, 1984 : 109 - 132) ซึ่งพบว่า ความพอใจกับความสัมพันธ์อย่างมากกับแรงจูงใจของครู

ในส่วนของตัวแปรอื่น ๆ ที่ผลการวิจัยพบว่า ไม่สามารถพยากรณ์ความพอใจในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลางได้ ก็มีงานวิจัยที่ได้ผลเช่นเดียวกันหลายเรื่อง คือ บอนน์ (Bonn, 1982 : 1418-A) พบว่า เพศ ระดับขั้นที่สอน ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจของครูประถมศึกษา นัสบาม (Nusbaum, 1982 : 79-A) พบว่าปัจจัยด้านชีวสังคม ไม่สามารถพยากรณ์ความพอใจของครูแนะแนวในโรงเรียนได้ อาร์รีนิช (Arreenich, 1982 : 4212-A) พบว่า จำนวนปีที่สอน เงินเดือน วุฒิการศึกษา ส่งผลต่อความพอใจได้น้อย กรัทซ์ฟีลด์ (Grutchfield, 1982 : 4723-A) พบว่า ความต้องการ ความสำเร็จ การมีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคูนนิฟฟ์ (Cunniff, 1986 : 3619-A) พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ภายในระหว่างความเครียดจากการทำงานกับตัวแปรด้านชีวสังคม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยครั้งนี้ แม้จะไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในส่วนของปัจจัยย่อยบางตัว ที่ไม่อาจพยากรณ์ความพอใจในด้านต่าง ๆ นั้น แต่ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่องดังกล่าวแล้ว

2.2 ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีของความ耗耗ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ในภาคกลาง ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีบางกลุ่มปัจจัยสามารถพยากรณ์ความ耗耗ในการ สูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคณ และการคัดเลือกหา ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 26 ตัว พบว่ามีตัวแปรที่พยากรณ์ความ耗耗 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่ดีที่สุด คือ ความขัดแย้งในบทบาท ตัวแปรที่พยากรณ์ความ耗耗ด้านการ สูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่ดีที่สุด คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความขัดแย้งในบทบาท การสนับสนุนการทำงาน และการปรับตัว ตัวแปรที่พยากรณ์ความ耗耗ด้านความไม่สมหวังใน ผลสำเร็จของคณที่ดีที่สุด คือ ความคลุมเครือในบทบาท ความก้าวห้ำของงาน นโยบายและ การบริหารงาน ความขัดแย้งในบทบาท และอายุ ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับปัจจัย และตัวพยากรณ์ต่อไปนี้

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความ耗耗ด้านการ สูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่ดีที่สุด โดยที่เมื่อพิจารณาอำนาจพยากรณ์ในกลุ่มปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อหน่วยงานพบว่า การแสดงคณมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดของความ耗耗ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ ส่วนบุคคล รองลงมาได้แก่ การมีความเกี่ยวพัน และความมักคิ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษา ของปอร์เตอร์และอเก้น ๆ (Porter and others. 1974 : 606) สตีเยอร์ส (Steer. 1977 : 53) แฮนเชย์ (Hanchey. 1988 : 3076-A) ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความ สัมพันธ์กับการลาออกจากงาน และการขาดความผูกพันในงานเป็นปัจจัยด้านบุคคลที่มีอำนาจพยากรณ์ ความ耗耗ได้มากที่สุด

ความผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นการที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อหน่วยงาน ที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความภูมิใจยอมรับจูงมหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความ

ก้าวหน้าของหน่วยงานและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป หากครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนมาก ก็จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ งานที่คุณภาพ ครูเกิดความพึงพอใจจะทำงานอย่างมีความสุขและด้วยความกระตือรือร้น ส่วนครูที่ไม่มีความผูกพันต่อโรงเรียนจะแสดงออกในรูปของการขาดความภูมิใจในหน่วยงาน ขาดศรัทธาและไม่ยอมรับในเป้าหมายการทำงาน of โรงเรียน รวมทั้งไม่ต้องการที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไป สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ครูเกิดความท้อแท้ทั้งในด้านความก้าวหน้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน การที่ครูไม่มีความผูกพันต่อโรงเรียน อาจเนื่องมาจาก คุณลักษณะของตัวครูเอง เช่น ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูไม่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของครู การที่ครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติที่ไม่สามารถจะเป็นที่พึ่งของครูได้ สภาพการณ์เช่นนี้จะทำให้ครูขาดความผูกพันกับโรงเรียน และมีความรู้สึกไม่พอใจต่อหน่วยงาน และงานที่ตนเองทำอยู่ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อโรงเรียนก็จะลดลง ซึ่งสนับสนุน ประทุมเตา (2521) ศึกษาความผิดวิสัยของครูระหว่าง พ.ศ. 2517 - 2519 พบว่า การกระทำที่ครูทำผิดมากที่สุด คือ การไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างเสริมให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนและหน่วยงานมากขึ้น

สภาพสมรส

สภาพสมรสเป็นปัจจัยย่อยในกลุ่มปัจจัยด้านชีวสังคมที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยที่เมื่อพิจารณาอำนาจพยากรณ์ในกลุ่มปัจจัยด้านชีวสังคมพบว่า สภาพสมรสมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ครูประถมศึกษาที่เป็นโสดมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่เป็นโสดยังไม่มีภาระทางครอบครัว รับผิดชอบแต่ตนเองเท่านั้น ขาดสิ่งยึดเหนี่ยว และไม่ต้องคอยเอาใจใส่กับ

บุคคลอื่นมากัก จึงอาจจะขาดความมอทนในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น สำหรับครูที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกันในครอบครัว ส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกอบอุ่นใจ มีความผูกพันรักใคร่ ได้เรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันกับภรรยา มีความเข้าใจและความปรารถนาดีต่อกันเป็นพื้นฐาน จึงมีผลทางด้านจิตใจหรือมีเจตคติที่ดีต่อบุคคลในครอบครัวและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น ครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วอยู่ด้วยกันจึงมีความหือหือด้านที่น้อยกว่าครูประถมศึกษาที่เป็นโสด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของธอมป์สัน (Thompson. 1985 : 417-A) พบว่าครูที่หือหือและครูที่ไม่หือหือมีความแตกต่างกันในเรื่องของความพึงพอใจต่อชีวิต (Life Satisfaction) เราคี (Rhoades. 1988 : 2027-A) พบว่า สถานภาพสมรสเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความหือหือได้

ความขัดแย้งในบทบาท

ความขัดแย้งในบทบาทเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความหือหือด้านความอ่อเล้าทางอารมณ์ที่ดีที่สุดจากทุกตัวแปรที่ศึกษา นอกจากนี้ยังมีอำนาจพยากรณ์ความหือหือด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของครอบครัวด้วย มีงานวิจัยหลายเรื่องที่สนับสนุนว่าความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความหือหือในด้านต่าง ๆ (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60 - 72; Crane. 1982 : 3549-A; Kottkamp and Mansfield. 1985 : 29 - 37; Jackson and others. 1986 : 636) ส่วนแซนเชย์ (Hanchey. 1988 : 3076-A) พบว่า ครูได้รับรู้ถึงความขัดแย้งในบทบาทมากที่สุดเมื่อเริ่มต้นทำงานและรู้สึกว่าสิ่งแวดล้อมดีขึ้นเมื่อปีสุดท้าย ความขัดแย้งในบทบาทอาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ คือ ความขัดแย้งเนื่องจากมีผู้กำหนดบทบาทให้ปฏิบัติ แต่ผู้ปฏิบัติอาจมีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนดไว้ จึงเกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้น อีกลักษณะหนึ่งที่เกิดความขัดแย้งในบทบาทได้เมื่อบุคคลคนหนึ่งมีบทบาทอยู่หลายบท และแต่ละบทบาทที่มีอยู่นี้จะเกี่ยวข้องกับความคาดหวังที่แตกต่างกันของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน เช่น โรงเรียนอาจจะให้ครูมาช่วยงานโรงเรียนในวันเสาร์ แต่บทบาทของความเป็น

พ้องกับไว้ว่าควรจะอยู่กับครอบครัวในวันเสาร์ กรณีอย่างนี้จะเกิดความขัดแย้งทางบทบาทว่าควรจะทำสิ่งไหนดี จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งในบทบาทนั้น สามารถจะเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ ดังนั้นในการทำงานโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งในบทบาทจึงมีไ้มาก เมื่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง หรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา บุคคลนั้นจะมีความกดดัน เกิดความรู้สึกไม่พอใจ และจะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แม้ครูตระหนักดีว่าสังคมมีความคาดหวังในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างไร กล่าวคือ ครูจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความสัมพันธ์กับเพื่อนและชุมชนในทางที่ดี ครูจะต้องปฏิบัติงานหลักในหน้าที่ของครูคือ การอบรมสั่งสอนให้ได้ดีด้วย โดยจะต้องแสวงหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เอาใจใส่ช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่นักเรียน แสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับปรุงการสอนของตน แต่ในสภาพการทำงานราชการนั้นมักมีอุปสรรคขัดขวาง เช่น ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีสภาพไม่เหมาะสม ในด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร งบประมาณค่าใช้จ่าย อาคารพัสดุครุภัณฑ์ ซึ่งทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการสอนของครู (เกียรติ อัมพราย และคณะ ๑. 2525) นอกจากนี้ครูประถมศึกษาส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในท้องถิ่นชนบท ต้องมีบทบาทในการพัฒนาสังคม และเป็นผู้นำของชุมชน เช่น มีหน้าที่ในสภาตำบลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและชนบท ซึ่งอาจจะทำให้ครูเกิดความขัดแย้งในบทบาทของตนว่าควรจะทำหน้าที่ให้ดีที่สุดได้อย่างไร สิ่งเหล่านี้เป็นเหตุที่นำไปสู่ความขัดแย้งในบทบาท

ความคลุมเครือในบทบาท

ความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวอย่างน้อยในปัจจัยด้านบทบาทที่มีอำนาจพยากรณ์ความล้มเหลวด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ผู้ที่มีความคลุมเครือในบทบาทจะเกิดความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของตน หากความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในเรื่องของข่าวสารที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติหน้าที่และความเข้าใจว่าบทบาทควรจะเป็นอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติได้อย่างดีที่สุด มิทเชล และลาร์สัน (Mitchell and Larson. 1987 : 265) กล่าวว่า

ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อ ผู้ต้องปฏิบัติตามบทบาทไม่มีความแน่ใจในเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จตามหน้าที่หรือเกิดความไม่แน่ใจว่า จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง และรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้ ซึ่งเป็นลักษณะของผู้ที่มีความห่อเหี่ยวด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

สาเหตุที่ครูประถมศึกษาเกิดความคลุมเครือในบทบาทอาจเนื่องมาจากขนาดขององค์กรและความสลับซับซ้อนขององค์กร กล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษาทั่วประเทศซึ่งจำนวนครูถึง 317,948 คน การจัดองค์การมีตั้งแต่ระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับกลุ่มโรงเรียน และโรงเรียน ดังนั้นโอกาสที่ครูประถมศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนในท้องที่ต่างต่าง ๆ จะเกิดความไม่กระจ่างชัดในข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร หรือเกิดความไม่ชัดเจนในเป้าหมายการทำงานของแต่ละระดับ จึงมีโอกาสดังกล่าวได้มาก เมื่อมีความคลุมเครือในบทบาทสูงก็จะสัมพันธ์กับความเครียดที่เพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังเกิดความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเองเกิดความสับสน ไม่กล้าตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้เป็นการทำให้ครูประถมศึกษาเกิดความห่อเหี่ยวในการปฏิบัติงานได้

ผลการวิจัยที่พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทนี้เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความห่อเหี่ยวด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่น่าสนใจ ได้แก่ งานวิจัยของชวาม และอิวานิกกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60 - 72) ทัมพ์สัน (Thompson. 1985 : 417-A) คอทท์แคมป์ และแมนส์ฟิลด์ (Kottkamp and Mansfield. 1985 : 29 - 37) และฮาร์มอน - วอกรี (Harmon - Vaught. 1986 : 862-A) งานวิจัยดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ความก้าวหน้าของงาน

ในการคัดเลือกตัวพยากรณ์จากปัจจัยกระตุ้น พบว่าความก้าวหน้าของงานเป็นตัวพยากรณ์ความห่อเหี่ยวด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีความพอใจในด้านความก้าวหน้าของงานอยู่ในระดับที่น้อย ($\bar{X} = 2.46$) งานวิจัยที่สนับสนุนว่าความก้าวหน้าของงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความห่อเหี่ยว ได้แก่ งานวิจัยของแอนเดอร์สัน และอิวานิก (Anderson and Iwanick, 1984 : 109 - 132) และความก้าวหน้าของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (Feagan, 1985 : 359-A; Johnson, 1986 : 3262-A)

ความก้าวหน้าของงานเป็นปัจจัยย่อยตัวหนึ่งของปัจจัยกระตุ้น ซึ่งตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two Factors Theory) ของเซอร์เชเนิร์ก เชื่อว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจมาจากรางวัลที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของการงานโดยตรง ความก้าวหน้าในแต่ละคนจะได้รับนี้มาโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและความตั้งใจที่จะทำงานมากขึ้น ซึ่งความต้องการความเจริญก้าวหน้านี้เป็นผลมาจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ ครอบครัว และงาน ความพอใจในความเจริญก้าวหน้า ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทาย จะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ ในทางตรงข้าม หากบุคคลใดไม่ได้รับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ห่อเหี่ยวต่องานที่ทำอยู่ ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงว่าบุคคลที่ทำงานทุกอาชีพ ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จ จึงควรต้องสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้ามากที่สุด อาจจะเป็นในเรื่องของเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การอบรมและดูงาน การจัดทำผลงานวิชาการ เป็นต้น

ครูประถมศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ตามตำบลหมู่บ้านต่าง ๆ ซึ่งห่างไกลจากแหล่งที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ทำให้ครูประถมศึกษาบางส่วนพอใจกับวุฒิหรือความรู้ที่ได้รับมาก่อนการเป็นครู จึงขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาเพิ่มเติม นอกจากนี้ในโรงเรียนก็ยังขาดหนังสือสำหรับบริการความรู้แก่ครูอย่างเพียงพอ ทำให้ครูที่ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ เกิดความรู้สึกว่า สิ่งที่จะช่วยให้ครูได้รับความก้าวหน้าจากการทำผลงานวิชาการนั้นเป็นเรื่องที่ยากเกินความสามารถของตนเอง อาจเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกท้อแท้ และเห็นว่าโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการมีน้อย ดังนั้นครูโดยทั่วไปต้องค้นคว้าแสวงหาความก้าวหน้าให้ตนเอง พยายามแสวงหาทางอื่น ๆ ว่าเป็นพิเศษ เพื่อความก้าวหน้าส่วนตัวชอบที่จะไปทำงานในสถาบัน มีชื่ออื่น ๆ โดยเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต่ำต้อย ไม่สามารถสร้างความสุขความเจริญให้แก่ตนเองได้ (ติลก บุญเรืองรอด. 2526 : 4) ซึ่งสภาพการณ์เช่นนี้อาจเกิดขึ้นได้กับครูประถมศึกษา

นโยบายและการบริหารงาน

ในการหาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา โดยนำปัจจัยรายด้านของแต่ละกลุ่มทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตลน ผลการศึกษาพบว่านโยบายและการบริหารงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ีอันดับ 3 ของความสามารถในการพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และผลการวิจัยยังพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับที่น้อย ทั้งนี้อาจเห็นเพราะครูยังขาดความชัดเจนในนโยบายเป้าหมายและแนวปฏิบัติตามนโยบายนั้น หรือนโยบายของโรงเรียนยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของสมาชิกในโรงเรียน นโยบายที่ไม่ชัดเจนก่อให้เกิดความคลุมเครือในบทบาท นอกจากนี้การบริหารงานในโรงเรียนยังอาจไม่เหมาะสมทั้งในด้านตัวผู้บริหาร เทคนิควิธีการบริหารทางด้านวิชาการ ด้าน

บุคลากรและค่านิยม การบริหารงานในโรงเรียนอาจเป็นไปตามค่านิยมและความเชื่อของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะค่านิยมและความเชื่อเป็นสิ่งที่อิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารในลักษณะที่ว่า ผู้บริหารชอบอะไรหรือควรทำอะไร อย่างไร และอะไรคือสิ่งที่ถูกต้องเป็นจริง (Kast and Rosengweig, 1985 : 458 - 459)

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่า นโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยที่หากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่อ่อนแอจะทำให้เกิดความท้อแท้และขอลาออกจากงาน (Garland, 1981 : 929-A) ภาวะผู้นำของครูใหญ่และรูปแบบของการบริหารงานในโรงเรียนมีความสัมพันธ์รวมทั้งส่งผลต่อความท้อแท้ของครู (Singer, 1984 : 2883-A; Rhoades, 1988 : 2027-A; Okolo, 1989 : 3577-A) นอกจากนี้ การที่ครูขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม เป็นสาเหตุที่สำคัญซึ่งทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน (Hanchev, 1988 : 3076-A; กิตติ แสงเทียนฉาย, 2531 : 72)

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ในการหาอ่านจากวิทยากร์จากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ที่ดีที่สุดในด้านของการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ทั้งนี้ก็เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมย่อมต้องการเพื่อน การทำงานในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานและการทำงานในองค์กรก็ประกอบด้วยบุคลากรที่ทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่หลายฝ่ายด้วยกัน ยึดองค์การที่มีขนาดใหญ่เท่าใดก็ยังมีบุคลากรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ จากทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) กล่าวถึง ความต้องการความสัมพันธ์ว่าเป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

อาทิ กับสมาชิกในครอบครัว กับเพื่อนร่วมงาน กับเพื่อน และกับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความเป็นเพื่อนจะช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความเห็นใจกัน

ผลจากการศึกษาที่พบว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นปัจจัยที่ดีในการพยากรณ์ ความห่อเหี่ยวด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีงานวิจัยหลายเรื่องสนับสนุนผลการศึกษานี้ ได้แก่ เมทซ์ (Metz, 1980 : 4308-A) ฟิลดิง (Fielding, 1982 : 400-A) และ ฟรีเสน และคนอื่น ๆ (Friesen and others, 1983 : 40)

ความสัมพันธ์ในโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ค่อยราบรื่น อาจมีสาเหตุมาจากในปัจจุบัน โรงเรียนมีการขยายปริมาณงานมากขึ้น ทำให้ระบบการทำงานและการบริหารโรงเรียนมีความซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้สามารถควบคุมการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนด ตำแหน่งและการแบ่งแยกหน้าที่การทำงานภายในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน เช่น มีตำแหน่งหัวหน้าสายวิชา ตำแหน่งหัวหน้าศึกษารียน เป็นต้น การทำงานในโรงเรียนจึงเป็นไปตามหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่าย หากความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองของผู้ร่วมงาน เกิดความห่างเหิน การสื่อสารกับผู้ร่วมงานจะมีลักษณะเป็นทางการมากขึ้น ลักษณะเช่นนี้ย่อมทำให้ความสัมพันธ์ในโรงเรียนลดลงไปด้วย

การปรับตัว

การปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินชีวิตในครอบครัว ซึ่งมีสมาชิกอยู่ด้วยหลายคน แต่ละคนก็มีความคิด ความต้องการและการปฏิบัติที่แตกต่างกัน จึงเป็นไปได้ว่าบุคลิกลักษณะนิสัย ความสนใจ เจตคติ หรือค่านิยมบางอย่างของคนในครอบครัวไม่สอดคล้องกับตน จำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งการปรับตัวนี้ อาจต้องปรับตัวเข้ากับทั้งสองฝ่าย หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดปรับตัวไม่ได้ จะทำให้บุคคลนั้นเริ่มมีสุขภาพจิตไม่ดี เกิดความขัดแย้ง ความคับข้องใจ

และความวิตกกังวล (สุชาติ โสมประยูร. 2527 : 45) ความรู้สึกเช่นนี้ จะนำไปสู่การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ มีความหวาดระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองเห็นในแง่ร้าย มีความอดทนกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง ต้องการปลีกตัวออกไปหาความสุข ความอบอุ่นใจนอกบ้าน สภาพการณ์เช่นนี้จะทำให้เกิดความท้อแท้ได้ ซึ่งคิบเลอร์ (Kibler. 1983 : 3171-A) พบว่า หากครูไม่ได้รับความสุขในครอบครัวก็จะทำให้เกิดความท้อแท้ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาส่วนใหญ่มีปัญาการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากตัวครูนี้เองหรือสิ่งต่าง ๆ ในสังคม โดยที่ตัวครูเองนั้นได้ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตอย่างน้อยให้เป็นไปตามมาตรฐานของสังคม แต่ต้องพบกับอุปสรรคในชีวิต ทำให้ไม่สามารถบรรลุถึงความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งครูประถมศึกษาส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่มั่นคงนัก และในปัจจุบันสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสภาวะเศรษฐกิจรอบครัวของครู ทำให้ได้รับความกดดัน ต้องพยายามปรับสภาวะจิตใจที่เกิดขึ้นแก่ตัวเองตลอดเวลา ซึ่งหากไม่สามารถแก้ปัญหานี้ได้ ก็จะทำให้เกิดความเครียดภายในจิตใจและเกิดความท้อแท้

การสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว

การสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชีวิตในครอบครัวกับชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมาก ครอบครัวเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากความต้องการของหน่วยงานขัดแย้งกับความต้องการของครอบครัวก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน (ประไพ อุดมทัศน์. 2530 : 53) ซึ่ง เฟอร์ล์แมน และฮาร์ทแมน (Perlman and Hartman. 1982 : 294) ดีเซนโซ และโรบบินส์ (DeCenzo and Robbins. 1988 : 517) เห็นว่า ครอบครัวเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแมสแลค และแจกสัน (Maslach and Jackson. 1979 : 60) ที่พบว่า ผู้ที่มีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลไม่ต้องการความสัมพันธ์ร่วมมือนอกจากครอบครัวของตน

นอกจากนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ครูประถมศึกษาส่วนใหญ่ ได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัวอยู่ในระดับที่น้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่สมาชิกครอบครัวไม่เห็นความสำคัญของการเป็นครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีรายได้ที่ดี และเมื่อมีปัญหาจากการทำงานในโรงเรียน ครูก็ไม่สามารถจะปรึกษาหารือกับครอบครัวได้ อีกทั้งครูประถมศึกษาส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ค่อยดีนัก และยังคงต้องมีการช่วยเหลือครอบครัวอย่างมาก รายได้จากการเป็นครูจึงต้องนำไปใช้จ่ายในครอบครัวจนไม่เหลือพอที่จะนำมาใช้เพื่อการทำงานในโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่าครูประถมศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวน้อย

อายุ

อายุเป็นปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านชีวสังคม ที่สามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง ได้แก่ ไรสัน (Raison, 1981 : 2616-A) คอลัสสุร์โค (Colasurdo, 1981 : 470-A) เวคา (Vayda, 1982 : 621-A) เราคี (Rhaades, 1988 : 2027) และมาร์ติน (Martin, 1988 : 768-A) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า อายุมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวได้

การที่อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลการวิจัยพบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 30 - 45 ปี ร้อยละ 76.7 ซึ่งช่วงอายุดังกล่าว จากการวิจัยของ คอลัสสุร์โค และเวคา ก็พบว่าครูที่อยู่ในช่วงอายุนี้ เกิดความห่อเหี่ยวได้มาก ดังนั้นในเรื่องอายุของกลุ่มตัวอย่างอาจเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง นอกจากนี้แล้วอายุยังเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพทางกายและจิตใจของบุคคลความมีเหตุมีผล การใช้อารมณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ซึ่ง อาร์ สวรรค์วาณิช (2521) ศึกษาจากครูประถมศึกษาในจังหวัดสุโขทัย พบว่าอายุทำให้ความรู้สึกที่ต่อการทำงานต่างกัน โดยครูที่มีอายุน้อยมากจะมีความรู้สึกหงุดหงิด ขี้โมโห ขี้โกรธ (2527) พบว่า อายุมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในทางบวก และสมชาติ เทพแก้ว (2522) พบว่า พฤติกรรมการสอนด้านการใช้อุปกรณ์การสอนและด้านทักษะทั่วไปของครู

สอนชั้น ป.1 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อายุส่งผลร่วมกับวุฒิ สภาพสมรสและขนาดของโรงเรียน ทำให้พฤติกรรมการสอนแตกต่างกัน สอดคล้องกับความเห็นของ ลอร์ไทร์ (Lortie, 1975 : 72) ที่กล่าวว่า ครูที่เข้ารับการบรรจุใหม่ ถิ่นหมายถึงอายุเฒ่าจะเกิดความวิตกกังวลสูง ถ้าไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างเพียงพอจากเพื่อนครู และผู้บังคับบัญชา ซึ่งความวิตกกังวลนี้มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์เป็นครูใหม่แรก (Long, 1988 : 2835-A)

นอกจากนี้ครูประถมศึกษาที่มีอายุเฒ่า อาจจะมีใจร้อนต้องการความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วให้ทันกับเพื่อนครูที่ทำงานมานานกว่า หรือต้องการมีทรัพย์สินสิ่งของเครื่องใช้เหมือนกับครูที่มีอายุมากกว่าและทำงานสะสมทรัพย์สินไว้นาน เมื่อครูที่มีอายุเฒ่าเกิดความรู้สึกเช่นนี้แต่ไม่สามารถจะทำให้ความต้องการประสบความสำเร็จได้ จึงอาจเกิดความไม่สมหวังและความเครียดจากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า อายุเกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจและพฤติกรรมการทำงานของครูประถมศึกษา

ตอนที่ 3 การพัฒนา

การพัฒนาเป็นการนำเอาผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรที่สิ่งสามารถพยากรณ์ความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความสัมพันธ์ของหน่วยงาน การสนับสนุนการทำงาน การปรับตัว ความคลุมเครือในบทบาท ความก้าวหน้าของงาน นโยบายและการบริหารงานและอายุมาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โดยอาศัยแนวคิดจากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวใน 5 ประเด็น ดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจในการรับบทบาท

จากผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งในบทบาทเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ของครูประถมศึกษาทั้ง 3 ด้าน ส่วนความคลุมเครือในบทบาท สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ดังนั้นจึงควรหาแนวทางป้องกันความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทดังนี้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ น่าจะทบทวนบทบาทของบุคลากรทุกระดับ และควรมุ่งเน้นให้ผู้บริหารทุกระดับได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ

วิธีการพัฒนา

1.1.1 ผูกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานแก่ผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และบทบาทของครูเป็นพิเศษ ให้รู้จักเทคนิคการวิเคราะห์บทบาท

1.1.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูได้วางแผนการทำงานล่วงหน้า เพื่อจัดความเข้าใจในการทำงานและสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องปฏิบัติได้

1.1.3 จัดปฐมนิเทศครูโดยเน้นการสร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทของครูเป็นพิเศษ และปลูกฝังให้มีความเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

1.1.4 พัฒนาระบบงานนิเทศ กำกับ ติดตามผล ให้บุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศ กำกับ ติดตามผล ในแต่ละระดับสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการใช้การนิเทศภายในและนิเทศทางไกล

1.1.5 ลดภาระที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของครูประถมศึกษา โดยจัดให้มีเจ้าพนักงานธุรการแทนครูในโรงเรียนที่ปริมาณงานธุรการมากพอ

1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ควรปรับปรุงการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทดังนี้

1.2.1 การกระจายงานและการมอบงาน ควรจะต้องกระจายงานให้ครูได้ทำอย่างทั่วถึง พยายามให้ครูทุกคนมีภาระงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก การมอบงานควรมอบงานการสอนที่เป็นภารกิจหลักก่อน จากนั้นก็ควรมอบงานพิเศษให้ทำบ้าง เป็นงานที่ทั้งความยากและง่าย
เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของครู การมอบงานให้ครูทำก็ควรคำนึงถึงปัจจัยสนับสนุน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ เพื่อช่วยให้ครูสามารถทำงานนั้นได้เป็นผลสำเร็จ

1.2.2 สนับสนุนให้ครูทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้การวางแผนนั้นสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครู
รวมทั้งจะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนมีความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อนำแผนนั้นไปปฏิบัติ

1.2.3 การนิเทศ กำกับ ติดตามผล ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาตนเอง ให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ
สามารถที่จะแนะนำช่วยเหลือด้านวิชาการแก่ครูในโรงเรียนได้

1.2.4 ศึกษาให้เข้าใจถึงความรู้สึก ความคิด เจตคติของครูที่มีต่องาน ต่อ
ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียน
หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในโรงเรียนควรตระหนักว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหาก
มีการจัดการที่ดีก็จะมีประโยชน์ จึงควรเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมกับบุคคลและ
สถานการณ์

1.2.5 สร้างความเข้าใจกับชุมชนให้มีความรู้ว่ามีบทบาทที่แท้จริงของครูคืออะไร
ขอบเขตการทำงานของครูมีอยู่เพียงใด เพื่อให้ชุมชนได้เข้าใจในสถานภาพของครูอย่างถูกต้อง
และไม่คาดหวังในตัวของครูสูงเกินไป

2. การปรับปรุงค่านโยบายและการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความห่อเหี่ยวด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน การป้องกันไม่ให้เกิดความห่อเหี่ยวในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากนโยบายและการบริหารงาน ควรดำเนินการดังนี้

2.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรได้สร้างความเข้าใจในนโยบายและการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้แก่บุคลากรทุกระดับ พัฒนาผู้ที่ทำหน้าที่บริหารและวิธีการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ใช้ระบบคุณธรรมอย่างแท้จริงในการพิจารณาความดีความชอบของครู

วิธีการพัฒนา

2.1.1 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทุกระดับได้เข้าใจนโยบายและการบริหารงาน ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.2 ให้ความสำคัญกับการสรรหา การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้ได้ผู้ที่มีบุคลิกภาพความรู้ความสามารถทางเทคนิคในการทำงาน ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการนึกคิด ควรจะมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรปรับปรุงการบริหารโรงเรียนดังนี้

2.2.1 การบริหารงานควรยึดทั้งงานและยึดผู้ปฏิบัติงาน การยึดงานคือการยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นหลัก ส่วนการยึดผู้ปฏิบัติงานควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และให้ครูเกิดความสุขที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียน

2.2.2 ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและการตัดสินใจดำเนินงานในโรงเรียน เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบในการทำงานของโรงเรียน

2.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำแผนการทำงานประจำวัน ประจำสัปดาห์ และประจำเดือน ต้องรู้จักเลือกงานและจัดลำดับงานตามความสำคัญ

2.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม และต้องทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ใช่เป็นนายครูแต่เป็นผู้คอยช่วยเหลือครู การวางตัวควรให้เหมาะสม ต้องมีศิลปะในการพูด การฟัง และการวิพากษ์วิจารณ์

3. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ ความห่อหุ้มของครูประถมศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ความกลัวท้อถอยลงงาน มีอำนาจพยากรณ์ ความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงการ ดังนี้

3.1 ส่วนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรสนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูมีความก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่และตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้บริหาร ระดับต่าง ๆ ครูอาจารย์ได้รับสวัสดิการ มีขวัญกำลังใจ และมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน

วิธีการพัฒนา

3.1.1 มีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการสนับสนุนให้ครูได้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อปรับระดับเงินเดือนและตำแหน่ง โดยส่วนกลางให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ และด้านการขอทุนวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ

3.1.2 จัดให้วิทยุศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนางานวิชาการในแต่ละจังหวัด

โดยความร่วมมือช่วยเหลือขององค์กรวิชาชีพครู หรือสถาบันวิชาชีพครู วัด ชุมชนและโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ครูสามารถศึกษา ค้นคว้า ในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้ครูได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเช่นเดียวกับครูอาจารย์ในระดับอื่น ๆ

3.1.3 จัดสวัสดิการให้กับครูที่อยู่ในท้องที่ห่างไกลและต้องปฏิบัติงานพิเศษ

เช่น จัดให้ที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และสะดวกสบายตามสมควร หรือให้ครูได้รับสวัสดิการด้านการเงินที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน เช่น ให้ค่าตอบแทน เพิ่มขึ้นในรูปของเงินเพิ่มพิเศษ

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจให้กับครูดังนี้

3.2.1 สร้างความเข้าใจอันดีต่อครูในโรงเรียนนับแต่เริ่มแรกของการเข้ามา

ทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูทุกคน โดยตระหนักว่าครูทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน ถ้าหากครูทำงานเกิดผลก็รู้จักการให้อภัย และให้คำแนะนำที่ถูกต้องด้วยความกตเวทิตา

3.2.2 จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงาน

ให้เหมาะสม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงามที่แสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้ดี ควรจัดให้มีห้องพักสำหรับครูได้อยู่ร่วมกัน สามารถที่จะปรึกษาหารือกันและทำให้เกิดความอบอุ่นใจให้กับครูได้

3.2.3 มอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับครู ซึ่งเป็นงานที่ครูมีความสนใจและ

มีความถนัด เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของครู

3.2.4 สนับสนุนความก้าวหน้าของครู ทั้งในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ระดับ

เงินเดือนให้สูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำให้ข้อมูลข่าวสารและจัดหาเอกสารต่าง ๆ ให้ครูได้ศึกษา

4. ความช่วยเหลือด้านครอบครัวของครู

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การสนับสนุนการทำงานและการปรับตัว ซึ่งแก้ไขตัวแปร

จากปัจจัยด้านครอบครัว ที่สามารถพยากรณ์ความก้าวหน้าด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ดังนี้ผู้บริหารทุกระดับน่าจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับการดำเนินชีวิตครอบครัวของครูเพิ่มขึ้น ดังนี้

4.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบาย
ให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัวของครูเพิ่มขึ้น

วิธีการพัฒนา

4.1.1 จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาปัญหาในชีวิตครอบครัวของครู โดยมีนักจิตวิทยา
นักแนะแนว เป็นผู้ให้คำปรึกษา

4.1.2 จัดให้มีคลินิกสำหรับครูและครอบครัว โดยร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพครู
เช่น ครูสภา เพื่อให้บริการแก่ครูและสมาชิกในครอบครัว

4.1.3 จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือครอบครัวของครูที่เดือดร้อนเรื่อง
การเงิน โดยเปิดโอกาสให้ครูที่มีความจำเป็นกู้เงินไปใช้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

4.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความเข้าใจและความสามัคคีกันกระหว่างบ้าน
กับโรงเรียน ด้วยวิธีต่างฝ่ายต่างให้ข้อมูลแก่กัน มีการติดต่อสื่อสารถึงตัว การให้มีส่วนร่วมด้วย
โดยพยายามหาอย่างเป็ที่สมดุลอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้สมาชิกของครอบครัวในโรงเรียนได้มีโอกาส
พบปะสังสรรค์กัน หรือไปพักผ่อนร่วมกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความเข้าใจกันระหว่างสมาชิก
ของครอบครัวครูกับผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูด้วยกัน

ผู้บริหารโรงเรียนควรหาต้นให้เป็นที่เพื่อลดสัทธิทธาของครูในโรงเรียนเพื่อเป็นที่พึ่งและเป็นผู้
ให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ครู เมื่อมีปัญหาล้วนตัวครูสามารถที่จะมาเล่าและปรึกษากับผู้บริหารโรงเรียนได้

5. การปฏิบัติตนของครูเพื่อป้องกันความหือแค้น

การป้องกันความหือแค้นในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา นั้น นอกจากจะป้องกัน
โดยพิจารณาจากตัวแปรที่พบในการวิจัยครั้งนี้แล้ว ตัวครูเองก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องรู้จัก
ปฏิบัติตนเอง เพื่อไม่ให้เกิดความหือแค้น ดังนั้นแนวปฏิบัติต่อไปนี้

5.1 ต้องรู้จักขีดจำกัดของตนเอง ควรสร้างความคาดหวังที่เกินไปได้และเหมาะสมกับความสามารถของตน นอกจากนั้นยังจำเป็นอย่างยิ่งที่นอกจากจะเข้าใจความสามารถที่แท้จริงของตนเองแล้ว จะต้องสามารถรับรู้และนำความสามารถของตนที่มีอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์ ให้ความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อในความสามารถของตนที่จะแก้ปัญหาที่ ๆ ให้อุปสรรคความสำเร็จได้

5.2 รู้จักการผ่อนคลาย ต้องไม่เครียดในทุกเรื่อง มีการพักผ่อนบ้างในบางเวลา หาสถานที่สงบเงียบและนึกถึงสิ่งทำให้เกิดความพอใจหรือความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข และกระตุ้นอารมณ์ ร่างกายกำลังใจให้เข้มแข็งขึ้นมาใหม่อีก

5.3 พยายามให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมของการทำงานและให้เวลาสำหรับครอบครัวและเพื่อนฝูงกันไป มีเวลาเป็นของตนเองที่จะทำให้อาจได้รับความสุข ความสนุกสนาน จากการทำในสิ่งที่ตนเองชอบและพอใจ

5.4 ต้องรู้จักรักษาสุขภาพของตน โดยรับประทานอาหารให้ถูกต้อง และออกกำลังกายสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่ถูกต้อง บุหรี่และเหล้า พยายามนอนให้ได้ 7 - 8 ชั่วโมงอย่างน้อย 4 คืนต่อสัปดาห์

5.5 คิดและวางแผนการทำงาน โดยจัดรายการที่จะต้องทำงานเอาไว้ เลือกทำงานตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง อย่าหลีกเลี่ยงงานที่ไม่ชอบ โดยพยายามทำใจให้ยอมรับและเห็นความสำคัญของงานนั้น ไม่ควรถกเถียงกันประทุ้ง เพราะจะทำให้งานมีอุปสรรคเข้ามา และในที่สุดก็จะเกิดความเครียดขึ้น

5.6 เริ่มทำงานที่ง่ายที่สุดก่อน และเปลี่ยนงานที่ใหญ่ให้เล็กลงสำหรับกรณีที่เกิดอุปสรรค ไม่ควรท้อแท้ หยุดตั้งหลักพิจารณาใหม่แล้วลงมือทำอีกครั้งหนึ่ง ด้วยความตั้งใจแน่วแน่ ไม่ท้อถอยหรือท้อถอยกลัวอะไรทั้งสิ้น

5.7 ทบทวนดูว่าทำไมตนเองจึงมีภาระมากเกินไป พยายามทำตนและทำงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา สร้างความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน

5.8 คิดแต่สิ่งที่ดีงามและพูดถึงตนเองในสิ่งที่ดี รู้จักเสริมแรงให้ตนเองด้วยการพิจารณาตนเองในภาพรวมทั้งหมดมากกว่าที่จะดูแต่สิ่งที่ไม่ถูกต้องเพียงเล็กน้อย

5.9 ผู้มิตรกับบุคคลที่ไม่ใช่เพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกันอย่างน้อย 1 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่นอกโรงเรียนและเป็นเพื่อนต่างวิชาชีพ เพื่อคุยกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในชีวิตทำให้เห็นโลกกว้างขึ้น

5.10 รู้จักประเมินตนเอง โดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นมักจะมองเห็นความบกพร่องของคนที่มากกว่าจะมองเห็นความบกพร่องของตนเอง ควรจึงควรหาทางประเมินตนเอง หาข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของตน สิ่งใดที่บกพร่องก็ควรหาทางแก้ไข สิ่งใดที่ดีแล้วก็ควรพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาความท้อแท้กับประชากรกลุ่มอื่น การศึกษานี้เน้นการศึกษาจากประชากรที่เป็นครูประถมศึกษาในภาคกลาง น่าจะได้ศึกษากับประชากรที่เป็นครูประถมศึกษาในภาคอื่น เช่น ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคเหนือ เพราะครูประถมศึกษาอื่นมีสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมแตกต่างไปจากครูประถมศึกษาในภาคกลาง รวมทั้งควรศึกษากับประชากรในสาขาวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์ พยาบาล ตำรวจ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะความท้อแท้เกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกอาชีพ โดยเฉพาะกับอาชีพที่ให้บริการสังคม ซึ่งผลการศึกษานี้จะสามารถนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งที่จะทำได้คำตอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. การศึกษาเชิงคุณภาพในปัจจัยที่สามารถแยกแยะความท้อแท้ของครูประถมศึกษา เช่น ในปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน เพื่อให้ได้คำตอบอย่างลึกซึ้งและครบถ้วนสมบูรณ์

3. ควรจะทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาต่างสังกัดกัน เช่น ครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และครูประถมศึกษาสังกัดเทศบาลว่าระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้คำตอบว่า ครูประถมศึกษาในแต่ละสังกัดซึ่งมีระบบบริหารแตกต่างกัน และสภาพการทำงานต่างกัน มีสภาวะความท้อแท้เป็นอย่างไร

4. การศึกษาปัจจัยด้านบทบาท จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า [✓]ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความพึงพอใจด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของบท จึงน่าจะได้ศึกษาถึงลักษณะของครูและผู้บริหารที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท รวมทั้งแนวทางการป้องกันความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท

5. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของนักเรียนที่เรียนกับครูที่มีระดับความพึงพอใจสูง กับนักเรียนที่เรียนกับครูที่มีความพึงพอใจต่ำ เพื่อให้ทราบผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

6. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู โดยนำแบบผู้นำและพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีต่าง ๆ มาศึกษา เพื่อสืบค้นปัญหาที่แท้จริงของการบริหารงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง

บรรณาธิการ

บรรณานุกรม

๓ ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์. ความสัมพันธ์ในครอบครัว. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.

กิตติ แสงเทียนฉาย. การศึกษาความขัดแย้งและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2531. ลักสำเนา.

กิติมา ปรีดิ์ดิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์, 2529.

เกียรติ อัมพราย และคณะ. การศึกษาอัตราและรูปแบบเพื่อปรับปรุงโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก นครสวรรค์ : ฝ่ายแผนพัฒนา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์, 2525.

๕ คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การประถมศึกษา 2526. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2527.

เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : กลางโศภณและแผน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531.

๖ คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานฉบับสังเคราะห์เรื่องการวิจัยและประเมินคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2531.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท กรณีศึกษาโรงเรียนในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ม.ป.ท., 2531.

เจริญ มลิษฐ์. "วิกฤตศรัทธาวิชาชีพระครู," ครูปริทัศน์. 13 : 22 - 27; กุมภาพันธ์ 2531.

จิรรจนา สุวรรณทัต. "สภาพจิตใจของครูที่เกษียณซึ่งสัมพันธ์กับปัญหาการสอนและทัศนคติที่มีต่อเด็ก," วิจัยและวัดผล 27. 4(4) : 33 - 43; 2527.

ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานคร. ปรินทิพินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527. อักส่าเนา.

✓ ชวน หลีกภัย. "คำปราศรัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเนื่องในวันครู 16 มกราคม
2528," ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 9(1) : 9 - 10; ตุลาคม 2527 -
มกราคม 2528.

× ทองคุณ หงส์พันธ์. กฎ บทบาท พฤติกรรมและคุณธรรม. บุรีรัมย์ : สวัสดิ์การพิมพ์, 2528.

× เทพาม เมืองแมน และสวึง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

× ธงชัย สัตติวงษ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

/บรรจง ชูสกุลชาติ. "การศึกษากับการวิงานทำ," นิตรลรัฐ. 28(4) : 4 - 10, กุมภาพันธ์
2529.

✓ ประทุม รอดประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอนเรื่องการบริหารบุคลากรทางการศึกษา.

กรุงเทพฯ : แผนกคำสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2528.

✓ ประไพ ลุดมทัศน์. "การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน," วารสารแก้วใหญ่. 4(2) :
53 - 56; มกราคม 2530.

ปรีมาพร วงศ์บุตโรจน์. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินทิพินท์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อักส่าเนา.

✓ สม แสงสิงแก้ว. "ความผูกพันรักใคร่ในครอบครัว," แนวเนว. 17(84) : 9 - 10;
ธันวาคม 2525 - มกราคม 2526.

พจน์ สะเพียรชัย. "คำกล่าวเปิดการสัมมนาเรื่อง แนวทางใหม่ของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู" ใน
รายงานการสัมมนาเรื่อง แนวทางใหม่ของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู. 19 - 21 ตุลาคม
2524. หน้า 291 - 292; กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,
2524. อักส่าเนา.

พจน์ สะเพียรชัย. "ทิศทางการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6," ใน เอกสารรายงานการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาสาคร ครั้งที่ 4. 11 - 13 มกราคม 2528. หน้า 15 - 36; กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2528.

มิถุนันต์ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.

ภูมิพลอดุลยเดช, พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา. พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล ณ ศาลาดุสิดาลัย. ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ ปี พุทธศักราช 2524. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมแผนที่ทหาร, 2526.

~~พจน์ สะเพียรชัย.~~ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2525.

วิจิตร ศรีสอาน. "ศึกษา-วิทยาการ," มติชน. 10 กรกฎาคม 2528. หน้า 10.

_____. "วิกฤตศรัทธาวิชาชีพครู," คุรุปริทัศน์. 13 : 22 - 27; กุมภาพันธ์ 2531.

วิชาการ, กรม กองวิจัยทางการศึกษา. การวิเคราะห์พฤติกรรมและการเรียนการสอนของครูและนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา (ฉบับทดลอง) พุทธศักราช 2521 และที่เรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2503 (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์, 2524.

วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจและความไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. ปรินทิพย์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.

ศักดิ์ชัย นิรัญพั. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพย์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

ศรีสมร พุ่มสะอาด. การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษานานาชาติ. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

ศิริโสภาคย์ บุรพาเคชะ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2528.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ. จิตวิทยาสังคม. บทสรุป : ชัยศรีการพิมพ์, 2522.

สมชาติ เทสเน็ม. พฤติกรรมการสอนด้านการใช้อุปกรณ์การสอนและด้านทักษะทั่วไปของครูผู้สอน
วิชาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่ง ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สามยุค จำปาทอง. "บทบาทของครูกับการพัฒนาสังคม," วิทยจารย์. 84(11) : 21 -
27; พฤศจิกายน 2529.

*สินสมุทร ประทุมตา. ความวิตกกังวลของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ระหว่างปี พ.ศ. 2517 - 2519. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

สุชาติ โสมประบุร. "การปรับตัวเพื่อสุขภาพจิต," ว.สขศึกษา - พดศึกษา - สันนิบาการ.
10(2) : 43 - 50; เมษายน 2527.

สุเทพ เขาวลิต. สวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ : โอเคเอนสโตร์, 2527.

สุหัตรา สุภาพ. สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม : กรอบกว้าง : ศาสนา : ประเพณี.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.

สุรศักดิ์ หลามมาลา. จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพฯ : โอเคเอนสโตร์, 2523.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมด้านทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

โสภณ หาสิตะหัทธ. สถานภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริหารงานวิชาการ
และสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.

อรุณ รักธรรม. หลักทฤษฎีสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

อัมพล สุลาพันธ์. "การปรับตัวในชีวิตรสระหว่างสามปีภรรยา," ใน เอกสารการสอนพิเศษวิชาจิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 8 - 15 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน้า 734 - 738; กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

อารี สวรรค์วาณิช. การศึกษาวัฒนธรรมครูประชาชนจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อักสำเนา.

อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อักสำเนา.

อุทัย บุญประเสริฐ. องค์การและปทัศนาในองค์กรการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

เลกวิทย์ ณ ถลาง. "ผลกระทบของการประกอบอาชีพครูกับภาวะเครียดสุขภาพในปัจจุบัน," สารพัฒนาหลักสูตร. (24) : 8 - 12; กันยายน 2526.

_____. "ผลกระทบของการประกอบอาชีพครูกับภาวะเครียดสุขภาพในปัจจุบัน," ใน รายงานการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพอคร ครั้งที่ 2. 26 - 28 เมษายน 2526. หน้า 51 - 56; กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

Adams, Bradley Paul. "Leader Behavior of Principals and Its Effect on Teacher Burnout," Dissertation Abstracts International. 49(6) : 1317-A; December, 1988.

Alderfer, Clayton P. Existence, Relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Settings. New York : Free Press, 1972.

Anderson, Mary Beth G. and Edward F. Iwanicki. "Teacher Motivation and Its Relationship to Burnout," Educational Administration Quarterly. 20(2) : 109 - 132; Spring, 1984.

- Angle, H.L. and J.L. Perry. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," Administrative Science Quarterly. 26(1) : 1 - 14; March, 1981.
- Arreenich, Thosapol. "A Study of Factors Influencing the Burnout Syndrome as Perceived by North Dakota Public School Classroom Teachers," Dissertation Abstracts International. 42(10) : 4212-A; April, 1982.
- X Beach, Dale S. Personnel : Management People at Work. New York : The Macmillan, Co., 1965.
- Benson, John. "The Bureaucratic Nature of Schools and Teacher Job Satisfaction," The Journal of Educational Administration. XXI(2) : 137 - 147; Summer, 1983.
- X Berelson, Barnard and Gary A. Steiner. Human Behavior. New York : Harcourt, Brace and World, 1964.
- Blase, Joseph J. "A Social-Psychological Grounded : Theory of Teacher Stress and Burnout," Educational Administration Quarterly. 18(4) : 93 - 113; Fall, 1982.
- Bonn, Barbara Ann. "The Extent of Burnout as a Phenomenon Affecting Teachers in Selected Virginia Schools," Dissertation Abstracts International. 43(5) : 1418-A; November, 1982.
- Brissie, Jane S. and others. "Individual, Situational Contributors to Teacher Burnout," The Journal of Educational Research. 82(2) : 106 - 112; November/December, 1988.
- Bruno, Joseph C. "An Investigation of the Relationship of Organization Climate to the Burnout of Public School Principals and Teachers in Selected New Jersey Suburban Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 48(5) : 1066-A; November, 1987.
- Buchanan, Bruce. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," Administrative Science Quarterly. 19(4) : 533 - 543; December, 1974.
- Campbell, Jennifer. "Effects of Self-esteem, Hypothetical Explanations, and Verbalization of Expectancies on Future Performance," Journal of Personality and Social Psychology. 48(5) : 1097 - 1111; May, 1985.
- Cassel, Russell N. "Critical Factors Related to Teacher Burnout," Education. 105(1) : 102 - 106; Fall, 1984.

- X Cherniss, Cary. Professional Burnout in Human Service Organizations. New York : Praeger Publishers, 1980.
- Colasurdo, Michael Modesto. "A Descriptive Survey of Professional Burnout Amongst Public School Teachers in San Diego, California," Dissertation Abstracts International. 42(2) : 470 - A; August 1981.
- Conley, Sharon C. and others. "The School Work Environment and Teacher Career Dissatisfaction," Educational Administration Quarterly. 25(1) : 58 - 81; February 1989.
- Cook, John D. and others. The Experience of Work. London : Academic Press, Inc., 1981.
- X Costley, Dan L. and Ralph Todd. Human Relations in Organizations. 2nd ed., St. Paul, Minnesota : West Publishing, Co., 1983.
- Crane, Stephen John. "An Analysis of the Relationship Among Personal and Professional Variables, Role Ambiguity, Role Conflict and Perceived Burnout of Special Education Teachers," Dissertation Abstracts International. 42(8) : 3549-A; February 1982.
- Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychology Testing. 4th ed., New York : Harper, 1984.
- Cunniff, Ellen Catherine. "Work-Related Stress and Attendance in the Teaching Profession (Burnout)," Dissertation Abstracts International. 47(10) : 3619-A; April, 1986.
- X Curran, Joseph. Introductory Sociology. A Basic Self-Instructional Guide. New York : McGraw-Hill Book Company, 1977.
- DeCenzo, David A. and Stephen P. Robbins. Personnel/Human Resource Management. 3rd ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1988.
- X Dessler, Gary. Personnel Management. 4th ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1988.
- Devorah, Kalekin-Fishman. "Burnout or Alienation? A Context Specific Study of Occupational Fatigue Among Secondary School Teachers," Journal of Research and Development in Education. 19(3) : 24 - 34; Spring, 1986.

- Dworkin, Anthony Gary. "Teacher Burnout in the Public Schools : Structural Causes and Consequences for Children," Educational Administration Quarterly. 24(1) : 86 - 88; February, 1988.
- Ensor, Karen Joyce. "The Impact of Burnout Workshops and Social Support Systems on Teachers' Ability to Cope With Job Stress," Dissertation Abstracts International. 44(6) : 1731-A; December 1983.
- Farber, Barry A. and Julie Miller. "Teacher Burnout : A Psycho-Educational Perspective," Teacher College Record. 83(2) : 235 - 243; Winter, 1981.
- Feagan, Sandra Yvonne. "Relationships of a Quality Circle Process of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 47(2) : 359-A; August, 1985.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5th ed., New York : McGraw-Hill, Inc., 1981.
- Fielding, Marianne Andrews. "Personality and Situational Correlates of Teacher Stress and Burnout," Dissertation Abstracts International 43(2) : 400-A; August, 1982.
- Fishbein, Martin and Icek Ajzen. Belief, Attitude, Intention and Behavior. Philipines : Adison - Wesley Publishing Company Inc., 1975.
- Freudenberger, Herbert J. "Staff Burn-Out," Journal of Social Issues. 30(1) : 159 - 165; 1974.
- Friesen, David, Edward A. Holdaway and Alan W. Rice. "Satisfacion of School Principals with Their Work," Educational Administration Quarterly. 19(4) : 35 - 58; Fall, 1983.
- Garland, Virginia Eleanor. "Organizational and Individual Burnout Factors : Interviews of Teachers Formerly in an Urbun Public School District," Dissertation Abstracts International. 42(3) : 929-A; September, 1981.
- Getzels, Jacob W. and others. Educational Administration as a Social Process : Theory, Research and Practice. New York : Harper and Row Publishers, 1968.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James Donnelly, Jr. Organizations : Behavior, Structure, Process. 4th ed., Plano, Texas : Business Publication, Inc., 1982.

- _____. Organizations : Behavior, Structure, Process. 6th ed.,
Plano, Texas : Business Publication, Inc., 1988.
- Gilmer, B. Von Haller. Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill
Book Company, 1971.
- Gold, Yvonne. "Burnout : A Major Problem for the Teaching Profession,"
Education. 104(3) : 271 - 274; Spring, 1984.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book
Company, 1973.
- Gopdson, Tanya Jannine. "Herzberg's Motivation Hygiene Theory Applied
to Elementry Teachers in Selected Alabama," Dissertaion
Abstracts International. 45(12) : 3543-A; June, 1985.
- Grant, Evelyn Thomas. "Case Studies of the Demographic, Personal, and
Situational Correlates of Burnout in Secondary Social Studies
Teachers in a Large Southeastern School System," Dissertation
Abstracts International. 49(5) : 1110-A; November, 1988.
- Grutchfield, Lee Allen. "Relationship Between Selected Personality
Variables, Demographic Variables, and the Experience of Burnout
among Registered Nurses," Dissertation Abstracts International.
42(11) : 4723-A; May, 1982.
- Guilford, John S. and David E. Grey. Motivation and Modern Management.
Reading, Massachusetts : Addison Wesley Publishing, Co., 1970.
- Hackman, Richard J., Edenard E. Lawler and Lyman W. Porter. Perspectives
on Behavior in Organization. New York : McGraw-Hill Book Company,
1977.
- X Hanchey, Susan Gale. "Teacher Burnout : The Person and Environmental
Influences," Dissertation Abstracts International. 48(12) :
3076-A; June, 1988.
- X Harmon-Vaught, Darlys Sanford. "Role Conflict, Role Ambiguity, Personal
and Professional Variables, and burnout among Special Education
Teachers," Dissertaion Abstracts International. 47(3) : 862-A;
September, 1986.
- Hauser, Paula. "The Self-esteem of Regular and Special Education
Elementary Teachers as Related to Job Satisfication,"
Dissertation Abstracts International. 43(6) : 1926-A;
December, 1982.

Herzberg, Frederick, and others. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1959.

Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research and Practice. New York : Random House, 1978.

_____. Educational Administration : Theory, Research and Practice. 2nd ed., New York : Random House, 1982.

_____. Educational Administration : Theory, Research and Practice. 3rd ed., New York : Random House, 1987.

Hoyle, Eric. The Role of The Teacher. London : Routledge and Kegan Paul, 1969.

Hrebiniak, Lawrence C. and Joseph A. Alutto. "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly. 17(1) : 555 - 573; December, 1972.

Iwanicki, Edward F. "Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout," Theory into Practice. 22(1) : 27 - 32; Winter, 1983.

Jackson, Susan E. and others. "Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon," Journal of Applied Psychology. 71(4) : 630 - 640; November, 1986.

Johnson, Michele Lana. "Individual and Organizational Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment among Collegiate Middle Managers," Dissertation Abstracts International. 47(9) : 3262-A; March, 1987.

Kast, Fremont E. and James E. Rosenzweig. Organization and Management : A System and Contingent Approach. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill Book Company, 1985.

Kibler, Rooney Dale. "Burnout Intervention with Public School Teachers," Dissertation Abstracts International. 43(10) : 3171-A; April, 1983.

Kottkamp, Robert B. and John R. Mansfield. "Role Conflict, Role Ambiguity, Powerlessness and Burnout Among High School Supervisors," Journal of Research and Development in Education. 18(4) : 29 - 38; Summer, 1985.

- Leeson, Barbara Splane. "Professional Burnout : The Effect of the Discrepancy between Expectation and Attainment on Social Workers in a Mental Hospital," Dissertation Abstracts International. 41(9) : 3953-3954-A; March, 1981.
- Lortir, Dan C. School Teacher. Chicago : The University of Chicago Press, 1975.
- Martin, James Michael. "Teacher Burnout and the Urban School System," Dissertation Abstracts International. 49(4) : 768-A; October, 1988.
- Maslach, Christina. "Burned-out," Human Behavior. 5(9) : 16 -22; September, 1976.
- _____. "The Client Role in Staff Burn-out," Journal of Social Issues. 34(4) : 111 - 124; Fall, 1978.
- Maslach, Christina and Susan E. Jackson. "Burned-out Cops and Their Families," Psychology Today. 12(12) : 59 - 62; May, 1979.
- _____. "The Measurement of Experienced Burnout," Journal of Occupational Behaviour. 2 : 99 - 113; 1981.
- _____. Maslach Burnout Inventory Manual. 2nd ed., Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press, 1985.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Row, 1954.
- Mattingly, M. "Sources of Stress and Burn-out in Professional Child Care Work," Child Care Quarterly. 6(2) : 127 - 137; Summer, 1977.
- McGrath, Mary Colette Zabolio. "Job Stress and Burnout among Teachers of the Emotionally and Behaviorally Disturbed," Dissertation Abstracts International. 49(10) : 2880-A; April, 1989.
- McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill, 1960.
- McIntyre, Thomas Charles. "An Investigation of the Relationship Among Burnout, Locus of Control, and Selected Personal Professional Factors in Special Education Teachers," Dissertation Abstracts International. 42(9) : 3949-A; March, 1982.
- McGuire, Willard H. "Teacher Burnout," Today's Education. 68(4) : 5; November - December, 1979.

- Metz, Pamela Kay. "An Exploratory Study of Professional Burnout and Renewal among Educators," Dissertation Abstracts International. 40(8) : 4308-A; February, 1980.
- Mitchell, Terence R. People in Organizations : An Introduction to Organizational Behavior. 2nd ed., Tokyo : McGraw-Hill, 1982.
- Mitchell, Terence R. and James R. Larson, Jr. People in Organizations : An Introduction to Organizational Behavior. 3rd ed., Singapore : McGraw-Hill, Inc., 1987.
- ✓ Muldary, Thomas W. Burnout and Health Professionals : Manifestations and Management. Garden Grove, California : A Capistrano Publication, 1983.
- Mumford, E. Job Satisfaction. London : Longman, 1972.
- Newman, Philip R. and Barbara M. Newman. Psychology. Homewood, Illinois : The Dorsey Press, 1983.
- Niehuse, Oliver L. "Burnout : A Real Threat to Human Resources Managers," Personnel. 58(1) : 25 - 32; September-October, 1981.
- Nusbaum, Linda Catherine. "Perceived Stress and Self-Concept as Related to Burnout in School Counselors," Dissertation Abstracts International. 43(1) : 79-A; July, 1982.
- Okolo, Augustine Emeka. "An Analysis of the Relationship Between Subordinate Loyalty, Job Satisfaction and Managirical Styles of Secondary School Principals in Anambra State, Nigeria," Dissertation Abstracts International. 49(12) : 3577-A; June, 1989.
- Olsen, Heidi Roberts. "An Analysis of Stress and Burnout in Learning Disabilities and Regular Education Teachers," Dissertation Abstracts International. 49(9) : 2620-A; March, 1989.
- Organ, Dennis W. and Charles N. Greene. "Role Ambiguity, Locus of Control, and Work Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 59(1) : 101 - 102; February, 1974.
- Owens, Robert G. Organizational Behavior in Schools. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1970.
- _____. Organizational Behavior in Education. 2nd ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1981.

Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. 3rd ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1987.

✓ Pardo, Betty R. "Burnout, Personal Variables and the Practice of Functional Skills Concept among Teachers of the Severely Handicapped," Dissertation Abstracts International. 49(12) : 3689-A; June, 1989.

Paul, Robert J. "Some Correlates of Role Ambiguity-Men and Women in the Same Work Environment," Educational Administration Quarterly. 11(3) : 85 - 98; Autumn, 1975.

Perlman, Baron. and Alan E. Hartman. "Burnout : Summary and Future Research," Human Relations. 35(4) : 283 - 305; April, 1982.

Picard, Benjamin Howard. "Teacher Motivation : Perceptions of Teachers and School Officers," Dissertation Abstracts International. 47(04) : 1143-A; October, 1986.

Pinder, Craig C. Work Motivation, Theory, Issues and Application. Glenview Illinois : Scott, Foresman and Company, 1984.

Porter, Lyman W. and others. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians," Journal of Applied Psychology. 59(5) : 603 - 609; October, 1974.

Porter, L.W. and R.M. Steers. "Organizational Work and Personal Factor in Turnover and Absenteeism," Psychological Bulletin. 80 : 151 - 176; 1973. ✓

Raison, Jeffrey Charles. "Job Burnout and Stress in Regular and Special Education Teachers : Its Relation to Contact with Handicapped Students," Dissertation Abstracts International. 42(6) : 2616-A; December, 1981.

Randall, Mary and William A. Scott. "Burnout, Job Satisfaction, and Job Performance," Australian Psychologist. 23(3) : 335 - 347; November, 1988.

Rhoades, Merle Dean. "The Impact of Burnout upon Leadership Behavior," Dissertation Abstracts International. 48(8) : 2027-A; February, 1980.

Rizzo, John R., Robert J. House and Sidney L. Lirtzman. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations," Administrative Science Quarterly. 15(2) : 150 - 163; June, 1970.

- Rosenholtz, Susan J. "Workplace Conditions that Affect Teacher Quality and Commitment : Implications for Teacher Induction Programs," The Elementary School Journal. 89(4) : 421 - 439; March, 1989.
- Rottier, Jerry. "Teacher Burnout-Small and Rural School Style," Education. 104(1) : 72 - 79; Fall, 1983.
- Rychkman, Richard M., Toel A. Gold and William C. Rodda. "Confidence Rating Shifts and Performance as a Function of Locus of Control, Self-esteem and Initial Task Experience," Journal of Personal and Social Psychology. 18(3) : 305 - 310; June, 1971.
- Sergiovanni, Thomas J. and Fred D. Carver. The New School Executive : A Theory of Administration. 2nd ed., New York : Harper and Row, 1980.
- X Schlansker, Mary Elizabeth. "An Analysis of Teacher Stress and Burnout and the Perceived Sources of Support," Dissertation Abstracts International. 42(5) : 1563-A; November, 1986.
- Schwab, Richard Lewis. "The Relationship of Role Conflict, Role Ambiguity, Teacher Background Variables and Perceived Burnout Among Teachers," Dissertation Abstracts International. 41(9) : 3823-A; March, 1981.
- _____. "Teacher Burnout : Moving Beyond "Psychobabble"," Theory into Practice. 22(1) : 21 - 26; Winter, 1983.
- ✓ Schwab, Richard L. and Edward F. Iwanicki. "Who are Our Burned Out Teachers?" Educational Research Quarterly. 7(2) : 5 - 16; Summer, 1982.
- ✓ _____. "Perceived Role Conflict, Role Ambiguity, and Teacher Burnout," Educational Administration Quarterly. 18(1) : 60 - 74; Winter, 1982.
- X Shapiro, Barbara L. "The Relationship of Teacher Burnout to Individual and Environmental Variables," Dissertation Abstracts International. 48(5) : 1157-A; November, 1987.
- Sheldon, M.E. "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization," Administrative Science Quarterly. 16(2) : 142 - 150; June, 1971.

- Singer, Frances Lorraine. "A Study of the Relationship Between Teacher Burnout and the Leadership Style of the Principal, As Perceived by the Teacher," Dissertation Abstracts International. 46(10) : 2883-A; April, 1984.
- Steers, Richard. M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly. 22(1) : 46 - 56; March, 1977.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill Book Company, 1979.
- _____. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.
- Szilagyi, A. and others. "Role Dynamics, Locus of Control and Employee Attitudes and Behavior," Academy of Management Journal. 19 : 259 - 276; 1976.
- Taylor, George Andrew, III. "A Study of Job Satisfaction as Perceived by the Certified Staff in Florida Public Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 47(4) : 1185-A; October, 1986.
- Taylor, Ryan D. "Burnout among the Isolated, Rural Teachers in Montana," Dissertation Abstracts International. 48(11) : 2786-A; May 1988.
- Thompson, Cathy Lynn. "A Comparison of Non Burned-out Teachers," Dissertation Abstracts International. 47(2) : 417-A; August, 1985.
- Vayda, Daniel Michael. "An Investigation of Teacher Burnout in the Pittsburgh Public Schools," Dissertation Abstracts International. 42(3) : 621-A; September, 1982.
- Veniga, R.L. and J.P. Spradley. The Work Stress Connection : How to Cope With Job Burnout. Boston : Little Brown, 1981.
- Weekes, Yvonne Nona. "Institutional Correlates of Stress/Burnout as Perceived by Early Childhood Teachers," Dissertation Abstracts International. 43(10) : 3262-A; April, 1983.
- Whiteman, Jerry L., John C. Young and M. Lynette Fisher. "Teacher Burnout and the Perception of Student Behavior," Education. 105(3) : 299 - 305; Spring, 1985.
- Wood, O.R. An Analysis of Faculty Motivation to Work in the North Carolina Community College System. Doctor's Thesis, Raleigh; North Carolina State University at Raleigh, 1973. Photocopied.

කතෘ

ที่ ทม 1007/0426

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

26 กุมภาพันธ์ 2533

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

เป็นนิสิตระดับ ☒ ปริญญาเอก สาขา การบริหารการศึกษา☐ ปริญญาโท วิชาเอก

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาเห็นว่า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ศ.ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ประธาน

รศ.ดร.ไศยดี เพชรชื่น กรรมการ

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลภรณ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้ครูผู้สอนในสังกัดตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมีนาคม
2533 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมพร บัวทอง)

บัณฑิตวิทยาลัย

แทนที่บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258 - 4119

ที่.ทม 1007/0838

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

เมษายน 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นนิสิตระดับปริญญาเอก สาขา
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ศ.ดร.เสริมศักดิ์ วิชาสารณย์ ประธาน

รศ.ดร.โพธิ์ เพชรฟ้า กรรมการ

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากท่านเกี่ยวกับแนวทางหรือมาตรการ
แก้ไขปัญหาคความท้าทายของครูประถมศึกษาในภาคกลาง เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258 - 4119

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

25 กุมภาพันธ์ 2533

เรื่อง พลความเลขเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพ

ขณะนี้ข้าพเจ้ากำลังศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพระชนะของครูที่มีต่องาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง
ในการปฏิบัติงาน จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะถามถึงความรู้สึก
และความเห็นของท่านในการทำงาน การดำเนินชีวิตในครอบครัว ความผูกพันต่อหน่วยงาน
การรับรู้เกี่ยวกับบทบาท และการตั้งใจในการทำงาน ถ้าตอบของท่านจะถือให้เป็นความลับ
ขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือต่อการทำงานของท่าน โปรดตอบทุกข้อด้วยความจริงใจ
เพราะคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการประเมินศึกษาของเรา

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งในความกรุณา และความร่วมมือจากท่านที่ได้ช่วยตอบแบบสอบถาม
ทุกตอนและทุกข้อ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความก้มมือ

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

มศว ประสานมิตร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 6 ตอนด้วยกัน คือ

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2 การดำเนินชีวิตในครอบครัวของท่าน
- ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของท่าน
- ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อหน่วยงาน
- ตอนที่ 5 การตั้งใจในการทำงาน
- ตอนที่ 6 บรรณานุกรมที่ข้องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

โปรดตอบทุกตอนและทุกข้อด้วยความเ็นจริงของท่าน

สำหรับเจ้าหน้าที่

ประเภทโรงเรียน ☐ 1.☐ 2.ขนาดโรงเรียน ☐ 1.☐ 2.☐ 3.แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมคำตอบลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตาม
ความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับชั้นที่สอน

☐ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 2☐ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 4☐ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6

4. ประสบการณ์ทำงาน ปี

5. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี☐ ปริญญาตรี☐ สูงกว่าปริญญาตรี

6. สภาพสมรส

☐ เป็นโสด☐ สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน☐ สมรสแล้วแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน☐ หย่า☐ เป็นหม้าย

7. ภูมิลาเนา

☐ ภูมิลำเนาเดียวกับจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน☐ ภูมิลำเนาต่างจากจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน

แบบสอบถามตอนที่ 2 การดำเนินชีวิตในครอบครัวของท่าน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัวของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือแนวปฏิบัติของท่านมากที่สุด โปรดทำเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขที่เป็นคำตอบของท่าน โดยกำหนดให้

- เลข 1 แทน ไม่เคยรู้สึกเป็นเช่นนี้
 เลข 2 แทน เกือบไม่เคยรู้สึกเป็นเช่นนี้
 เลข 3 แทน รู้สึกเป็นเช่นนี้บ้าง ๑ ครั้ง
 เลข 4 แทน รู้สึกเป็นเช่นนี้เป็นบางครั้ง
 เลข 5 แทน รู้สึกเป็นเช่นนี้เป็นบ่อยครั้ง
 เลข 6 แทน รู้สึกเป็นเช่นนี้ค่อนข้างสม่ำเสมอ
 เลข 7 แทน รู้สึกเป็นเช่นนี้สม่ำเสมอ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
1	ท่านและบุคคลในครอบครัวมีความเข้าใจอันดีต่อกัน	1 2 3 4 5 6 7
2	ในครอบครัวของท่านมีความจริงใจต่อกัน	1 2 3 4 5 6 7
3	บุคคลในครอบครัวของท่านมีโอกาสที่จะไปทำบุญร่วมกัน หรือไปพักผ่อนด้วยกันเสมอ	1 2 3 4 5 6 7
4	สมาชิกในครอบครัวของท่านแสดงความคิดเห็น โดยใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์	1 2 3 4 5 6 7
5	ท่านรู้สึกมีความสุขและอบอุ่นใจ เมื่ออยู่บ้าน	1 2 3 4 5 6 7
6	ครอบครัวของท่านพอใจที่ท่านเป็นครู	1 2 3 4 5 6 7
7	ครอบครัวของท่านส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของท่าน ..	1 2 3 4 5 6 7

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน						
8	ท่านสามารถที่จะปรึกษาหารือกับครอบครัวของท่านเกี่ยวกับการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
9	ท่านมีรายได้ไม่พอเพียงกับรายจ่ายในครอบครัว	1	2	3	4	5	6	7
10	ท่านมีความจำเป็นต้องหารายได้พิเศษนอกเวลาทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
11	ครอบครัวของท่านต้องกู้ยืมเงินจากแหล่งอื่นมาใช้	1	2	3	4	5	6	7
12	ท่านพอใจในฐานะและชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว	1	2	3	4	5	6	7
13	รู้สึกว่าคุณเองมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบในบ้าน	1	2	3	4	5	6	7
14	ท่านอยากจะอยู่ตามลำพังหรือต้องการออกไปแสวงหาความสุขความผ่อนคลายใจนอกบ้าน	1	2	3	4	5	6	7
15	ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความสามารถในการปรับตัว ...	1	2	3	4	5	6	7

แบบสอบถามตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของท่าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ รอบตัวเลขที่อยู่ท้ายข้อความในแต่ละข้อซึ่งตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยกำหนดให้

เลข 1 แทน ไม่เป็นความจริงเลย

เลข 2 แทน เกือบไม่เป็นความจริง

เลข 3 แทน มีความเป็นจริงเล็กน้อย

เลข 4 แทน มีความเป็นจริงปานกลาง

เลข 5 แทน เป็นความจริงค่อนข้างมาก

เลข 6 แทน เป็นความจริงมาก

เลข 7 แทน เป็นความจริงมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
1	ท่านต้องทำงานในสิ่งที่ท่านคิดว่าท่านจะมีชีวิตที่ดีกว่า	1 2 3 4 5 6 7
2	ท่านต้องทำงานเพื่อไร้อารยะ	1 2 3 4 5 6 7
3	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน โดยไม่มีคนมากพอที่จะทำงานให้เสร็จได้	1 2 3 4 5 6 7
4	ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ โดยไม่ได้รับงบประมาณและวัสดุอย่างเพียงพอที่จะดำเนินการได้	1 2 3 4 5 6 7
5	ท่านต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากท่าน	1 2 3 4 5 6 7
6	ในบางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดกับนโยบายหรือกฎระเบียบ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายได้	1 2 3 4 5 6 7
7	ท่านได้รับการขอร้องจากบุคคลต่าง ๆ ในการทำงาน โดยที่คำขอร้องเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้	1 2 3 4 5 6 7

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
8	ท่านต้องกระทำในสิ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคลหนึ่งแต่ไม่เป็นที่ ยอมรับของอีกบุคคลหนึ่ง	1 2 3 4 5 6 7
9	ท่านรู้ว่าท่านเองมีความคาดหวังอะไรบ้าง	1 2 3 4 5 6 7
10	ท่านทราบดีว่าท่านมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใด	1 2 3 4 5 6 7
11	ท่านได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	1 2 3 4 5 6 7
12	ท่านรู้ว่าท่านควรจะแบ่งเวลาในการทำงานอย่างไร จึงจะเหมาะสม	1 2 3 4 5 6 7
13	ท่านรู้ว่าท่านมีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง	1 2 3 4 5 6 7
14	ผู้ร่วมงานของท่านทุกคนเข้าใจดีว่าตนเองต้องทำอะไรบ้าง	1 2 3 4 5 6 7

แบบสอบถามตอนที่ 4 ความผูกพันต่อหน่วยงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับการทำงาน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้โดยละเอียดว่า ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และความเห็นของท่านอยู่ในระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขที่ตรงกับระดับความเห็นของท่าน โดยกำหนดให้

- เลข 1 แทน ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
 เลข 2 แทน ไม่เห็นด้วยปานกลาง
 เลข 3 แทน ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย
 เลข 4 แทน ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
 เลข 5 แทน เห็นด้วยเล็กน้อย
 เลข 6 แทน เห็นด้วยปานกลาง
 เลข 7 แทน เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
1	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ข้าพเจ้าเป็นครูสังกัด สปช.	1 2 3 4 5 6 7
2	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าอยากจะออกจากงาน ซึ่งทำอยู่เพื่อไปทำงานอื่น	1 2 3 4 5 6 7
3	ข้าพเจ้าไม่อยากจะสร้างความยุ่งยากให้กับตนเองด้วยการช่วยเหลือโรงเรียน	1 2 3 4 5 6 7
4	แม้โรงเรียนจะมีงบประมาณสนับสนุนน้อย ข้าพเจ้าก็ยังไม่เต็มใจที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	1 2 3 4 5 6 7

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
5	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	1 2 3 4 5 6 7
6	ข้าพเจ้าได้พยายามทำงานไม่เพียงเพื่อความก้าวหน้าของตัวเองเท่านั้น แต่เพื่อความเจริญของโรงเรียนนี้ด้วย	1 2 3 4 5 6 7
7	แม้ที่อื่นจะให้เงินเดือนมากกว่าที่ได้รับจาก สปช. ข้าพเจ้าก็ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่	1 2 3 4 5 6 7
8	ข้าพเจ้าไม่แนะนำเพื่อนสนิทให้มาทำงานในสังกัด สปช.	1 2 3 4 5 6 7
9	ข้าพเจ้าภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถือประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนและ สปช.	1 2 3 4 5 6 7

แบบสอบถามตอนที่ 5 การสนใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขที่อยู่ท้ายข้อความในแต่ละข้อ ตามลักษณะปัจจัยต่าง ๆ ของงานที่เผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่านในปัจจุบัน โดยกำหนดให้

เลข 1 แทน มีความพอใจน้อยที่สุด

เลข 2 แทน มีความพอใจน้อย

เลข 3 แทน มีความพอใจปานกลาง

เลข 4 แทน มีความพอใจมาก

เลข 5 แทน มีความพอใจมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
1	งานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	1 2 3 4 5
2	งานที่ท่านทำสร้างเกียรติยศชื่อเสียงและค่าตอบแทนให้แก่ท่าน อย่างรวดเร็ว	1 2 3 4 5
3	ข้อเสนอแนะของท่านต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้รับการพิจารณา เพื่อนำไปปฏิบัติ	1 2 3 4 5
4	การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน และของโรงเรียน	1 2 3 4 5
5	การอยู่ในระเบียบวินัยของนักเรียน	1 2 3 4 5
6	นักเรียนของท่านส่วนมากประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า โดยตลอด	1 2 3 4 5
7	ผลที่ได้จากการประเมินความสำเร็จของงานที่ท่านทำ	1 2 3 4 5
8	การมีโอกาสที่จะได้รับฝึกหัดผลงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น	1 2 3 4 5

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน				
9	การมีโอกาสก้าวหน้าในด้านการงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	1	2	3	4	5
10	การมีส่วนร่วมในการเข้ารับการฝึกอบรม	1	2	3	4	5
11	โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อทำให้ปฏิบัติงานได้ในหลายระดับและหลายประเภท	1	2	3	4	5
12	ความก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	1	2	3	4	5
13	การมีโอกาสเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในอาชีพของท่าน	1	2	3	4	5
14	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของท่าน	1	2	3	4	5
15	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและความสำเร็จของท่าน	1	2	3	4	5
16	ผลงานและความคิดของท่านทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ	1	2	3	4	5
17	กันทั่วไปยอมรับกิจกรรมและผลงานของท่าน	1	2	3	4	5
18	การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	1	2	3	4	5
19	ภาระงานที่ท่านทำเหมาะสมกับเวลาการทำงาน	1	2	3	4	5
20	การมีโอกาสได้รับผิดชอบการปฏิบัติงานร่วมใน คณะกรรมการของโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน	1	2	3	4	5
21	การมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือไปจากงานประจำของท่าน	1	2	3	4	5
22	การได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	1	2	3	4	5
23	การทำงานตรงกับความต้องการและความสนใจของท่าน	1	2	3	4	5
24	งานที่ท่านอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	2	3	4	5

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน				
25	ความกระตือรือร้นของท่านในการสอนแต่ละวัน	1	2	3	4	5
26	วิธีการเก็บเงิน เดือนของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	1	2	3	4	5
27	ระดับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
28	บัญชีอัตราเงิน เดือนของข้าราชการที่ให้อยู่ในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
29	เงินเดือนที่ท่านได้รับตามวุฒิในปัจจุบันเหมาะสม	1	2	3	4	5
30	เงินเดือนที่ท่านได้รับตามวุฒิในปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่การงาน ของท่าน	1	2	3	4	5
31	ท่านกับผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจกัน	1	2	3	4	5
32	ผู้บังคับบัญชามีศักยภาพในการเป็นผู้นำ	1	2	3	4	5
33	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและให้กำลังใจท่าน	1	2	3	4	5
34	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และไว้วางใจมอบหมายงานให้ท่านทำ	1	2	3	4	5
35	ผู้บังคับบัญชามีแนวทางในการทำงานให้แก่ท่าน	1	2	3	4	5
36	ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มและใช้นวัตกรรมในการทำงาน	1	2	3	4	5
37	ผู้บังคับบัญชามีปฏิบัติต่อท่านอย่างยุติธรรม	1	2	3	4	5
38	ความต้องการของท่านได้รับการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5
39	ผู้บังคับบัญชามีความเปิดเผยสอดคล้องกับท่าน	1	2	3	4	5
40	จำนวนนักเรียนที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ นักเรียนต่อห้องตามที่ สปช. กำหนด	1	2	3	4	5
41	อัตราชั่วโมงการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละสัปดาห์เหมาะสม	1	2	3	4	5

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
42	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับ คนอื่น ๆ	1 2 3 4 5
43	ที่ท่านทำงานของตำแหน่งนี้เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน	1 2 3 4 5
44	มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	1 2 3 4 5
45	มวลประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมีความเหมาะสม	1 2 3 4 5
46	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและคณะอาจารย์กับนักเรียนในโรงเรียน	1 2 3 4 5
47	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	1 2 3 4 5
48	โอกาสที่จะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงาน	1 2 3 4 5
49	การบริหารโครงการของโรงเรียนมีการกำหนดไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจน	1 2 3 4 5
50	การติดตามผลการบริหารโรงเรียนโดยมีคณะกรรมการเป็น ผู้ดำเนินงาน	1 2 3 4 5
51	การกำหนดนโยบายบริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาและสอดคล้อง กับความต้องการของสมาชิกในโรงเรียน	1 2 3 4 5
52	ปรัชญาของโรงเรียนมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้	1 2 3 4 5
53	เพื่อนร่วมงานไม่มีความเป็นมิตรกับข้าพเจ้า	1 2 3 4 5
54	ความร่วมมือจากครูที่สอนชั้นอื่น ๆ กับข้าพเจ้า	1 2 3 4 5
55	ความร่วมมือจากครูภายในกลุ่มโรงเรียนกับข้าพเจ้า	1 2 3 4 5
56	ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับข้าพเจ้า	1 2 3 4 5
57	ความสัมพันธ์ระหว่างข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานลาพักเดียวกัน	1 2 3 4 5

แบบสอบถามตอนที่ 6 ทัศนคติที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการสำรวจทัศนคติของท่านที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับความรู้สึกของท่าน กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด และตัดสินใจว่าท่านเคยมีความรู้สึกเช่นนี้กับการทำงานของท่านหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขที่เป็นคำตอบซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่านอย่างแท้จริง โดยกำหนดให้

เลข 0 แทน ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้

เลข 1 แทน รู้สึกไปละ 2 - 3 ครั้ง หรือน้อยกว่า

เลข 2 แทน รู้สึกได้บ่อยครั้ง หรือบ่อยกว่า

เลข 3 แทน รู้สึกเกือบจะ 2 - 3 ครั้ง

เลข 4 แทน รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง

เลข 5 แทน รู้สึกสัปดาห์ละ 2 - 3 ครั้ง

เลข 6 แทน รู้สึกเช่นนี้ทุกวัน

ข้อที่	ข้อความ	ความรู้สึกบ่อยเพียงไร
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ทำให้จิตใจอ่อนเพลีย	1 2 3 4 5 6
2	หมดแรงหลังเลิกงานในตอนเย็น	1 2 3 4 5 6
3	ยังรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นตอนเช้าและ เมื่อถึงถึงที่จะต้องไปทำงานอีก	1 2 3 4 5 6
4	ข้าพเจ้าสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของนักเรียนได้อย่างดี	1 2 3 4 5 6
5	ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อนักเรียนบางคนอย่างไร้ใจในความรู้สึกของเขา	1 2 3 4 5 6
6	การทำงานกับผู้อื่นตลอดวันทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเครียด	1 2 3 4 5 6
7	ข้าพเจ้าสามารถช่วยแก้ปัญหของนักเรียนให้สำเร็จได้เป็นจำนวนมาก	1 2 3 4 5 6

ข้อที่	ข้อความ	ความรู้สึกน้อยเพียงไร					
8	ข้าพเจ้าเกิดความเบื่อหน่ายและความเครียดจากการทำงาน	1	2	3	4	5	6
9	งานของข้าพเจ้าให้ผลตอบแทนต่อชีวิตของผู้ใด	1	2	3	4	5	6
10	ตั้งแต่ทำงานนี้ ข้าพเจ้ากลายเป็นคนที่มีจิตใจกระตือรือร้น มากขึ้น	1	2	3	4	5	6
11	วิถีกว่างานที่ทำอยู่นี้ จะทำให้ข้าพเจ้ามีจิตใจกระตือรือร้นมากขึ้น	1	2	3	4	5	6
12	ข้าพเจ้ารู้สึกประทับใจที่โรงเรียนแห่งนี้ได้ให้ข้าพเจ้าทำงานอยู่ใน โรงเรียนนี้	1	2	3	4	5	6
13	งานที่ทำอยู่ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความสนใจ	1	2	3	4	5	6
14	ข้าพเจ้าทำงานหนักเกินไป	1	2	3	4	5	6
15	ข้าพเจ้าไม่สนใจเรื่องใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนบางคน	1	2	3	4	5	6
16	การทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นโดยตรงทำให้ ข้าพเจ้าเกิดความ เครียดมากขึ้น	1	2	3	4	5	6
17	ข้าพเจ้าสามารถสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับนักเรียนได้ง่าย ๆ	1	2	3	4	5	6
18	หลังจากที่ได้ทำงานอย่างใกล้ชิดกับนักเรียนแล้วข้าพเจ้ารู้สึก เบื่อหน่าย	1	2	3	4	5	6
19	จากการเป็นครู ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่มีคุณค่า และประสบความสำเร็จ หลายอย่าง	1	2	3	4	5	6
20	ความอดทนที่จะทำงานต่อไปเหลือน้อยลง	1	2	3	4	5	6
21	ในการทำงานนั้น ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี	1	2	3	4	5	6
22	ถูกนักเรียนตำหนิว่าเป็นความผิดของข้าพเจ้า เมื่อเขาทำผิด	1	2	3	4	5	6

รายนามผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา

และ

ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

1. ศ.ดร.ก่อ สวัสดิพานิชย์ รองประธานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
2. รศ.ดร.ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม
3. รศ.ดร.วิจิตร วรุตบางกูร ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานวิเศษ
4. ดร.จำรัส หลงมาก ผู้อำนวยการกองสถานศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน
5. ดร.คิลก บุญเรืองรอด ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยี กรมการฝึกหัดครู
6. นายสำเริง นิลประติษฐ์ เลขาธิการคุรุสภา
7. นายสมชัย วุฒิปรีชา เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
8. ดร.กมล ภูประเสริฐ รองเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
9. นายจรูญ เอกอินทร์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ
10. นายปรุง หวงไศลลา ผู้อำนวยการกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายไพโรจน์ ใสสกุล กลิ่นกุหลาบ

เกิดวันที่ 15 เดือนกันยายน

พุทธศักราช 2491

สถานที่เกิด

ตำบลโรงช้าง อำเภอบางบาล จังหวัดอ่างทอง

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

145 หมู่ที่ 6 ตำบลบางแก้ว อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
14000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2509 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย

พ.ศ. 2513 ป.กศ.สูง (วิชาเอกวิทยาศาสตร์ วิชาโทภาษาอังกฤษ)

จากวิทยาลัยครูจันทระเกษม

พ.ศ. 2516 กศ.บ. (วิชาเอกเคมี วิชาโทชีววิทยา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

พ.ศ. 2521 กศ.ม. (วิชาเอกการประถมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

พ.ศ. 2533 กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง

ฉบับที่ ๒๐
ของ
"ไพโรจน์ กลิ่นเกตุฉาบ"

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2533

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาวะความท้อแท้ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ และปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ของครูประถมศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยชีวสังคม ประกอบด้วยตัวแปรย่อยได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ทำงาน วุฒิกการศึกษา สภาพสมรส และภูมิลำเนาเดิม ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การสนับสนุนการทำงาน สภาวะเศรษฐกิจ และการปรับตัว ปัจจัยด้านบทบาทประกอบด้วย ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย ได้แก่ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ได้แก่ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และรายได้ ปัจจัยด้านความผูกพัน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ได้แก่ การแสดงตน การมีความเกี่ยวข้อง และความเกื้อกูล

ประชากรที่ศึกษา คือ ครูที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในภาคกลาง เขตการศึกษา 1, 5 และ 6 โดยสุ่มเขตการศึกษาละ 2 จังหวัด รวม 6 จังหวัด ในแต่ละจังหวัดได้สุ่มโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามลักษณะที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียน ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจังหวัดละ 9 โรงเรียน รวมจำนวนโรงเรียน 54 โรงเรียน รวมจำนวนครูรวมทั้งสิ้น 613 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 6 ตอน ด้วยประสิทธิภาพของความเชื่อมั่น มีค่าอยู่ระหว่าง 0.820 - 0.976

ผลการวิจัยพบว่าครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ด้านความก้าวหน้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ / ครูประถมศึกษาที่เป็นโสดมีความท้อแท้ด้านการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน / ครูประถมศึกษาที่มีอายุน้อย (อายุต่ำกว่า 30 ปีลงมา) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีอายุปานกลาง (อายุ 30 - 40 ปี) และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน

ปานกลาง (4 - 13 ปี) มีความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครู
ประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (13 ปีขึ้นไป) ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มี เพศ
ภูมิลำเนาเดิม วุฒิการศึกษา และสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีความห่อหุ้มในด้านต่าง ๆ
ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ กับความห่อหุ้มของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า
กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ กลุ่มปัจจัยตัวอื่น ปัจจัยด้านความผูกพันและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความห่อหุ้มด้าน
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านเชื้อสังคม (สภาพสมรส) สามารถพยากรณ์ความ
ห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ ส่วนปัจจัยกระตุ้นสามารถพยากรณ์ความห่อหุ้มด้าน
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ตัวแปรย่อย ๆ ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ความห่อหุ้ม
ได้ดีที่สุด คือความขัดแย้งในบทบาท เป็นตัวพยากรณ์ความห่อหุ้มด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความ
สัมพันธ์ในหน่วยงาน ความขัดแย้งในบทบาท การสนับสนุนการทำงานและการปรับตัว เป็นตัวพยากรณ์
ความห่อหุ้มด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความคลุมเครือในบทบาท ความก้าวหน้า
ของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความขัดแย้งในบทบาทและอายุ เป็นตัวพยากรณ์ความ
ห่อหุ้มด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

FACTORS RELATED TO BURNOUT OF ELEMENTARY
SCHOOL TEACHERS IN THE CENTRAL REGION

AN ABSTRACT

BY

PHAIROJANA KLINKULARB

A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

April 1990

The purposes of this study were : (1) to examine the conditions of burnout; and (2) to identify factors related and predicted to burnout of Elementary School teachers. Independent variables were : Socio-demographic factors - sex, age, teaching level, working experience, education ,marital status and birth place; Family factors - family relationship, working promotion, economic status and self - adjustment; Role factors - role ambiguity and role conflict ; Motivator factors - achievement, advancement, recognition, responsibility and the work itself; Hygiene factors - supervision, work environment, policies and administration, interpersonal relation and salary; and Commitment factors - identification, involvement and loyalty.

Samples were Elementary School teachers under the Offices of Provincial Primary Education where were in the Educational Region 1, 5 and 6 and in the Central plain of Thailand. The Samples were sampling from 2 provinces in each region. Strattified random sampling method was used with respects of location and size of schools. Then, there were 9 schoos were sampling within each province. Thus 54 schools with 613 teachers were selected. The questionnaire was used as an instrument for collecting data. Its reliability coefficient were between 0.820 - 0.976.

The findings of this study indicated that Elementary School teachers were burnout in the light of Emotional Exhaustion and Personal Accomplishment, and Depersonalization at the moderate and low leveles

respectively. The single teachers were more burnout with Depersonalization than the married and lived together ones. Whereas /younger teachers (lower than 30 years of age) were more burnout with Personal Accomplishment than those who were middle age (30 - 40 years of age). Increasingly, teachers who had a moderate working experience (4 - 13 years) were more burnout with Personal Accomplishment than those who had much more working experience (13 years and up). Considering sex, birth place, educational status and teaching level variables, teachers were not significant differences in burnout.

Furthermore the findings described that several factors had statistical significant relations as follows : Commitment factors for an Emotional Exhaustion; and Hygiene, Commitment and Motivator factors for Personal Accomplishment and Depersonalization.

On another hand, the marital status and Commitment factors were found as predictors of Depersonalization burnout while the Motivator factors were predictors of Personal Accomplishment. Finally, the variables which could be the best predictors for burnout were : role conflict for the Emotional Exhaustion; Interpersonal relation, role conflict, working conditions and self-adjustment for Depersonalization; and role ambiguity and role conflict, advancement, policies and administration, and age for Personal Accomplishment.