ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอย ของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

โดย

นางสาวอรวรรณ ชาญพนา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง
ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2544

ISBN 974-653-172-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS RELATED TO BURNOUT OF NONFORMAL EDUCATION OFFICIALS IN THE EASTERN REGION.

By

Orawan Chanpana

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Non-formal Education

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2001

ISBN 974-653-172-7

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก” เสนอโดย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ ..... เดือน .....พ.ศ. .....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร. ชิดชงค์ นันทนาเนตร
2. รองศาสตราจารย์สุพัตรา ชุมเกตุ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัศมี)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ชิดชงค์ นันทนาเนตร)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลิขิต กาญจนาภรณ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพัตรา ชุมเกตุ)
...../...../.....

K 40469009 : สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง
คำสำคัญ : ความท้อถอย / ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอย

อรวรรณ ชาญพนา : ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก (FACTORS RELATED TO BURNOUT OF NONFORMAL EDUCATION OFFICIALS IN THE EASTERN REGION) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : อ.ดร.ชิดชงค์ นันทนาเนตร และ รศ.สุพัตรา ชุมเกตุ. 122 หน้า.ISBN 974-653-172-7.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกตามตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การ และเพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำนวน 168 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของข้าราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 26 ข้อ และ 3) แบบสอบถามวัดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน โดยพัฒนามาจากแบบวัดความท้อถอย Maslach Burnout Inventory

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (X) ค่าร้อยละ (%) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ F-test Post Hoc Test (LSD) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกมีระดับความท้อถอยต่ำ

2. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกที่มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน มีระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน

3. ตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2544
ลายมือชื่อนักศึกษา .....
ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1. ..... 2. .....

K 40469009 : MAJOR: ADULT AND CONTINUING EDUCATION
KEY WORD : BURNOUT / FACTORS RELATED TO BURNOUT.

ORAWAN CHANPANA : FACTORS RELATED TO BURNOUT OF NONFORMAL EDUCATION OFFICIALS IN THE EASTERN REGION. THESIS ADVISORS: CHIDCHONG NANTANANATE, Ed.D. AND ASSO. PROF..SUPATTA CHOMKET, M.Ed. 122 pp. ISBN 974-653-172-7.

The research was aimed at 1) studying the level of burnout of non-formal education officials in the Eastern Region of Thailand 2) comparing the burnout levels of non-formal education officials in the Eastern Region with difference variables and 3) studying the relationship of various variables and the burnout levels of the non-formal education officials in the Eastern Region. The sample group of this research consisted of 168 officials. Instruments used to collect data were qustionnaires on working climate and administrator's support and a Burnout Inventory revised and developed from Maslach Burnout Inventory.

The basic statistics were used to analyse the levels of burnout and the F-test, Post Hoc Test (LSD) and ANOVA were used to analyze the comparison of the burnout levels with various variables. The Stepwise Multiple Regression Analysis was used to analyze the relationship of variables and the burnout levels.

The results of the study were as follows :

1. The level of the burnout of non-formal education officials in the Eastern Region is at a low level.

2. In the Eastern Region, the non-formal education officials who have the different opinion about working climate, co-workers support and administrator's support, have different level of emotional exhaustion and personal accomplishment from other officials.

3. The level of education and administrators' supports were related to the level of the burnout of the non-formal education officials in the Eastern Region

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนกลาง

Department of Non-formal Education Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2001
Student's signature ……
Thesis Advisors' signature 1. …… 2. ……..…….

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัศมี อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน ที่เป็นประธานคณะกรรมการ อาจารย์ ดร.ชิดชงค์ นันทนาเนตร อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน รองศาสตราจารย์สุพัตรา ชุมเกตุ หัวหน้าภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ลิขิต กาญจนาภรณ์ รองอธิการบดีวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่เป็นที่ปรึกษาดูแลเนื้อหาและปรับปรุงส่วนต่าง ๆ

ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กล่าวข้างต้นเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ฌ

สารบัญแผนภาพ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 6

ข้อคำถามของการวิจัย..... 6

สมมติฐานการวิจัย..... 7

ขอบเขตการวิจัย..... 7

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 11

ความหมายของความท้อถอย..... 11

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความท้อถอยในการทำงาน..... 13

สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอย..... 21

ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อถอย..... 25

วิธีป้องกันความท้อถอยในการปฏิบัติงาน..... 32

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... 33

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด..... 39

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 49

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 56

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย..... 56

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 57

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 60

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 61

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 63

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนยการศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก..... 64

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกที่มีตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและด้านองค์การแตกต่างกัน... 72

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก..... 85

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 91

สรุปผลการวิจัย..... 92

การอภิปรายผล..... 95

ข้อเสนอแนะ..... 98

ข้อเสนอแนะทั่วไป..... 98

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 99

บรรณานุกรม..... 100

ภาคผนวก..... 108

ประวัติผู้วิจัย..... 122

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลที่เกิดขึ้นจากความท้อถอย……	30
2	รายชื่อจังหวัดและจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในปีงบประมาณ 2544……...	57
3	การแปลความหมายของคะแนนตามเกณฑ์ของแมสลาช…….	59
4	ค่าความเบี่ยงเบนของแบบวัดความท้อถอย……..	59
5	ข้อมูลพื้นฐาน……...	63
6	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก…….	64
7	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามเพศ…….	64
8	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามอายุ…….	65
9	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา……..	66
10	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน……..	66
11	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรด้านการจัดการและการบริหาร……..	67
12	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรด้านลักษณะงานที่ทำ……..……..	68
13	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรด้านบรรยากาศในการทำงาน……..	69

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน……..	70
15	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา……..	70
16	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน รวมทุกด้าน……...	71
17	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามเพศ…….	72
18	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามอายุ…….	73
19	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา……...	74
20	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน……	75
21	แสดงค่า Post Hoc Test (LSD) ระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้างทางอารมณ์ของข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน……..	76
22	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามการจัดองค์การและการบริหาร…...	77
23	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ…….	78
24	วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามบรรยากาศในการทำงาน…….	79
25	แสดงค่า Post Hoc Test (LSD) ระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้างทางและด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานของข้าราชการที่มีระดับความพอใจในบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน……	80

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

26 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน… 81

27 แสดงค่า Post Hoc Test (LSD) ระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้างทางและด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานของข้าราชการที่มีระดับความพอใจในการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน…… 82

28 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา…… 83

29 แสดงค่า Post Hoc Test (LSD) ระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้างทางและด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานของข้าราชการที่มีระดับความพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน…… 84

30 ตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (y_1)…….. 85

31 ตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y_2)…… 87

32 ตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน (y_3)..…… 88

33 สรุปสมการพยากรณ์ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก……. 89

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	แสดงรูปแบบการบริหารของศูนย์จังหวัด.....	42
2	โครงสร้างอัตรากำลัง.....	45

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องพัฒนาประชาชนในประเทศไทยเป็นอันดับแรก เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในการพัฒนาประเทศ ในระยะที่ผ่านมากว่า 3 ทศวรรษมีเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศประการหนึ่ง ได้เน้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยความได้เปรียบทางทรัพยากรธรรมชาติ แรงงาน และเงินทุนเป็นการพัฒนา เพื่อมุ่งที่จะนำประเทศไปสู่ความทันสมัย ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดไว้ว่า “คนเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด หากได้มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกคนไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการพัฒนาที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดสภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีสมรรถภาพ เสรีภาพ ยุติธรรมและมีการพัฒนาสมดุลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ซึ่งเป็นการพัฒนาในลักษณะต่อเนื่องและยั่งยืนทำให้คนไทยส่วนใหญ่มีความสุขที่แท้จริงในระยะยาว” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2540 : 1)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ดังกล่าวนับได้ว่าการพัฒนาคนในลักษณะดังกล่าวนี้ กระบวนการทางการศึกษานับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคนทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพราะหลังจากที่บุคคลหนึ่งผ่านกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของการศึกษาไปแล้ว อย่างน้อยบุคคลนั้นย่อมได้ทราบถึงเรื่องราวต่าง ๆ ของสังคม ชุมชน ที่ตนอาศัยอยู่ และเข้าใจสิ่งที่ต้องปฏิบัติต่อไปข้างหน้า สามารถอาศัยอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างมีความสุข และมีความปลอดภัย “ความเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาคือ ความเป็นคนดีมีความรู้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาที่ดีจะบ่งบอกถึงลักษณะความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คือ มีจิตใจที่ได้รับการขัดเกลา ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนมีคุณค่าทำประโยชน์แก่ตนเองและสังคม” (น้อม ประนอม 2540 : 22) ดังนี้เอง การจัดการศึกษาหามีความมุ่งหมายที่มุ่งพัฒนาคนในชาติให้มีศักยภาพตามต้องการแล้ว ย่อมสามารถทำให้ชาติเจริญรุ่งเรืองและสามารถแข่งขันกันนานาอารยประเทศได้

แต่เดิมนั้นสังคมไทยมอบหมายให้รัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาทั้งปวงให้แก่ประชาชนโดยเฉพาะการศึกษาในระบบโรงเรียน แม้ว่าจะสามารถพัฒนาคนได้จำนวนหนึ่ง แต่โดยระบบของการศึกษาที่ไม่สามารถกระจายโอกาสของการศึกษาให้แก่คนทั้งปวงได้อย่างทั่วถึง ทำให้ยังมีคนไทยอีกจำนวนไม่น้อยไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษา และถูกกันออกจากระบบการศึกษาโดยกลไกของ

การคัดเลือก การที่คนไทยมีระดับการศึกษาน้อย เป็นเหตุหนึ่งที่ไม่สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าไปได้มาก และไม่พร้อมที่จะเผชิญกับวิกฤติทางเศรษฐกิจที่กำลังรุกเร้าในปัจจุบัน โดยสถานการณ์ของการพัฒนาดังกล่าว จำเป็นต้องมีการทบทวนแนวคิดและวิธีการจัดการศึกษาของสังคมไทยเสียใหม่ นอกจากเหตุผลของการพัฒนาแล้ว ทุกวันนี้สังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ การศึกษาไม่ได้หมายความว่า เป็นการไปโรงเรียนแล้วออกไปทำงานอีกต่อไปแล้ว แต่การศึกษา หมายถึง การเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นจึงเกิดแนวคิด การศึกษาตลอดชีวิต และการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม คือ ทั้ง 2 แนวคิดนี้มีลักษณะการจัดการศึกษาเพื่อชีวิตตลอดชีวิต และเป็นหลักการจัดการศึกษาตาแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ซึ่งเป็นกลไกในการสร้างและพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ปวงชนชาวไทยมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถอยู่อย่างไทยในสังคมไทยอย่างมีความสุข รวมทั้งก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชน และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้ามั่นคงยิ่งยืน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2540 : 1-3)

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนเป็นกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิต มีภารกิจสำคัญที่จะต้องให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคกัน โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคม ซึ่งเป็นสิทธิที่ทุกคนพึงได้รับการศึกษา นอกจากนั้นยังต้องได้รับการศึกษาที่ต่อเนื่องจากการศึกษาพื้นฐานของชีวิต เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2538 ก:17) ดังนั้นการจัดบริการการศึกษาให้แก่ประชาชนในชุมชน เป็นนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนทุกเพศทุกวัย และทุกกลุ่มอาชีพในชุมชน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การจัดบริการศึกษาจึงมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพไม่จำเป็นต้องมีราคาแพงเสมอไป ข้อสำคัญขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร (รุ่ง แก้วแดง 2542 : 51) จากการจัดการศึกษานอกโรงเรียนที่หลากหลายและแพร่หลาย ทำให้เกิดหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคขึ้น

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเป็นสถานศึกษาในราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนทำหน้าที่ช่วยเหลือจังหวัดและอำเภอในการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ ส่งเสริมประสานงานและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีภารกิจหลัก 3 ประการ คือ สนับสนุนการศึกษาในโรงเรียน (formal education) จัดการศึกษานอกโรงเรียน (non-formal education) และจัดการศึกษาตามอัธยาศัย (informal education) (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2539: 2) การปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน มีขอบข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แต่มีข้าราชการที่ทำงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดละประมาณ 25-30 คน ประกอบกับเป้าหมายผู้รับบริการเพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี ในปีงานประมาณ 2544 มีเป้าหมายทั่วประเทศ ประมาณ 2,400,000 คน แบ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ เด็กที่ยังไม่เข้าโรงเรียน (จำนวนที่อยู่ใต้ฐานปิรามิดทางการศึกษา) ผู้ขาดโอกาส สตรี ผู้นำท้องถิ่น (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ผู้ต้องขัง ผู้ปฏิบัติศาสนกิจ ทหารกองประจำการ ผู้ใช้แรงงาน เกษตรกร ผู้สูงอายุ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2539:14) จากการตั้งเป้าหมายไว้ดังกล่าวประกอบกับการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็วทำให้การวางแผนปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก การบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอาจต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากกมาย ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจึงมีภารกิจที่ต้องควบคุมดูและการปฏิบัติงานมากและจะต้องอุทิศเวลาให้กับการจัดการศึกษานอกโรงเรียนอย่างเต็มที่ ซึ่งภาระงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เป็นการสนองตอบนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียน “ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาในระบบโรงเรียน เพื่อยกระดับการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง เพื่อประสานงานสอดรับกับภารกิจในการจัดการศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน ควบคู่ไปกับการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย” (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2538 ก : 1) จะเห็นได้ว่าภารหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเป็นภารที่หนักเพราะต้องรับในการพัฒนาประชาชนในทุกระดับที่ยังไม่มีโอกาสในการศึกษา ซึ่งในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเบ็ดเสร็จ สำหรับผู้ด้อยโอกาส พุทธศักราช 2542 รายงานว่า “กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ดำเนินการศึกษาสภาพความเป็นอยู่ และความต้องการทางการศึกษาของผู้ด้อยโอกาส และพบว่ากลุ่มผู้ด้อยโอกาสจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปจากกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ของกรมการศึกษานอกโรเรียน คือเป็นผู้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ยากจน ขาดแคลนตัวแปรพื้นฐานในการดำเนินชีวิต ครอบครัวแตกแยกและมักถูกทำร้ายทารุณ เป็นต้น จากสภาพดังกล่าว เพื่อการอ่านออกเขียนได้ มีความรู้ในการดูและสุขภาพอนามัยมีทักษะในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมรวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมอันดีงามสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่าและเป็นสุข” (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2542 : 2) ด้วยภาระหน้าที่ของงานดังกล่าวทำให้ทราบว่างานการศึกษานอกโรงเรียนมุ่งให้บริการแก่กลุ่มชนที่หลากหลายย่อมจะเกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย ซึ่งในการให้บริการแก่ชนกลุ่มที่หลายหลายย่อมมีความต้องการหลากหลาย ซึ่งในการทำประชาพิจารณ์ถึงการจัดการศึกษานอกโรงเรียนอย่างน้อยสิบสองปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พบว่า “หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับให้เป็นทางเลือกของ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ผู้เรียนทุกวัย มีระบบหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและระยะเวลาการเรียนที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาคู่กับการศึกษาอาชีพต่าง ๆ โดยใช้ระบบการเรียนที่ผสมกันระหว่างการจัดทำกิจกรรมในห้องเรียน การศึกษาโดยสื่อสำเร็จรูปด้วยตนเองที่บ้าน และการศึกษาผ่านสื่อทางไกล วิทยุ โทรทัศน์ โดยมีระบบเทียบโอน ถ่ายโอนผลการเรียน เอื้อต่อการให้ผู้เรียนเข้า ออกระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน จัดเป็นทางเลือกหนึ่งของการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป็นทางเลือกที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ที่พ้นวัยของการศึกษา ออกไปประกอบอาชีพ" (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2541:6-7) จากการทำประชาพิจารณ์ดังกล่าวทำให้ทราบว่า กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียนมีความต้องการที่หลากหลายต้องใช้ความพยายามในการให้บริการอย่างทั่วถึง

จากปัญหาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว พอจะชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในปัจจุบันหากมีระบบการบริหารที่ไม่ชัดเจน ทำหน้าที่ไม่ตรงกับที่ได้รับมอบหมาย อาจก่อให้เกิดปัญหาและแรงกดดันต่าง ๆ มากมาย ซึ่งจะล้วนแต่มีผลต่อขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน หากข้าราชการต้องเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเวลานานย่อมเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดสภาวะความท้อถอยในการปฏิบัติงาน (burnout) ซึ่งแมสลาชและแจ็คสัน (Maslach and Jackson) ได้ให้ความหมายของความท้อถอยไว้เป็น 3 ลักษณะคือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1. ความท้อถอยที่เกิดจากความรู้สึกเบื่อหน่ายและเหนื่อยอ่อน ไม่อยากทำงานและรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถหลงเหลืออยู่เหมือนในอดีต

2. ความท้อถอยเกิดจากผู้ทำงานมีทัศนคติในทางลบ ดูถูก ไม่พอใจต่อผู้รับบริการ

3. ความท้อถอยเกิดจากผู้ทำงานประเมินตนเองในทางลบ รู้สึกไม่มีความสุขกับการทำงาน

แมสลาชและแจ็คสัน (Maslach and Jackson) อธิบายว่า ภาวะการณ์เช่นนี้จะทำให้ความสามารถส่วนบุคคลน้อยลง เพราะความท้อถอยเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ซึ่งมักแสดงออกด้วยอาการที่ทำให้สังเกตได้ เช่น ปวดศีรษะ เป็นโรคกระเพาะ มีความเครียดตลอดเวลา โกรธง่าย ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดลง มีการลาออกจากงานมากขึ้น และบางกรณีอาจขาดงานในรายที่มีความท้อถอยสูงมาก ๆ อาจลาออกจากงานราชการเพื่อประกอบอาชีพอื่นได้ (Daniel 1987 : 741) ถ้านำความหมายของความท้อถอยไปใช้กับข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่ต้องคอยให้บริการแก่คนหมู่มาก จะพิจารณาจากข้าราชการที่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้มารับบริการ รวมถึงการประเมินตนเองของข้าราชการจะเป็นไปในทางลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่องานที่ทำ (Maslach and Jackson 1981:1-2, อ้างถึงใน นุชนารถ สุขฤกษ์ 2543 : 34) ปรากฏการณ์ดังกล่าว

ข้างต้นหากมิได้รับการแก้ไขเพื่อลดระดับความท้อถอยในตัวข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนแล้ว ความท้อถอยนี้ย่อมมีผลกระทบต่อคุณภาพต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและศูนย์บริการการศึกษาอำเภอมีขอบข่ายภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดจนมีทรัพยากรการบริหาร ทั้งในด้านบุคลากร มีขอบข่ายวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนโครงสร้างและระบบการบริหารที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ปัญหาต่าง ๆ ที่ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนต้องประสบจึงมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ผู้วิจัยจึงเลือกจะศึกษาความท้อถอยในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก โดยศึกษาเปรียบเทียบระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว และตัวแปรด้านองค์การ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ กับระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมุ่งหวังว่าข้อมูลที่ได้ส่วนหนึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษานอกโรงเรียนรวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการจัดการศึกษานอกโรงเรียนนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข ลดภาวะความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

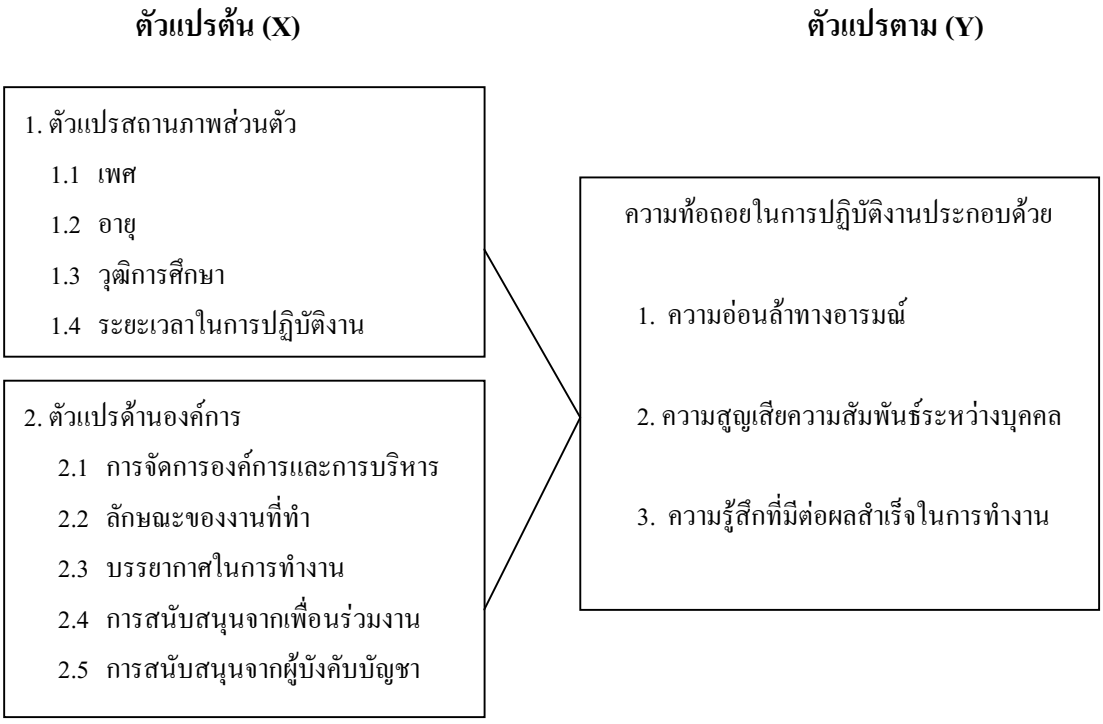
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตัวแปรของการวิจัย

ความท้อถอยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์
2. ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน

กรอบแนวคิด



มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ตามตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การ

3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

ข้อคำถามการวิจัย

1. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกมีความท้อถอยในระดับใด

2. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกที่มีตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การแตกต่างกันมีระดับความท้อถอยแตกต่างกันหรือไม่

3. มีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกที่มีสถานภาพส่วนตัวและด้านองค์การที่แตกต่างกัน มีระดับความท้อถอยต่างกัน

2. เพศมีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

3. อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

4. วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของ ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

6. การจัดองค์การและการบริหารมีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

7. ลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

8. บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของ ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

9. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

10. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนทั้งในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและศูนย์บริการการศึกษาอำเภอในเขตภาคตะวันออก จำนวนทั้งสิ้น 278 คน จากจำนวน 9 จังหวัด กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดร้อยละ 60 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 168 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น (Independent variables) ประกอบด้วย

1. ตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ได้แก่
   - เพศ
   - อายุ
   - วุฒิการศึกษา
   - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรด้านองค์การ ได้แก่
   - การจัดองค์การและการบริหาร
   - ลักษณะของงานที่ทำ
   - บรรยากาศในการทำงาน
   - การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
   - การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความท้อถอยในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์
2. ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและศูนย์บริการการศึกษาอำเภอในเขตภาคตะวันออก ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ และปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน คือ สายงานบริหาร สายงานวิชาการ สายงานปฏิบัติการและงานโครงการ

2. ความท้อถอย (Burnout) หมายถึง อาการความอ่อนล้าสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางอารมณ์และจิตใจ เบื่อหน่ายงานที่ทำมาเป็นเวลานาน ต้องการปลีกตัวออกจากสังคม และเห็นว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีความท้อถอยเกิดขึ้นจะมีอาการของความท้อถอยในระดับปานกลางขึ้นไปอย่างน้อยหนึ่งด้าน ซึ่งวัดด้วยแบบวัดความท้อถอยของแมสลาชและแจ็คสัน (Maslach and Jackson 1985 :1-2) ดังนี้

2.1 **ความอ่อนล้าทางอารมณ์** (Emotional exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หมดเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้นาน ๆ จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมให้เกิดผลดีได้

2.2 **ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** (Depersonalization) หมายถึง การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความเฉยเมย ไม่ใส่ใจต่อพฤติกรรมของผู้มาติดต่องาน มีความหวาดระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองคนในแง่ร้าย

2.3 **ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน** (Personal accomplishment) หมายถึง ลักษณะที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้

3. **ตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะหรือสถานภาพเบื้องต้นของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 **เพศ** หมายถึง เพศชายและเพศหญิง

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

3.2 **อายุ** หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 กลุ่ม คือ ตั้งแต่ 20-30 ปี ตั้งแต่ 31-40 ปี ตั้งแต่ 41-50 ปี และ 51-60 ปี

3.3 **วุฒิการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

3.4 **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 10 ปี 10-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี

4. ตัวแปรด้านองค์การ ประกอบด้วย

4.1 **การจัดองค์การและการบริหาร** หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับรูปแบบการจัดองค์การของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนโดยทั่วไปว่ามีความเหมาะสมหรือเป็นที่ยอมรับเพียงใด วัดความคิดเห็นเป็นค่าคะแนน เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3 **ลักษณะงานที่ทำ** หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนต้องปฏิบัติ ทั้งที่เป็นภาระหน้าที่ตามตำแหน่ง ตามที่กฎหมายกำหนด และภาระหน้าที่ตามความคาดหวังของชุมชนหรือสังคมเป็นความคิดเห็นที่แสดงการยอมรับหรือมีความคิดเห็นสอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำมากเพียงใด วัดความคิดเห็นเป็นค่าคะแนน เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3 **บรรยากาศในการทำงาน** หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเป็นความคิดเห็นที่แสดงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับบรรยากาศการทำงานที่เป็นอยู่ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นต้น วัดความคิดเห็นเป็นค่าคะแนน เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.4 **การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นความคิดเห็นถึงการให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนว่ามากน้อยเพียงใด วัดความคิดเห็นเป็นค่าคะแนน เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.5 **การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำในเรื่องส่วนตัวและงาน การดูแลมอบหมายงานเป็นการแสดงความเห็นถึงการได้รับการสนับสนุนและการยอมรับการสนับสนุนนั้นว่า มากน้อยเพียงใด วัดความคิดเห็นเป็นค่าคะแนน เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ข้าราชการเกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างในการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อถอย โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ คือ

1. ความหมายของความท้อถอย
2. แนวคิดเกี่ยวกับความท้อถอยในการทำงาน
3. สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอย
4. ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อถอย
5. วิธีป้องกันความท้อถอยในการปฏิบัติงาน
6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อถอย

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ความหมายของความท้อถอย

จากการศึกษางานเขียนและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีผู้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความของความท้อถอย (burnout) ไว้หลายประการคือ

โกลด์ (Gold 1984 : 271-274) ได้กล่าวว่า ความท้อถอยนั้นจะมีลักษณะคล้ายกับความเครียดแต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ความท้อถอยเป็นผลมาจากความเครียดที่ไม่ได้รับการผ่อนคลายหรือไม่ได้รับการช่วยเหลือใด ๆ จากการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญหลายคนกล่าวว่า ความท้อถอยเป็นผลในขั้นสุดท้ายของความพยายามหลาย ๆ ครั้งที่จะเผชิญกับสภาพความเครียดแต่ไม่ประสบความสำเร็จ

ฟรอยเดนเบอร์และริเชลสัน (Freudenberger and Richelson 1983 : 13, อ้างถึงใน สุเทพ เหล็กทุ่ม 2535 : 9) กล่าวว่าความท้อถอยนั้นเป็นคำที่ใช้อธิบายได้ดีที่สุดถึงการหมดไปหรือลดลง ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะมีลักษณะของความเหนื่อยหน่าย อ่อนล้า และคับข้องใจอันเป็นผลมาจากการทุ่มเทกระทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวัง แต่ต้องประสบกับความล้มเหลว ซึ่งเป็นสิ่งที่มักจะเกิดขึ้นกับคนหนุ่มคนสาวที่มีความรับผิดชอบอยู่ในตัว ในการคิดสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นความดีให้เกิดขึ้น

กับโลก ด้วยการเข้ามามีอาชีพในด้านการให้บริการและช่วยเหลือแก่สาธารณชนด้านต่าง ๆ เช่น แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย ครู หรือ นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

เวนิกา และสแปรดเลย์ (Veniga and Spradley 1981 : 6-7) กล่าวว่า ความท้อถอยเป็นสภาพของความอ่อนล้า สิ้นเรี่ยวแรงทางอารมณ์และจิตใจที่เป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้รับการผ่อนคลาย ซึ่งจะส่งผลให้เรี่ยวแรงหรือพลังงานของผู้ปฏิบัติงานลดลง

แชพลิน (Chaplin 1985 : 68-69, อ้างถึงใน บัญชา สีหนารถ 2540 : 40) ได้กล่าวไว้ในพจนานุกรมทางจิตวิทยาว่าความท้อถอยเป็นผลมาจากการทำงานภายใต้ความกดดันสูงและการเร่งรัดบังคับมาเป็นเวลานานอาการที่แสดงออกมีลักษณะของหย่อนความสามารถในการทำงาน หมดความหวัง ความสนใจ เสียขวัญและกำลังใจมีปัญหาทางอารมณ์

เชอร์นิส (Cherniss 1980 a : 18) กล่าวว่า ความท้อถอย คือ อาการหรือความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่เป็นการตอบสนองต่อประสบการณ์ในการทำงานที่มีลักษณะต้องทุ่มเท บีบคั้นและมองไม่เห็นผลสำเร็จ

อีเดนวิช (Edenwish 1980 : 14, อ้างถึงใน สุเทพ เหล็กทุ่ม 2535 : 45) กล่าวว่า ความท้อถอยเป็นการสูญเสีย ซึ่งมีมากเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ของอุดมคติ พลังงาน จุดมุ่งหมาย และความสนใจที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีวิชาชีพทางด้านการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน อันเป็นผลมาจากสภาพการทำงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คาน (Kahn 1978 : 62-63) กล่าวถึงความหมายของความท้อถอยว่า คือ การมีทัศนคติที่ไม่ดีและไม่เหมาะสมต่อบุคคลที่จะทำงานให้ความช่วยเหลือและบริการ รวมทั้งกับตนเองและมีอาการไม่สบายทั้งทางร่างกายและอารมณ์เกิดขึ้นร่วมด้วยเสมอ

แมสลาช (Maslach 1984 : 133-153) ได้ให้ความหมายของความท้อถอยไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความท้อถอยที่เกิดจากความรู้สึกเบื่อหน่ายและเหนื่อยอ่อนไม่อยากทำงานและรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถหลงเหลืออยู่เหมือนในอดีต

2. ความท้อถอยที่เกิดจากผู้ทำงาน มีทัศนคติในทางลบ ดูถูก ไม่พอใจต่อผู้รับบริการ

3. ความท้อถอยเกิดจากผู้ทำงานประเมินตนเองในทางลบ รู้สึกไม่มีความสุขกับการทำงาน

เคิร์กและวอลเตอร์ (Kirs and Walter 1981 : 147) กล่าวว่า ความท้อถอย คือ การหมดสิ้นเรี่ยวแรงทางกายและทางอารมณ์รวมทั้งการเกิดขึ้นของทัศนคติ ที่ไม่ดี อันเป็นผลมาจากสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความท้อถอยเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความเครียดและไม่ได้รับการแก้ไขเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความอ่อนล้าและหมดสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ส่วนความหมายของความท้อถอยสำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการและผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นความหมายตามแนวคิดของแมสลาช ซึ่งเป็นความท้อถอยที่แสดงออกด้วยลักษณะอาการต่าง ๆ ที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความเหนื่อยอ่อนสิ้นเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียด ลักษณะที่สอง คือ ความด้อยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้วยการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ มีความเฉยเมยไม่ใส่ใจบุคคลอื่น มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย และลักษณะสำคัญประการสุดท้าย คือ ความรู้สึกไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถทำงานให้ได้ผลสำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้

แนวคิดเกี่ยวกับความท้อถอยในการทำงาน

ความท้อถอยในการทำงาน (Burnout) เป็นผลกระทบหรือปรากฏการณ์ที่เกิดจากความเครียดอย่างมากจากสภาพแวดล้อมในการประกอบอาชีพ มีพบมากในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสังคมหลายอาชีพ เช่น วิชาแพทย์ พยาบาล เป็นต้น เพราะลักษณะวิชาชีพที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ที่มีความทุกข์ ทั้งร่างกาย จิตใจ และมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของชีวิตมนุษย์ ส่วนอาชีพข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนต้องเผชิญกับการบริการ และสัมผัสกับความยากจน ความสิ้นหวัง ซึ่งบรรดาวิชาชีพเหล่านี้ล้วนต้องอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่กดดัน ต้องพบกับความเครียดอยู่เสมอ ความท้อถอยในการทำงานเป็นปัญหาที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในทุกประการ แต่ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความท้อถอยโดยตรง ไม่มีผู้ใดกล่าวถึง แต่จากนิยามศัพท์และความหมายของความท้อถอย จะกล่าวถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุและอาการแสดงของความท้อถอยโดยกล่าวถึงความเครียดและการตอบสนองต่อความเครียด ซึ่งผู้ศึกษาเรื่องราวความท้อถอยนิยมกล่าวถึง ทฤษฎีการปรับตัวทั่วไปของเซลเย (General Adaptation Syndrome-Selye-GAS) และแนวคิดปฏิสัมพันธ์ของลาซาลัส (Lazarus's Transaction Mode)

ทฤษฎีการปรับตัวทั่วไปของเซลเย (General Adaptation Syndrome-Selye-GAS)

ฮานส์ เซลเย (Hans Selye) ได้กล่าวถึงการตอบสนองทางร่างกายต่อความเครียดโดยแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้

1. ระยะสัญญาณเตือนภัย (Alarm Reaction) เป็นระยะที่มีอาการทางร่างกายแสดงออกให้เห็นเป็นสัญญาณเตือนภัยที่สามารถสังเกตได้ เช่น การนอนไม่หลับ การตึงเครียดของกล้ามเนื้อทำให้ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อและกระดูก การปวดหัว การเต้นของหัวใจผิดปกติ ความผิดปกติของเหงื่อ

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

การมีอาการสั่น มือสั่น ปากสั่น มีการเปลี่ยนแปลงของระบบความดันโลหิต สัญญาณเตือนภัยนี้สามารถตรวจจับได้โดยเฉพาะเมื่อบุคคลตกอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่กดดันและมีความเครียดเกิดขึ้น

2. ระยะต้านภัย (State of Resistance) ระยะที่สนองนี้เป็นระยะที่บุคคลพยายามหามาตรการมาควบคุมความเครียดของตนเอง การพยายามอดกลั้นหรือระงับอารมณ์ของตนด้วยวิธีต่าง ๆ บางคนอาจใช้วิธีหาหมอเพื่อการเยียวยา บางคนก็ใช้จินตนาการ จนทำให้เกิดความตึงเครียดทางกายดูเหมือนว่าสงบลงและสามารถควบคุมสถานการณ์ไว้ได้ แต่ความเป็นจริงแล้วสภาวะเหล่านี้ยังคงคุกกลุ่นอยู่ภายในหรือเรียกว่ามีอาการ “หลบใน” (deceptive) พลังงานของร่างกายและจิตใจจะถูกระดมเพื่อนำไปใช้ในการควบคุมความเครียด จุดสังเกตที่เห็นได้ชัดของพฤติกรรมในระยะนี้ คือ ความรู้สึกอ่อนเพลีย ไม่สดชื่นเท่าที่ควรจะเป็น แต่แสดงออกมาในลักษณะที่สดชื่นรื่นเริง

3. ระยะหมดแรงสู้ (Exhaustion) หากความเครียดยังคงดำเนินอยู่ต่อไป จนถึงขั้นเหลืออดเหลือทน คนจะตกอยู่ในภวาะที่ไม่สามารถทนทานต่อแรงกดดันนั้นได้ จิตใจก็จะแตกสลายไป จุดนี้จะทำให้คนเกิดอาการเจ็บป่วยทางอารมณ์อย่างรุนแรง คือการเป็นโรคจิตโรคประสาท (ลิขิต กาญจนาภรณ์ 2542 : 94)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แนวคิดปฏิสัมพันธ์ของลาซาลัส (Lazarus’s Transaction Mode)

แนวคิดของลาซาลัส (Lazalus) อธิบายว่าความเครียดทางด้านจิตใจเป็นผลมาจากการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลเป็นผู้ประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองปฏิสัมพันธ์โดยการเผชิญปัญหา (Coping) ในทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นี้การเผชิญปัญหามีหน้าที่รักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมให้ดำเนินต่อไป และควบคุมอารมณ์เครียดโดยลดความกดดันทางอารมณ์โดยตรงและพยายามจะรักษาสภาพจิตใจ

ในการเผชิญปัญหานั้นบุคคลจะนำแหล่งประโยชน์ต่าง ๆ ของตนมาใช้ กล่าวคือ สุขภาพและพลังงาน ความเชื่อบางประการ เช่น ความเชื่อทางศาสนาและความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งจะช่วยสร้างกำลังใจ ทักษะในการแก้ปัญหาโดยการหาข้อมูล ระบุปัญหา วางแผนตลอดจนการเลือกวางแนวทางที่เหมาะสมไปใช้ มีทักษะในการสมาคม สามารถแสวงหาความร่วมมือและการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลอื่น ตลอดจนใช้แหล่งประโยชน์ทางวัตถุ อันได้แก่ ทรัพย์สิน เงินทอง และการอำนวยความสะดวกจากการบริการต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลนำไปใช้ในการปรับตัว และเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ในบางสถานการณ์ ถึงแม้บุคคลจะมีแหล่งประโยชน์เพียงพอแต่ก็ไม่อาจจะใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่เนื่องจากมีอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งทางด้านอุปสรรคส่วนบุคคล เช่น ค่า

นิยม ความเชื่อทางวัฒนธรรมและอุปสรรคทางด้านสิ่งแวดล้อม เช่น แหล่งประโยชน์ที่จำกัดเป็นต้น (Lazalus, 1981 : 164-170)

การปรับตัว

แนวคิดเกี่ยวกับกลไกทางจิตในการปรับตัว

คนเราเมื่อเกิดความเครียดก็จำเป็นต้องปรับตัวให้ได้ ทั้งนี้เพื่อรักษาระดับความสมดุลย์ทางจิตใจเอาไว้ ทำให้สภาพของความเป็นตัวของตัวเองดำรงอยู่ต่อไปได้ คนที่ปรับตัวไม่ได้ก็จะสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองไป เช่น รู้สึกว่าตนเป็นคนไม่มีความสามารถ รู้สึกด้อย การยอมรับตัวเองลดลง หากไม่มากก็จะทำให้ชีวิตสับสน ความคิดเกี่ยวกับตัวเองเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ พัฒนาไปสู่อาการทางจิตประสาทและความผิดปกติของพฤติกรรมด้านอื่น ๆ ก็จะตามมา ในเรื่องการปรับตัวทางจิตนี้ ซิกมัน ฟรอยด์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในรูปของกลไกทางจิตใจการป้องกันตนเอง (defense mechanism) กลไกทางจิตในการป้องกันตนเองเป็นยุทธวิธีทางจิตวิทยาที่บุคคลนำมาใช้เพื่อลดหรือหลีกเลี่ยงออกจากสถานการณ์ที่ไม่ดี เช่น ความเครียด ความขัดแย้งในใจและความคับข้องใจ เนื่องจากเป็นที่เข้าใจกันทั่วไปแล้วว่าคนเรามีแนวโน้มของแรงจูงใจที่หลีกหนีออกจากสถานการณ์เหล่านี้ นักจิตวิทยาจึงได้พยายามศึกษาถึงวิธีการต่าง ๆ ที่บุคคลนำไปใช้เพื่อป้องกันตนเอง ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกลไกทางจิตในการป้องกันตนเองนี้มีสาระที่น่าสนใจที่ควรนำมาถึงไว้ 3 ประการ คือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประการแรก กลไกทางจิตในการป้องกันตนเองเป็นวิธีการทางจิตที่บุคคลนำมาใช้เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดสภาพอารมณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจลง เช่น ความจัดแย้งในใจ ความคับข้องใจ ความวิตกกังวล และความเครียด

ประการที่สอง กลไกทางจิตในการป้องกันตนเองที่บุคคลนำมาใช้นี้ เป็นกลไกที่บิดเบือนออกไปจากความเป็นจริงเมื่อไรก็ตามที่ได้มีการใช้กลไกทางจิตในการป้องกันตนเองแล้วบุคคลจะต้องปฏิเสธความรู้สึกหรือเหตุการณ์ที่แท้จริง มีการเสแสร้งกลบเกลื่อนต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การเก็บกดการเสแสร้ง การปฏิเสธเหล่านี้ เป็นลักษณะของบุคคลที่ใช้กลไกทางจิตในการป้องกันตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางการแสดงออกที่ไม่ตรงและไม่ยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น

ประการที่สาม บุคคลจะไม่ตระหนักรู้ว่าขณะนี้ตนได้ใช้กลไกทางจิตในการป้องกันตนเองแล้วถ้าหากเขาได้ตระหนักในเรื่องนี้แล้วสิ่งที่เขากระทำอยู่ก็จะไม่สามารถลดภาวะความเครียดทางจิตใจที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ได้เลย

กลไกทางจิตในการป้องกันตนเอง

1. การเก็บกด (Repression) การเก็บกดเป็นการเลือกลืมสิ่งที่ไม่ต้องการที่เกิดจากความขัดแย้งในใจและความเครียด การเก็บกดสามารถเป็นกลไกทางจิตในการป้องกันตนเองได้ เพราะว่าถ้าหากว่าบุคคลไม่ได้คิดหรือตระหนักเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในใจหรือความเครียดแล้ว ความขัดแย้งในใจและความเครียดเหล่านั้นจะไม่เกิดขึ้น

2. การพยายามลืม (Suppression) เป็นกลไกทางจิตในการป้องกันตนเองที่บุคคลพยายามหลีกเลี่ยงจากความคิดที่ทำให้เครียด โดยพยายามไม่คิดถึงเรื่องเหล่านั้น แทนที่จะคิดถึงเรื่องเครียดก็คิดถึงเรื่องอื่นที่สบายใจกว่า แทนการพยายามลืมจริงเกี่ยวกับกระบวนการคิด การพยายามลืมต่าง ๆ กับการเก็บกดตรงที่ในการพยายามลืมนั้นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความเครียดยังมีอยู่แต่ถูกแทนที่ด้วยความคิดอื่น ในขณะที่การเก็บกดนั้น ความรู้สึกเครียดไม่มีอยู่ ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าบางคนใช้กลไกทางจิตในการป้องกันตนเองโดยวิธีพยายามลืมอย่างเจตนา จากนั้นก็คิดหรือทำในสิ่งที่จะเบี่ยงเบนความสนใจออกไปจากเรื่องนี้ได้

3. การปฏิเสธ (Denial) ในการใช้กลไกทางจิตเพื่อป้องกันตนเองด้วยวิธีการปฏิเสธนี้ บุคคลจะไม่ให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ที่คุกคามสวัสดิภาพของเขา และพยายามเปลี่ยนแปลงหรือบ่ายเบี่ยงให้สถานการณ์ที่น่ากลัวนั้นกลับกลายเป็นเหตุการณ์ที่น่ากลัวน้อยลง เช่น คนที่กำลังกลัวสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วปฏิเสธความจริงที่น่าสพึงกลัวนั้น ตีความเหตุการณ์นั้นให้กลับกลายเป็นเหตุการณ์ที่น่าตื่นเต้นแทน คนที่พบกับความผิดหวังแล้วตีความว่า การผิดหวังนั้นก็เป็นสิ่งที่มีค่าเป็นประสบการณ์ชีวิต จะได้เพิ่มความพยายามมากขึ้น

4. การตำหนิโทษผู้อื่น (Projection) การตำหนิโทษผู้อื่นจะเกี่ยวกับการระบุเหตุลักษณะทางบุคลิกภาพและแรงจูงใจของคนอื่น ว่าเป็นสาเหตุแห่งบุคลิกภาพและแรงจูงใจของตน การตำหนิโทษผู้อื่นมี 3 ชนิด คือ การป้ายความผิดให้ผู้อื่น (attributive projection) การโยนความผิดให้แพะรับบาป (complementary projection) และ การยกย่องความบกพร่องของตนเองไปใส่ให้ผู้อื่นทำนองใส่ร้ายให้คนอื่น (similarity หรือ classical projection)

5. การระบาย (Displacement) การใช้กลไกทางจิตเพื่อป้องกันตนเองโดยการระบาย มี 2 ชนิด คือ ชนิดแรกเรียกว่าการระบายโดยใช้วัตถุ (object displacement) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ระบายออกหรือแสดงความรู้สึกออกไปสู่บุคคลอื่นหรือวัตถุอย่างหนึ่ง แทนที่จะเป็นการกระทำกันโดยตรงต่อแหล่งที่ทำให้เกิดความเครียดหรือความไม่พอใจ การระบายชนิดที่สองเรียกว่า การระบายแรงขับ (drive displacement) เป็นการระบายพลังงานออไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ ซึ่งอาจจะสัมพันธ์กับแรงขับที่แท้จริงก็ได้ ความรู้สึกเดิมยังมีอยู่ แต่เป้าหมายของการระบายเปลี่ยนแปลงไป เป็นไปในทางที่ได้รับการยอมรับทั้งในเจ้าตัวเองและสังคมด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

6. การสร้างพฤติกรรมถดถอย (Regression) การแสดงพฤติกรรมถดถอยเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้เผชิญหน้ากับความขัดแย้งในใจ ความเครียด หรือความขัดข้องใจแล้วย้อนถอยหลังไปแสดงพฤติกรรมในอดีต เมื่อสมัยที่อยู่ในวัยเยาว์ ซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมที่มีความมั่นคงทางจิตใจ การระบายเช่นนี้ก็เพื่อหลีกหนีออกจากภาวะที่ไม่น่าพึงพอใจเหล่านั้น

7. การเอาแบบอย่าง (Identification) ในกระบวนการเอาแบบอย่าง บุคคลย่อมรับเอาลักษณะส่วนตัวของคนอื่น เช่น พฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ฯลฯ มาเป็นของตน กลไกทางจิตเพื่อป้องกันตนเองแบบนี้ตอบสนองวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ 2 ประการ คือ การเอาแบบอย่างทำให้บุคคลไปถึงเป้าหมายในสิ่งที่ตนเองไม่มี การรับเอาคุณลักษณะของคนอื่นๆ ไว้เป็นสมบัติของตนเอง และการได้เอาแบบอย่างคนที่ตนเองเคยกลัวหรือเคยคุกคามตนทำให้ความรู้สึกกลัวคนคนนั้นลดลง สามารถเพิ่มพลังความกล้าพอที่จะไปคุกคามคนอื่นได้

8. การหาสิ่งมาทดแทน (Compensation) เมื่อบุคคลมีความเชื่อว่าคนมีปมด้อยในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะรู้สึกเป็นกังวลต่อปมด้อยของตน เขาจะพยายามเอาชนะความรู้สึกด้อยเหล่านั้นโดยเพิ่มพลังและสร้างความสามารถใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อกลบเกลื่อนปมด้อย พฤติกรรมเช่นนี้เรียกว่า การสร้างกลไกทางจิตเพื่อการป้องกันตนเองโดยการหาสิ่งมาทดแทน

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

9. การสร้างปฏิกริยา (Reaction formation) เป็นไปได้ว่าสิ่งที่ถูกเก็บกดไว้เกิดย้อนกลับเข้ามาสู่ภาวะจิตรู้สำนึก บุคคลจะพยายามเก็บกดความรู้สึกนั้นไว้โดยการแสดงท่าทีที่ตรงกันข้าม เช่น คนที่แสดงกิริยาว่าเป็นตนใจกว้าง แท้ที่จริงแล้วเป็นการสร้างกลไกทางจิตเพื่อป้องกันตนเองจากการที่เขาเป็นคนขี้เหนียว

10. การอ้างเหตุผล (Rationalization) เมื่อคนเราทำผิดพลาดหรือทำในสิ่งที่อับอายขายหน้าก็จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเสียศักดิ์ศรีไป วิธีกลบเกลื่อนที่ดีที่สุดในกรณีนี้คือการให้เหตุผลต่อการกระทำของเรา เพื่อให้เห็นว่าที่จริงแล้วเราก็ได้พยายามอย่างดีที่สุดแล้วและข้อผิดพลาดนั้นอยู่ในวิสัยที่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้และเป็นที่ยอมรับของสังคม (ลิขิต กาญจนาภรณ์ 2542 : 95-101)

จะเห็นได้ว่า การปรับตัวหรือพฤติกรรมการเผชิญปัญหาเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากมาย การเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพ (Coping Effectiveness) นั้นหมายถึงการที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผล และอารมณ์อย่างเหมาะสมไม่ใช้อารมณ์มากเกินไปโดยไม่จำเป็น จะต้องเกิดความรู้สึกด้านบวก แต่จะต้องสามารถจัดการกับความรู้สึกด้านลบที่เกิดขึ้นได้ โดยที่บุคคลเหล่านั้นสามารถปรับตัว แสดงบทบาททางสังคมได้อย่างสมบูรณ์ มีความพึงพอใจใน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น สามารถเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวันโดยเลือกกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหาที่เหมาะสม ใช้การแก้ปัญหาโดยเหตุผลและอารมณ์อย่างสอดคล้องกัน มีขวัญกำลังใจและรักษาสุขภาพของร่างกายให้อยู่ในสภาพสมดุล ไม่เจ็บป่วย

แนวคิดที่เกี่ยวกับความเครียดเป็นปรากฏการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งแรงกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และการตอบสนองภายในของบุคคลนั้น ความเครียดแสดงถึงความไม่สมดุลระหว่างความต้องการและแหล่งประโยชน์เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ของลาซาลัสได้เน้นความสำคัญของการรับรู้และประเมินสถานการณ์ของบุคคลว่าเป็นสิ่งสำคัญ กำหนดการตอบสนองทางพฤติกรรมตามมาภายหลัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลง และทบทวนการประเมินได้เสมอ

ทฤษฎีของแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความท้อถอย และพฤติกรรมรวมของบุคคล ได้แก่ ทฤษฎีแรงขับ (Drive Theories) และทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของเมอร์เรย์ (Theory of Need Gratification)

ทฤษฎีแรงขับ (Drive Theories)

พฤติกรรมและการกระทำของบุคคลนั้น ๆ จะมีส่วนที่สัมพันธ์กับแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับนั้นเป็นภาวะความเครียดทางร่างกาย เป็นตัวกลางที่ทำให้ร่างกายได้มีการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อขจัดความเครียดนั้นออกไป แรงขับจึงมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะคือ แรงขับภายในร่างกายหรือแรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการของร่างกาย และแรงขับภายนอกร่างกายหรือแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดความต้องการทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่สะสมไว้ในแต่ละบุคคล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

นอกจากนั้น แรงขับสามารถที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจตามระบบชีววิทยา (Classification of Biological Drive) ซึ่งจำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. แรงขับเพื่อการอยู่รอดของชีวิต (Vegerative Drive) แรงขับประเภทนี้เป็นแรงขับที่จะมีอิทธิพลผลักดันให้มนุษย์แสวงหาอาหาร น้ำ อากาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ ถ้าปราศจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้แล้วบุคคลนั้นจะไม่สามารถมีชีวิตอยู่ต่อไปได้

2. แรงขับฉุกเฉิน (Energency Drive) แรงขับฉุกเฉินคือ แรงขับที่จูงใจให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้น เช่น เมื่อไฟไหม้บ้านบางคนจะรีบขนของหนีไฟ หรือเมื่อเห็นคนจมน้ำจะรีบกระโดดลงไปช่วย หรือถ้าว่ายน้ำไม่เป็นจะตะโกนด้วยเสียงดัง เพื่อให้คนอื่นช่วยเหลือคนจมน้ำ เป็นต้น

3. แรงขับเพื่อการสืบพันธุ์ (Reproductive Drive) แรงขับเพื่อการสืบพันธุ์นี้เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาทางเพศในลักษณะต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น บางคนแต่งตัวเพื่อให้เพศตรงข้ามสนใจในตนเอง เป็นต้น

4. แรงขับเพื่อการศึกษา (Education Drive) แรงขับเพื่อการศึกษาเป็นแรงขับที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็น พยายามศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลาพยายามแสวงหาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริง เช่น การไปโรงเรียนเพื่อเรียนหนังสือ มักจะมีคำถามครูเมื่อเกิดปัญหาข้องใจเป็นต้น

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของเมอร์เรย์ (Theory of Need Gratification)

เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่าความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้งความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายนอกก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพทางร่างกายและสภาพจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกทางความก้าวร้าว (Need for Aggression) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือการฆ่าฟันกัน เช่น พูดจาประชดประชันกับเพื่อนที่ไม่ชอบ เป็นต้น

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ (Need for Counteraction) เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้น เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่นผู้ที่ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำสบประมาทจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ยอมรับผิด ยอมรับคำวิพากวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวเองเพื่อประท้วงการปกครอง เป็นต้น

4. ความต้องการปกป้องตนเอง (Need for Defense) เป็นความต้องการที่จะปกป้องตนเองจากคำวิพากวิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการปกป้องทางด้านจิตใจพยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ ทั้งปวง เช่น ให้เหตุผลสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี เป็นต้น

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกดขี่ทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง เช่น เด็กมักจะแต่งตัวหรือรับประทานอาหารโดยไม่ต้องการความช่วยเหลือจากมารดา หรือบุคคลอื่นเป็นต้น

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)คือความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ หรือพยายามเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงเพื่อให้การทำงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ของตนประสบความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่าเพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อผ่านคลายความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีการเล่นเกมกีฬา เป็นต้น

9. มีความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) เป็นความต้องการหรือมีความปรารถนาของบุคคลในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสุข เห็นอกเห็นใจ มีความสงสาร ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล คำแนะนำจากผู้อื่น

มหาวิทยาลัยกิลปากร ลิขสิทธิ์

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurturance) เป็นความต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่สามารถจะช่วยเหลือตนเองได้ หรือให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจในตนเองได้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็นได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเองต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเองเป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นทำตามคำสั่งของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือว่าอาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเหลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Imferiority) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงให้พ้นความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูกหรือ การกระทำต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความละอายใจ

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance of Harm) เป็นความต้องการที่จะหลีเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการดูถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่มหรือรับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มเพราะกลัวถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบ (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม เช่น การจัดหนังสือในชั้นหนังสือให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง (Need for Inviolacy) เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมยแม้ว่าตนจะต้องหิวหรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrainess) เป็นความต้องการที่จะกระทำให้ตนเองไม่เหมือนกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนในกลุ่มใส่กระโปรงมาโรงเรียน แต่ตนต้องการให้แตกต่างจากบุคคลอื่นโดยการใส่กางเกงมาโรงเรียน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความท้อถอย ได้พบว่า สาเหตุต่าง ๆ ของความท้อถอยหลายประการ

แมสลาช และแจคสัน (Maslach and Jackson 1984 : 133-153) กล่าวว่า ความท้อถอยจะเป็นผลมาจากความเครียดที่บรรดาผู้มีวิชาชีพทางด้านการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชนต้องเผชิญ เนื่องจากต้องประสบปัญหาของผู้มารับบริการอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด

ชวาบ และอิวานิคคี (Schwab and Iwanicki 1982 : 60-72) ได้ทำการวิจัยและพบว่าความขัดแย้งและความเด่นชัดในบทบาทในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความท้อถอย

เบลส (Blasé 1982 : 110, อ้างถึงใน นุชนารถ สุขฤกษ์ 2543 : 33) ได้กล่าวว่า ความท้อถอยที่เกิดขึ้นกับผู้เป็นครูนั้น จะเกิดจากความสามารถในการตอบสนอง ซึ่งเป็นผลมาจากความท้อถอยในการอบรมสั่งสอนนักเรียนค่อย ๆ หมดไป

สแปนนอล (Spaniol 1980 : 52-56) กล่าวว่า สาเหตุสำคัญของความท้อถอยจะมาจากการขาดความก้าวหน้าในการทำงาน มีช่วงเพดานเงินรายได้จำกัด และมีโอกาสน้อยที่จะได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน

แมตติงลีย์ (Mattingly 1977 : 127) กล่าวว่า ความท้อถอยจะเกิดจากความขัดแย้งในหน้าที่ ในอาชีพที่ต้องทุ่มเทตัวเองในการปฏิบัติงาน และจากการที่ได้ตระหนักว่าไม่ว่าจะทุ่มเททำงานสักเท่าไร ก็ไม่อาจจะได้ผลดังที่หวัง

เฟเบอร์ และมิลเลอร์ (Faber and Miller 1981 : 241-253) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความท้อถอยของผู้เป็นครูนั้นจะประกอบด้วย

ปัญหาด้านระเบียบวินัยของโรงเรียน

ความไม่ใส่ใจในการเรียนของนักเรียน

ห้องเรียนแน่นเกินไป

มีงานเอกสารมากเกินไป

มีการทดสอบต่าง ๆ มากเกินไป

รายได้ไม่พอเพียง

ผู้ปกครองไม่ให้ความสนใจต่อปัญหาของนักเรียน

ผู้ปกครองค่อนข้างจะจู้จี้วุ่นวาย

ปราศจากการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร

คำวิจารณ์ในทางไม่ดีต่ออาชีพครู

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

อีเดลวิช (Edelwish 1980 :14) ได้กล่าวว่า ความท้อถอยจะเป็นผลมาจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งได้แก่

การได้รับการอบรมฝึกฝนไม่เพียงพอ

มีงานรับผิดชอบมากแต่ได้รับผลตอบแทนน้อย

ผู้มารับความช่วยเหลือหรือบริการแสดงความก้าวร้าว

ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน

สภาพของระบบราชการหรือการเมืองในองค์การ

ช่องว่างระหว่างแรงบันดาลใจ และผลสำเร็จที่ได้รับ

ชวิค และแฮนเลย์ (Swick and Hanley 1980 : 72-74) กล่าวว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการที่จะนำไปสู่ความท้อถอยสำหรับผู้มีอาชีพเป็นครู ซึ่งจะประกอบด้วย

1. องค์ประกอบส่วนบุคคล ซึ่งประกอยด้วย

   นิสัยความเป็นคนชอบความสมบูรณ์แบบ

   ไม่มีทักษะในการวางแผน

   มีความมุ่งหวังในผลสำเร็จสูง

   มีทัศนคติต่อตัวเองไม่ดี

พยายามจะทำความสำเร็จในบทบาทที่คาดหวังยาก

2. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะประกอบด้วย
   ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว
   ความสัมพันธ์กับนักเรียน
   ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
   ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร
   ความสัมพันธ์กับสมาชิกในชุมชน
3. องค์ประกอบทางด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งจะประกอบด้วย
   เครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนไม่เพียงพอ
   มีสิ่งที่ก่อให้เกิดการหยุดชะงักในการสอนในห้องเรียนบ่อยครั้ง
   สภาพการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของโรงเรียนไม่ดี
   มีงานเอกสารมากเกินไป
   สภาพการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหว

ชูราน และเชอริแดน (Suran and Sheridan 1986 : 748-752) กล่าวว่า สาเหตุของความท้อถอยจะมากจาก 2 จุดใหญ่ด้วยกันคือ จากสภาพแวดล้อม และจากสภาพในองค์การ ซึ่งจะแยกออกได้เป็น

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ความไม่เด่นชัดในบทบาท
ความเครียดที่มาจากเพื่อนร่วมงาน
ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
ปราศจากความก้าวหน้าในอาชีพ
มีภาระหน้าที่หนักเกินไป
ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ
มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือมากเกินไป
ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
ไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน
การเมืองในสถานที่ทำงาน

ปัญหาด้านส่วนตัวและอาชีพที่แก้ไขไม่ได้ เช่น การคาดหวังต่อผลสำเร็จสูง มีอุดมคติมากเกินไป การติดงาน และการไม่รู้จักใช้เวลาว่าให้เป็นประโยชน์ ทุ่มให้กับการทำงานมากเกินไป

คาดหวังในสิ่งที่ไม่จำเป็น ต้องการมีอำนาจอย่างสมบูรณ์ มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น ๆ และความรู้สึกโดดเดี่ยว

ชวาบ และ อิวานิคคี (Schwab and Iwanicki 1982 : 60-72) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความท้อถอยจะมาจากองค์ประกอบ 2 ประการด้วยกัน คือ

1. องค์ประกอบด้านองค์การ ซึ่งจะประกอบด้วย
   ความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาท
   ไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและร่วมตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ
   ขาดการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน ไม่ว่าจะจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน
   ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
   ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน
2. องค์ประกอบทางด้านส่วนตัว ซึ่งจะได้แก่
   ความคาดหวังในอาชีพ
   เพศ และอายุ

วอลช์ (Walsh 1979 : 253) ได้กล่าวว่า ความท้อถอยนั้นเป็นผลมากจากความเครียดที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1. สภาพสังคม ซึ่งจะเป็นผลมากจากแรงดันจากพลังทางด้านการเมืองและสังคม โดยเฉพาะภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของโรงเรียนที่ต่อประชาชน จะเป็นตัวก่อให้เกิดความเครียดอย่างสำคัญสำหรับครู

2. ความเครียดจากองค์การ เป็นผลมาจากความล้มเหลวของโรงเรียนที่จะดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของครูและนักเรียน

3. ความเครียดที่เกี่ยวกับปัญหาด้านบทบาท ซึ่งจะเป็นผลมาจากปัญหาระเบียบวินัยในห้องเรียน ครูประสบความยากลำบากในการที่จะหาวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมมาใช้กับนักเรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษ การไม่มีเวลาเพียงพอที่ดีกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง

การ์ตัน (Garton 1983 : 212) ได้สรุปว่ามีองค์ประกอบ 4 ประการ ที่จะส่งผลให้เกิดความท้อถอยกับผู้เป็นครู ซึ่งได้แก่

1. องค์ประกอบด้านบทบาท
2. องค์ประกอบด้านการทำงาน
3. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม
4. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

บริสซี่ (Brissie 1988 : 106-112, อ้างถึงใน วัลลี น้อยมณี 2534 : 24) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความท้อถอยมาจากองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. ข้อมูลส่วนตัว ได้แก่
   - อายุราชการ
   - ประสบการณ์การสอน
   - วุฒิการศึกษา
   - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่
   - การพิจารณาความดีความชอบ
   - ความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน
   - การสนับสนุนของผู้บริหาร
   - การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน
   - การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ

จากสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานดังกล่าวนั้น จะเห็นได้ว่า เกิดจากสาเหตุ 2 ประการคือ สถานภาพส่วนตัว เช่น อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประการที่ 2 คือ สภาพแวดล้อมในองค์การ เช่น การบริหารองค์การ ลักษณะของงานที่ทำ บรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อถอย

ความท้อถอยนั้นจะก่อให้เกิดอาการทั้งทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติที่มีลักษณะผสมผสานกันไป ลาแวนเดอโร (Lavandero 1981 :3, อ้างถึงใน สุเทพ เหล็กทุ่ม 2535:9) ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อถอยไว้ว่าความท้อถอยนั้นจะมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่มีลักษณะต้องสิ้นเปลืองทั้งแรงงานและอารมณ์ มีความคับข้องใจ และมองไม่เห็นผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามในงานเขียนและงานวิจัยในช่วงหลัง ๆ ได้มีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก โดยกล่าวว่า ความท้อถอยนั้นจะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในทางลบ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในสภาพการปฏิบัติงาน เป็นความเปลี่ยนแปลงในทางลบ ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การสูญเสียซึ่งความสนใจและห่วงใยที่จะมีให้กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือและมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติกับบุคคลเหล่านี้ด้วยลักษณะเย็นชา เฉยเมย ลักษณะการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ จะประกอบด้วยการเพิ่มมากขึ้นของการหมดกำลังใจและความพยายามในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเชื่อมั่นต่อความสามารถที่จะควบคุมการ

ทำงานขอตน และแรงจูงในในการปฏิบัติงานมักจะมองอะไรในแง่ร้าย มีความโมโหฉุนเฉียวเกิดขึ้นบ่อย ๆ กับผู้มารับบริหารหรือเพื่อนร่วมงานหมกมุ่นอยู่กับความสะดวกและผลประโยชน์ของตนในเรื่องเกี่ยวกับงานมีแนวโน้มที่จะโยนความหล้มเหลวของตนให้กับผู้มารับริการหรือความช่วยเหลือหรือชอบที่จะตำหนิต่อระบบและพยายามต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมีควาเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากขึ้นและสูญเสียซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในอีกแง่หนึ่งนั้นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวพันกับความท้อถอยนี้ อาจจะไม่ส่งผลในแง่ลบทั้งหมด ตัวอย่างเช่น ผู้มีวิชาชีพทางด้านการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชนจะต้องมีทัศนคติที่เป็นจริงและไม่คาดหวังผลจนเกินไป ต่อบุคคลที่จะต้องมีหน้าที่ให้ความรับผิดชอบช่วยเหลือและพยายามหันเหความสนใจไปยังเรื่องภายนอกบ้าง โดยไม่ควรหมกหมุ่นอยู่กับเรื่องงานเพียงอย่างเดียว การวางเฉยหรือไม่สนใจกับผู้มารับบริการบ้างก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้มีอาชีพเช่นนี้ อย่างไรก็ตาม มีจุดสำคัญที่ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่เป็นสิ่งจำเป็นเหล่านี้ได้กลายมาเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาสำหรับผู้มารับบริการ ความท้อถอยนั้นจะเข้ามามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จะไม่ส่งผลในทางที่ดีอีกต่อไป ถ้าจะกล่าวให้เห็นอย่างชัด ๆ ในสภาพการทำงานแต่ละวันจะมีสิ่งบ่งชี้หลายประการที่แสดงให้เห็นถึงความท้อถอย ตัวอย่างเช่น ใครสักคนอาจจะมีอาการต่อต้านอื่น ๆ อยู่ภายในต่อการที่จะออกไปทำงานในแต่ละวัน การทำงานไปมองเวลาไปก็เป็นเครื่องบ่งชี้อย่างหนึ่งรวมทั้งการผลัด หรือเลื่อนนัด กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ การหมดความสามารถที่จะทุ่มเทให้ความสนใจกับปัญหาของผู้มารับบริการพยายามที่จะยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานกับบุคคลเหล่านี้ ก็เป็นอีกลักษณะหนึ่งของความท้อถอย นอกจากการเปลี่ยนแปลงในด้านลบทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากสภาพการปฏิบัติงานแล้วยังจะมีอาการทางร่างกายอื่น ๆ อีกด้วย เช่น ความเหนื่อยล้า เป็นไข้ หรือปวดศีรษะบ่อย ๆ มีอาการทางระบบย่อยอาหาร นอนไม่หลับ ใช้ยามากเกินความจำเป็น เป้าหมายในชีวิตลดลง มีปัญหาทางด้านครอบครัวและชีวิตแต่งงาน แต่ที่แน่นอนก็คือ อาการเหล่านี้ก็ได้ อย่างไรก็ตามเมื่อมีอาการหรือความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดขึ้นกับบุคคลในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง สภาพการทำงานน่าจะเป็นสาเหตุที่เป็นไปได้มากที่สุดที่จะก่อให้เกิดความท้อถอย ความท้อถอยนี้จะไม่ใช่ลักษณะของความเครียดหรือความอ่อนล้าธรรมดาและความท้อถอยนี้จะไม่ใช่การลาหรือการเปลี่ยนแปลงงานไป ใครบางคนอาจจะประสบกับความท้อถอยแต่ยังทำงานอยู่ต่อไป ความท้อถอยนี้ก็คือการปรับตัวต่อสภาพการทำงานที่หนักและก่อให้เกิดความเครียดมากเกินไป และด้วยความคิดที่ว่าสภาพที่เป็นอยู่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงไปได้

แมสลาชและแจ็คสัน (Maslach and Jackson 1985 : 99-113) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความท้อถอยนั้นจะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันคือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

1. ความอ่อนล้างทางอารมณ์ ซึ่งจะมีลักษณะของความเบื่อหน่าย สิ้นเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนี้นาน ๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี

2. การสูญเสียความสันพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลมีความเฉยเมยไม่ใส่ใจต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย

3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจะมีลักษณะของความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รูสึกว่าตนเองไร้ความสามารถ และไม่สามารถที่จะทำให้ผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือประสบผลตามที่คาดหวังไว้ได้

ความท้อถอยในลักษณะที่สามนี้นับว่าเป็นความสำคัญสำหรับผู้เป็นข้าราชการด้วยเหตุที่ข้าราชการไม่ได้ทำงานเพื่อเงินเพียงอย่างเดียว แต่ทำงานด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองนั้นสามารถที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่นได้ ความท้อถอยนี้คือระดับความรู้สึกของผู้ที่ทำงานคิดว่าตนเองประสบกับอาการลักษณะหนึ่งลักษณะใดในทั้งสามประการนี้ ความท้อถอยนั้นจะไม่ใช่ผลในขั้นสุดท้ายของลักษณะความท้อถอยทั้งสาม นอกจากนั้นความท้อถอยในแต่ละลักษณะยังเป็นอิสระต่อกันและไม่จำเป็นต้องสืบต่อเป็นขั้น ๆ จากลักษณะหนึ่งไปยังอีกลักษณะหนึ่ง ผู้ที่ประสบความท้อถอยทั้งสามลักษณะนี้พร้อมกันหรือบางคนอาจประสบกับลักษณะใดลักษณะหนึ่งมากกว่าลักษณะอื่น ๆ และในแต่ละระดับจะมีความรุนแรงของอาการแตกต่างกัน ดังนั้น ความท้อถอยจึงค่อนข้างจะเป็นสถานะของความรู้สึกที่มีต่อลักษณะทั้งสามประการนี้มากกว่าจะเป็นแบบมีความท้อถอยเด็ดขาดแน่นอนหรือเป็นแบบที่ไม่มีความท้อถอยเลย

มัลดารี (Muldary 1983 : 43-80) กล่าวว่า ความท้อถอยมีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผลทางด้านจิตใจ คือ การหมดสิ้นเรี่ยวแรงทางจิต มีอยู่หลายลักษณะ ดังนี้

1.1 การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติ ลักษณะสำคัญของผู้ที่ประสบกับความ ท้อถอย คือ เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น เมื่อทัศนติในทางลบเกิดขึ้นกับผู้ที่มีวิชาชีพทางด้านการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน แนวโน้มของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งในลักษณะของการพยายามหลีกเลี่ยงบุคคลที่มารับบริการหรือความช่วยเหลือ ความจริงแล้วทัศนคติที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ประสบกับความท้อถอยนั้น ไม่ใช่ปัญหาที่มีความสำคัญอะไร แต่สิ่งที่สำคัญคือ พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากทัศนคติที่ไม่ดีนั้น ตัวอย่างเช่น ครูที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนักเรียนก็อาจจะมีความประพฤติหรือการปฏิบัติต่อนักเรียนไปในทางที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนการสอนที่ดี ลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ การใช้วิธีการปฏิบัติอย่างเข้มงวด เพราะการทำเช่นนี้ อาจจะช่วยจัดการกับประสบการณ์ที่ยากลำบากต่อการแก้ไข

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ปัญหาได้ ผู้ที่ประสบความท้อถอยนั้น นอกจากจะแสดงออกซึ่งเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้มารับบริการหรือขอความช่วยเหลือแล้ว ยังอาจจะมีทัศนคติที่ไม่ดีเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ซึ่งอาจจะแสดงออกด้วยการหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับกลุ่ม รวมทั้งมีความอดทนน้อยลงต่อนิสัยหรือสิ่งต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่มีต่อตนเอง ผู้ที่ประสบความท้อถอยอาจจะมีความมุ่งหวังในชีวิตต่ำลงมีความรู้สึกว่าตนไร้ความสามารถไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีสิ่งใดที่ตนเองจะสามารถทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงได้ และไม่มีสิ่งใดที่มีความสำคัญต่อตนเอง

1.2 การสูญเสียความกระตือรือร้นและอุดมคติในการทำงาน ผู้ที่มีวิชาชีพทางด้านการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน โดยเฉพาะอาชีพครูมักจะเริ่มต้นชีวิตการทำงานด้วยการมีอุดมคติและความกระตือรือร้นอย่างสูง อุดมคตินั้นมักจะทำให้ผู้มีอาชีพเช่นนี้ต้องตกอยู่ในความเครียด เนื่องจากต้องมีความผูกพันอยู่กับคนอื่น ๆ เป็นอย่างมาก และมองเห็นว่าตนเองนั้นไม่อาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ต้องการได้ เมื่ออุดมคติหมดไปแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงานก็หมดไปด้วย การสูญเสียนี้จะทำให้ผู้ที่ประสบความท้อถอยมีความสามารถน้อยลงที่จะจัดกับสิ่งที่มากระทบกระเทือนจิตใจและทำให้ผู้ที่ประสบกับความท้อถอยคิดที่จะผละหนีไปจากอาชีพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1.3 การสูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ผู้ที่ประสบกับความท้อถอยนั้นจะพบว่ามีความยากลำบากเป็นอย่างมากในการมีความตั้งใจหรือสมาธิในการปฏิบัติงาน โดยมากจะครุ่นคิดอยู่กับเรื่องราวที่ไม่ดีในอดีตหรือไม่ก็กังวลถึงเรื่องราวในอนาคตในขณะที่ให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบันน้อยลง มีช่วงความสนใจสั้นและมักจะมีความรู้สึกวิตกกังวล อันเป็นผลมาจากความเครียดและความรู้สึกที่รุนแรงอื่น ๆ

2. ผลทางด้านอารมณ์ ผลของความท้อถอยที่มีต่อการทำงานทางด้านอารมณ์ ก็คือความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย เย็นชา ความรู้สึกไม่พึงพอใจ ความรู้สึกคับข้องใจ และอาจมีความรู้สึกวิตกกังวลประกอบกับความรู้สึกเหล่านี้ และขณะเดียวกันจะมีความรู้สึกฉุนเฉียวเกรี้ยวโกรธอยู่เสมอ รวมทั้งความรู้สึกหมดกำลังใจและว่างเปล่า ผู้ที่ประสบกับความท้อถอยจะพบว่าตนเองมีพลังงานเหลืออยู่ในตัวเพียงเล็กน้อย ในการที่จะทำงานให้ผ่านพ้นไปแต่ละวัน และบางคนอาจจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีเรี่ยวแรงหรือพลังเหลืออยู่เลย

3. ผลทางด้านพฤติกรรม ในการอธิบายถึงผลของความท้อถอยที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นจะมุ่งดูพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นอย่างชัดจนว่า มีความเกี่ยวพันกับความท้อถอย แต่เนื่องจากการที่จะบอกจำนวนที่แน่นอนของพฤติกรรมที่จะชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความท้อถอยนั้น เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ จึงต้องกล่าวถึงพฤติกรรมที่เป็นได้ชัดเจนก่อน ลักษณะทางพฤติกรรม

ของความท้อถอยนั้นจะประกอบด้วยการกระทำต่าง ๆ ที่สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยการดูว่าบุคคลนั้นกระทำหรือพูดอย่างไร โดยทั่วไปจะสังเกตจากพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ ซึ่งมีดังนี้

3.1 การติดต่อสื่อสาร ลักษณะหนึ่งของความท้อถอย คือ การสูญเสียความเห็นอกเห็นใจ การหลีกเลี่ยงที่จะต้องพูดคุยกับผู้ที่มารับบริการหรือติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ถ้าจำเป็นต้องกระทำก็จะกระทำด้วยท่าทีที่เย็นชาและห่างเหิน ทั้งด้วยน้ำเสียงและคำพูด จะให้ความเคารพต่อผู้มารับบริการน้อยลง ในกรณีที่ร้ายแรงจะกลายเป็นความเบื่อหน่าย เกลียดชัง ไม่สนใจต่อเรื่องราวหรือปัญหาของผู้มารับบริการ

3.2 ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติโดยทั่ว ๆ ไป ความท้อถอยจะส่งผลทำให้เกิดการหมดสิ้นเรี่ยวแรง หมดพลังงานที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ในบางครั้งผู้ที่ประสบกับความท้อถอยอาจจะเพิ่มระดับของการปฏิบัติงานก็ได้ จะมีลักษณะของความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าปกติ ซึ่งในกรณีนี้อาจเป็นได้ว่าบุคคลนั้นพยายามหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลและความตึงเครียดด้วยการพยายามกระทำในสิ่งต่าง ๆ มากมายเกินความจำเป็น เพราะการชักช้าจะทำให้เกิดความตึงเครียดมากยิ่งขึ้น การเร่งกระทำกิจกรรมและพยายามหมกมุ่นอยู่กับงานดูราวกับว่าจะมีพลังงานอยู่มากมาย แต่สิ่งที่เรามักจะไม่ได้คิดก็คือ คนเรานั้นมีพลังงานอยู่อย่างจำกัด การกระทำเช่นนั้นอาจจะทำให้เกิดความท้อถอย ในทางตรงกันข้ามความท้อถอยจะทำให้เกิดการลดลงของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ อาการเคลื่อนไหวจะเชื่องช้า จะกระทำสิ่งใดสักอย่างจะต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก หรือบางคนอาจจะมีอาการตอบสนองที่ดูเชื่องช้า การพูดจะดูช้าลงหรือพูดขาดเป็นห้วง ๆ สอดแทรกด้วยการถอนหายใจบ่อย ๆ ซึ่งจะเหมือนสภาพของคนที่ตกอยู่ภายใต้ความกดดัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

3.3 การหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับสังคมหรือเพื่อนร่วมงานผู้ที่ประสบกับความท้อถอยจะพยายามปลีกตัวออกห่างจากบุคคลอื่น ๆ แสวงหาหนทางต่าง ๆ ที่จะปลีกตัวออกไปจากสังคมมากขึ้น เนื่องจากรู้สึกว่าเป็นการบีบคั้นมากที่จะต้องติดต่อพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในบางครั้งสภาวะบีบคั้นจากการทำงานอาจจะมีผลทำให้ผู้ที่ประสบกับความท้อถอยมีความอดทนกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในครอบครัว จะหมุนย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงาน ลักษณะดังกล่าวที่เป็นวงจรของความคับข้องใจ ความไม่พอใจ การหมดความอดทนและมีผลกระทบทำให้สัมพันธภาพทางสังคมของผู้ประสบความท้อถอยต้องตกอยู่ในสภาวะอันตราย คือ พยายามที่จะปลีกตัวออกห่างจากสังคมมากยิ่งขึ้น

3.4 การแสดงความโกรธและความเครียดอย่างเปิดเผย ความท้อถอยจะมีผลทำให้ความอดทนที่มีต่อบุคคลอื่น ๆ น้อยลง มีความรู้สึกว่าหมดพลัง สิ้นหวัง ไร้ประโยชน์ และมีความวิตกกังวล ความท้อถอยจะทำลายระบบกลไกที่ใช้ควบคุมการแสดงออก ดังนั้นเมื่อระบบนี้ทำงานผิดพลาด ความท้อถอยจึงแสดงออกในรูปของการแสดงความโกรธอย่างเปิดเผย

3.5 การใช้ยาและเหล้าเป็นความพยายามที่ต้องการจะลดความเครียดและความท้อถอยทำให้การใช้ยาและเหล้าในปริมาณที่มากเกินกว่าปกติ

3.6 ผลการปฏิบัติงานความท้อถอยจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานดังนี้

3.6.1 การขอย้ายหรือเปลี่ยนงาน มีบุคคลจำนวนมากที่ประสบกับความท้อถอยคิดว่าอะไรต่าง ๆ อาจจะดีขึ้นบ้าง ถ้าหากว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เช่น การขอย้ายจากแผนกหรือหน่วยงานที่ทำอยู่ แต่สำหรับบางคนคิดว่าการที่จะหลุดพ้นไปจากความท้อถอย ก็คือ การเปลี่ยนอาชีพไปเลย หรือบางคนอาจจะมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในด้านที่ตนสนใจ โดยหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้า จะได้พ้นจากสภาพที่เป็นอยู่ แต่บางคนต้องการความเปลี่ยนแปลงและแสวงหาหนทางที่จะทำให้ตนเองมีคุณสมบัติที่จะได้ก้าวไปสูงขึ้นไม่จำเป็นเสมอไปที่ใครสักคนจะต้องประสบกับความท้อถอยเมื่อคิดจะเปลี่ยนงาน แต่ถ้าเมื่อใดที่การพยายามแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ เกิดขึ้นพร้อมกับอาการทางพฤติกรรมอื่น ๆ ทั้งทางด้านอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย เมื่อนั้นเราก็จะกล่าวได้ว่าการคิดหาหนทางเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลมาจากความท้อถอย

3.6.2 ความเฉื่อยชาและขาดงาน การทำงานอย่างเฉื่อยชาและขาดงานบ่อย ๆ ชี้ให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีปัญหา ไม่ว่าจะมาจากสาเหตุใดก็ตาม จะถือได้ว่าเป็นปัญหาทางด้านบุคลากรที่สำคัญอันหนึ่ง งานเขียนทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความท้อถอยได้ชี้ให้เห็นว่าความเฉื่อยชาและการขาดงานเป็นผลอันหนึ่งที่มาจากความท้อถอย แต่พฤติกรรมกับอาการทั้งสองอย่างนี้อาจจะเป็นผลมาจากปัญหาอื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานประสบอยู่ก็ได้

มัลดารี (Muldary 1983 : 11-12) ได้ศึกษางานเขียนและงานวิจัยต่าง ๆ แล้ว สรุปผลของความท้อถอยที่มีต่อบุคคลไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

ตารางที่ 1 ผลที่จะเกิดขึ้นจากความท้อถอย

ร่างกาย	อารมณ์	พฤติกรรม
ล้า	โกรธ	ปลีกตัวออกห่างจากผู้คน
นอนไม่หลับ	เบื่อ	ซัดโทษผู้มารับบริการ
ไม่อยากตื่น	สิ้นหวัง หมดกำลังใจ	ชอบจับผิด ตำหนิผู้อื่น
โรคเกี่ยวกับระบบย่อยอาหาร	เพ้อฝัน	ติดต่อกับผู้รับบริการอย่างเย็นชา
ปวดศีรษะ	วิตกกังวล	เฝ้าดูเวลาในการทำงาน
เจ็บป่วยบ่อย ๆ	เย็นชา	ลา ขาดงาน
ปวดหลัง	หงุดหงิด	ทำผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ เสมอ
คลื่นไส้	มองอะไรในแง่ร้าย	เสี่ยงโดยไม่จำเป็น
หายใจถี่	ไม่พอใจ	ใช้ยาและเหล้า
น้ำหนักลด	สงสัยตัวเอง	มีปัญหาครอบครัว
ไหล่ตก	หมดความเห็นอกเห็นใจ	ประสิทธิภาพในการทำงาน
เปลี่ยนนิสัยในการกิน	ไม่มีสมาธิ	ลดลง
	ขวัญต่ำ	ฆ่าตัวตาย
	อารมณ์ไม่ดี	
	ประเมินค่าตัวเองต่ำ	

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

เฟเบอร์ และมิลเลอร์ (Faber and Miller 1981 : 241-253) ได้กล่าวว่า ความท้อถอยนั้นจะนำไปสู่อาการต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความโกรธ ความกระวนกระวาย ความล้า ความเบื่อ ทัศนคติที่ไม่ดี ความรู้สึกผิด รวมไปถึงการใช้สุราและยาเสพติด ในกรณีที่ร้ายแรงจะมีอาการจิตหลอน มีปัญหาทั้งในด้านครอบครัวและชีวิตแต่งงาน ในด้านการปฏิบัติงาน ความท้อถอย จะทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง มีการลาหรือขาดงานมากเกินกว่าปกติ และลาออกจากงานก่อนกำหนด สำหรับอาชีพครูนั้น ครูที่ประสบกับความท้อถอยจะมีการวางแผนการสอนน้อยลง ความมุ่งหวังที่มีกับนักเรียนลดลง รวมทั้งผลการสอน มีความอดทนน้อยลง เมื่อมีความขัดข้องใจที่เกิดจากปัญหาในห้องเรียนมีความรู้สึกหมดสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจบ่อยครั้ง พยายามจะทำตัวหมางเมินเย็นชากับนักเรียนมากยิ่งขึ้น มีความใฝ่ฝันหรือตั้งใจจริงที่จะออกจากอาชีพครู และมีความรู้สึกว่าทุ่มเทให้กันการทำงานน้อยลง

อิวานิคกี (Iwanicki 1983 : 27-32) ได้แบ่งความท้อถอยเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับจะส่งผลดังนี้

1. ระดับต่ำ เป็นความท้อถอยที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดอาการหงุดหงิด อ่อนล้า วิตกกังวล

2. ระดับปานกลาง ความท้อถอยในระดับนี้จะส่งผลเหมือนกับระดับก่อน แต่จะมีช่วงระยะเวลาที่เกินประมาณ 2 สัปดาห์ หรือมากกว่านั้น

3. ระดับรุนแรง ความท้อถอยในระดับนี้จะส่งผลให้เกิดอาการทางร่างกายอื่น ๆ เช่น ปวดหลัง เรื้อรัง ปวดศีรษะข้างเดียว เป็นต้น

อิวานิคกี ได้กล่าวว่า ไม่มีเรื่องผิดปกติแต่อย่างใดที่ผู้เป็นครูจะประสบความท้อถอยในระดับอ่อนแอและปานกลาง แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นตลอดเวลา และส่งผลให้เกิดอาการเรื้อรังทั้งทางร่างกาย และอารมณ์ มีความท้อถอยจะกลายเป็นปัญหาที่ร้ายแรง

ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อถอยกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่เกิดความเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและอารมณ์ ซึ่งมีผลทำให้ทัศนคติในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและคับข้องใจไม่มีสมาธิการทำงานเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานลดลง ลางานหรือขาดงานบ่อย ๆ ความอดทนที่มีต่อคนอื่น ๆ น้อยลง จะแสดงความโกรธความเครียดอย่างเปิดเผย มีความรู้สึกหงุดหงิด ฉุนเฉียว อารมณ์ไม่ดีอยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิธีป้องกันความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

ทิพาวดี เอมะวรรธนะ (2532 : 5-6) ได้เสนอแนะวิธีป้องกันและช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานที่มีอาการท้อถอยไว้หลายวิธี ดังนี้

1. ทำความเข้าใจกับสภาวะของตนเอง รู้จักตนเอง รู้ความต้องการที่แท้จริงของตนเอง และความเป็นไปได้ในการก้าวไปให้ถึงความต้องการนั้นปรับระดับให้อยู่ในจุดที่เหมาะสมและปฏิบัติได้

2. สำรวจสาเหตุหลัก (ด้วยใจเป็นธรรม) ที่ทำให้เกิดความท้อถอย ว่าอยู่ที่ผู้ให้บริการหรืออยู่ที่ผู้บริหาร หรืออยู่ที่ระบบงาน เพื่อจะได้หาทางแก้ปัญหาได้ตรงจุด

3. เปลี่ยนงานในหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานบ้าง เพื่อให้เกิดความหลากหลายในชีวิตจะได้ไม่จำเจจนรู้สึกว่าเป็นความกดดัน ซึ่งสุดจะทนทานเป็นเวลานานเกินไป ควรมีโอกาสออกไปรับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง และเติมพลังให้กับตัวเองบ้าง

4. รู้จักปรับกิจกรรมการงาน กิจกรรมส่วนตัว และการพักผ่อนหย่อนใจ การออกกำลังกายให้อยู่ในระดับสมดุลกัน

5. ควรมีกลุ่มพยุงใจ (support systems) หรือ support group หรือ professional support group) ที่จะช่วยเป็นเพื่อนที่ดี เป็นผู้ฟังที่ดีที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ระบายความคับแค้นใจได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องหวั่นเกรงว่าจะถูกนำไปเปิดเผยจนทำให้เกิดปัญหาเพิ่มขึ้นอีก

6. ปฏิบัติสมาธิ วิปัสสนา ตามวิถีทางของศาสนาของตน เพื่อพัฒนาจิตใจให้สุขสงบ

7. มีการเตือนภัยให้ทราบเกี่ยวกับการท้อถอย มีการอบรม สอน ถึงเรื่องของความท้อถอย และวิธีป้องกัน และการแก้ไขตั้งแต่เนิ่น ๆ ที่เริ่มเรียนวิชาชีพของตนในมหาวิทยาลัยหรือเมื่อเริ่มเข้าทำงาน หรือในโอกาสอันเหมาะสม วิธีนี้จะช่วยทำให้ความท้อถอยไม่เกิดสะสมอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานนานเกินไป จนทำให้เกิดอาการเรื้อรัง หรือแก้ไขยากในภายหลัง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) เป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมาอย่างหนึ่งในการทำงานเพราะงานใด ๆ ก็ตามหากผู้ทำมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสุข มีความกระตือรือร้น ที่จะทำให้งานบรรลุมุ่งหมายด้วยดี ในทางกันข้ามหากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลงและทำให้การทำงานประสบความล้มเหลว

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ได้มีผู้ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” (job satisfaction) หลายท่านดังนี้

บลูมและเนเกอร์ (Blum and Nayker 1968:364, อ้างถึงใน สุเทพ เหล็กทุ่ม 2535 : 12) กล่าวถึงความพึงพอใจว่าเป็นทัศนคติต่าง ๆ ที่ได้จากผลงานและปัจจัยแวดล้อมเช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมกับปริมาณงาน

แวนเนียส และลอเออ (Wanous and Lawer 1972 : 65-105, อ้างถึงใน นุชนารถ สุขฤกษ์ 2543 : 12) เสนอว่าความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดแต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดแต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวพันอยู่กันพฤติกรรมที่มุ่งตอบสนองต่อเป้าหมาย (goal-directed behavior) ในขณะที่ความพึงพอใจในงานเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ตนเองได้รับซึ่งอาจอยู่ในรูปของการให้รางวัลและการลงโทษ หรือสภาพที่เป็นอยู่ในการทำงาน

แมคคอมิค (McCormick 1980 : 303-305, อ้างถึงใน นุชนารถ สุขฤกษ์ 2543 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติที่เกิดจากองค์การ เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นความรักต่องานที่ตนปฏิบัติซึ่งความพึงพอใจ

เฟลด์แมน (Feldman 1983 : 192, อ้างถึงใน นุชนารถ สุขฤกษ์ 2543 : 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือสิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่พวกเขาปฏิบัติ

มิชิสกี้ (Michisky 1983:322,อ้างถึงใน วัลลี น้อยมณี 2534 :15) กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นลักษณะของปรากฏการณ์ที่มีความซับซ้อนและมาจากพื้นเพหลาย ๆ อย่าง จนไม่สามารถที่จะรวมปรากฏการณ์เหล่านั้นในทฤษฎีเดียวกันได้ จึงไม่มีทฤษฎีใดที่ได้รับความยืนยันว่าได้รวบรวมรายละเอียดและเนื้อหาต่าง ๆ ไว้ได้อย่างครบถ้วน

เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom 1985:109, อ้างถึงใน นุชนารถ สุขฤกษ์ 2543:16) กล่าวว่าเมื่อบุคคลเข้าทำงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม ความต้องการความปรารถนา และประสบการณ์ของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการทำงานด้วยความพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นได้จากงานที่ได้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาและประสบการณ์ของบุคคลนั้น

จากความหมายของความพึงพอใจหลาย ๆ ความหมาย ที่มีทั้งคล้อยตาม หรือขัดแย้งกันอยู่บ้าง พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจน่าจะหมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ เป็นความรู้สึกลึก ๆ ที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ กล่าวได้ว่า ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับค่านิยม หรือจิตใจของบุคคลซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาหรือสถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ เปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมงานในหน่วยงานหรือองค์การ โดยเฉพาะในระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การ เช่น นโยบายหรือผู้บริหาร เป็นต้น

ด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานได้มีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ต่าง กัน เช่น

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and others 1970 : 225, อ้างถึงใน วัลลี น้อยมณี 2534 :18) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 10 อย่างคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) เช่น การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของตน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงานและพอใจในการจัดการของฝ่ายจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าคนงานหญิงและผู้ทำงานโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขาอย่างยิ่งกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

5. คุณค่าภายในของงาน (intrinsic aspects of the job) ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถ

6. การนิเทศงาน (supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำงานให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ จากการค้นพบ พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติสามารถทำร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เขาก็พอใจในงานนั้น

8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร (communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องส้วม ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

10. สิ่งตอบแทน (benefits) เช่น เงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัยเป็นต้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โรโบซและพ็อพเพลทัน (Robeaux and Poppleton 1978 : 158-159, อ้างถึงใน สุเทพ เหล็กทุ่ม 2535 : 17) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ลักษณะคือ

1. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ระดับการทำงาน เนื้อหาของงาน พฤติกรรมการบริหาร

2. ลักษณะเกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สุขภาพจิต

ส่วน กิลฟอร์ด (Guilford 1970 :171, อ้างถึงใน นุชนารถ สุขฤกษ์ 2543 : 18) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ.1970 ไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้คือ

1. ตัวงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำคัญ และวิธีการควบคุมการทำงาน

2. เงินเดือน (pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมและทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ

3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotions) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพักเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ การได้รับการดูแลเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดีความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์การและการบริหารงาน (company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การ เงินเดือน และนโยบายในการบริหารงานขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 :85) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของคนในองค์การดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

1. หน่วยงานมีการนิเทศ อย่างใกล้ชิดรวดเร็วเพียงพอและทั่วถึงหรือไม่
2. คนงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนทำหรือไม่
3. คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันหรือไม่
4. มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจและทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่
5. ค่าตอบแทนและรางวัลต่าง ๆ ที่คนงานได้รับมีความเหมาะสมเพียงใด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
6. สุขภาพทางกายและจิตใจ โดยทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร

วิญญู อังคณารักษ์ (2532 : 10-11) ให้ข้อเสนอแนะว่าการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความพอใจในการทำงานของตนและความสามารถทำให้ได้งานอย่างเต็มความสามารถนั้นจะต้องมีการปฏิบัติดังนี้

1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (the assurance of personal security) เพื่อจะให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจเสมอ ผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า ตนมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้รวมตลอดถึงว่าองค์การนั้นจะต้องเป็นองค์การที่มั่นคงถาวรไม่ใช่อาจจะเลิกล้มเมื่อใดก็ได้

2. สภาพที่ทำงานที่ดี (a good place to work) สถานที่ทำงานที่ดี ก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ในการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้มีตัวอย่างมากมายที่พิสูจน์

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ให้เห็นว่า การจัดสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้นและได้ผลของงานมากขึ้น และทำให้ผู้ที่ทำงานมีความรักและความพอใจในงานของตนมากขึ้น

3. โอกาสในการที่จะก้าวหน้า (opportunity for advancement) คนทุก ๆ คนมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตามไม่เพียงแต่เงินเดือนเท่านั้นเป็นสิ่งสำคัญ จะต้องคำนึงอีกด้วยว่างานนั้นจะมีอนาคตไปได้ไกลแค่ไหน ฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความก้าวหน้าต่อไปให้ได้มากที่สุด

4. วัตถุประสงค์ที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริง (a truly worth objective) ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ถ้าหากเรารู้ว่าสิ่งที่เราทำนั้นเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์อย่างแท้จริง เราก็ตั้งใจทำสิ่งนั้นมากยิ่งกว่างานที่ไม่มีประโยชน์ ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่มีเงินเดือนอย่างเดียวกัน ถึงงานอย่างหนึ่งมีประโยชน์มากกว่าอีกอย่างหนึ่งแล้ว คนย่อมพอใจทำงานที่มีประโยชน์มากกว่าสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจ

บาร์นาร์ด (Barnard 1972 : 142-149, อ้างถึงใน วัลลี น้อยมณี 2534 : 20) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงาน หรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal non-material opportunites) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน มากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจเป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจ ที่ได้แสดงนิสัยการได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัว ตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดทางสังคม (associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (adaptation of condition to habitual methods and attitudes) หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับวิธีกับความสามารถของบุคลากรซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (the opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีความรู้สึกทัดเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

ซาลีซนิค และคณะ (Saleznik and others 1978 : 40) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน โดยจำแนกทฤษฎีการให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภท

1. รางวัลภายนอก (external reward) ได้แก่ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สถานภาพของงาน งานที่น่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดการสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

2. รางวัลภายใน (internal reward) ได้แก่ ความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ความภูมิใจในเกียรติของตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2533 : 320-321) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (direct incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงมากกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า plus pay of plus performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (indirect incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าทีในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญและค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงิน เป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมเท่านั้น ส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูล(fringe benefit) ต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (non financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (recognition) การยอมรับว่า

บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (security of work) เป็นต้น

เมื่อได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจและความท้อถอยแล้ว พบว่าปัจจัยทั้ง 2 ประการนี้ เป็นผลทางจิตวิทยา สรีระวิทยา และสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยและความพึงพอใจเป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกัน คือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมาก ความท้อถอยจะน้อย ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจน้อยหรือไม่มีความพึงพอใจ มีผลทำให้ความท้อถอยมากขึ้น

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการงานการศึกษานอกโรงเรียนส่งเสริมประสานงานและให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน ตลอดจนการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนขึ้นใหม่ เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2531 ได้กล่าวถึงศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทบาทและหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2530 ข : 20)

1. บริหารการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ
2. จัดทำแผนและโครงการปฏิบัติงาน
3. สำรวจ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้ความร่วมมือการอุดหนุนและบริการการศึกษา
4. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานห้องสมุด การศึกษาสายสามัญและการศึกษาสายอาชีพ
5. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบติดตามและรายงานการศึกษา

5. ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา เจ้าหน้าที่ คณะกรรมการระดับชุมชน หรือท้องถิ่นหรือบุคลากรอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

6. ประเมินมาตรฐานและออกหลักฐานทางการศึกษา
7. ให้การศึกษาอบรมแก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน
8. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียน
9. จัดสาขาบริการการศึกษานอกโรงเรียน

การดำเนินงานในสำนักงาน

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีหน้าที่ที่จะต้องสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ซึ่งแบ่งแยกได้ดังนี้

1. สายงานบริหาร รับผิดชอบ
   - 1.1 งานธุรการ
   - 1.2 งานการเงินและบัญชี
   - 1.3 งานบุคลากร
   - 1.4 งานพัสดุและอาคารสถานที่
   - 1.5 งานสวัสดิการ
2. สายงานวิชาการ รับผิดชอบ
   - 2.1 งานแผนงาน
     - งานแผนงานและโครงการ
     - งานข้อมูลรายงานและสถิติ
   - 2.2 งานพัฒนากิจกรรม
     - งานพัฒนารูปแบบและเนื้อหา
     - งานพัฒนาเครื่องมือวัดผล ประเมินผล วิเคราะห์และปรับปรุงงาน
     - งานพัฒนาบุคลากร
   - 2.3 งานส่งเสริมปฏิบัติการ
     - สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ทางการศึกษา
   - 2.4 งานนิเทศและติดตามผล
   - 2.5 งานทะเบียนและวัดผล
3. สายงานปฏิบัติการ รับผิดชอบ
   - 3.1 งานการศึกษาพื้นฐาน
     - งานการศึกษาสายสามัญ
     - งานการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน
   - 3.2 งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
     - งานที่อ่าน/ห้องสมุด
     - งานโสตทัศนศึกษา
     - งานโครงการฝึกอบรม
     - งานโครงการกลุ่มสนใจ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

3.3 งานพัฒนาอาชีพ

- งานวิชาชีพในศูนย์
- งานวิชาชีพนอกศูนย์
- วิชาชีพประเภทประจำที่
- วิชาชีพประเภทเคลื่อนที่สู่ชนบท

3.4 งานโครงการพิเศษ

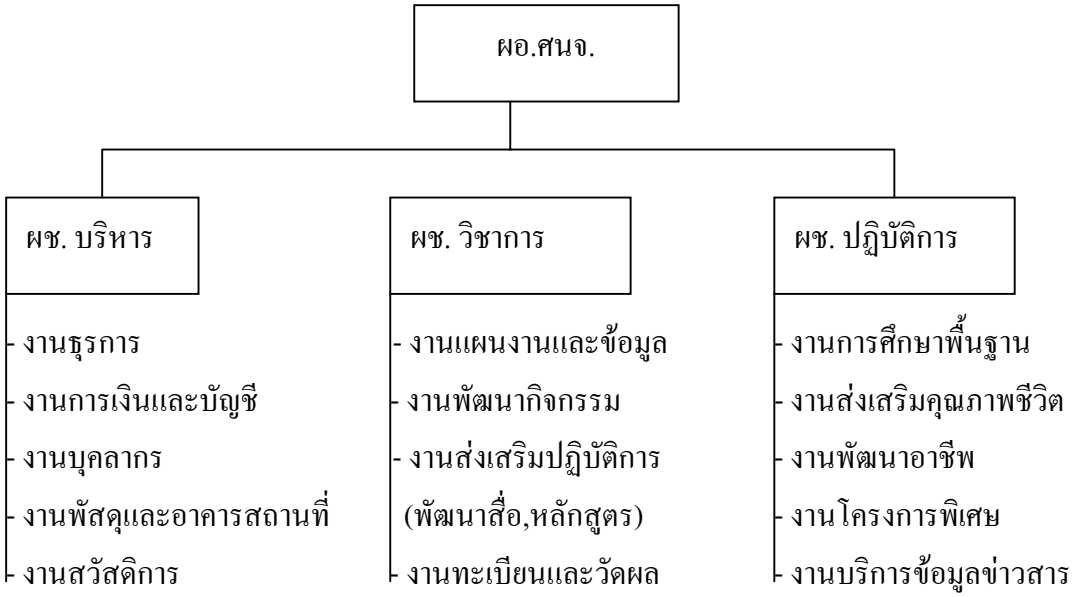
- งานกิจกรรมพิเศษ

3.5 งานปฏิบัติการในพื้นที่

3.6 งานบริหารข้อมูลส่วนตัว

นับได้ว่าภาระหน้าที่ของศูนย์ฯ นั้นมีขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมพื้นที่ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภาระหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดบรรลุเป้าหมาย คือ ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



แผนภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการบริหารของศูนย์จังหวัด

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้คือ

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่จัดทำสารบรรณของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดำเนินการงานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร ตลอดจนพัฒนาสวัสดิการและกิจกรรมพิเศษของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2. ฝ่ายการเงินและบัญชี มีหน้าที่รวบรวมเอกสาร ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องของเงิน ตรวจสอบหลักฐานและเบิกจ่ายเงินทุกประเภท จัดเก็บหลักฐานการเงิน จัดทำบัญชีการเงินของศูนย์ฯ ให้เป็นปัจจุบัน เผยแพร่ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับ การเงินให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

3. ฝ่ายอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ มีหน้าที่ให้การสนับสนุนและบริการทางด้านพัสดุ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะให้กับฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัว เรียบร้อยรวดเร็ว ปลอดภัยตามความต้องการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการ

4. ฝ่ายแผนและโครงการ มีหน้าที่จัดทำแผน โครงการดำเนินงานประจำปีของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และขอจัดตั้งงบประมาณประจำปี ควบคุมดูและให้เกิดการปฏิบัติกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน พัฒนาข้อมูลให้เป็นระบบสารสนเทศ และรายงานผลการปฏิบัติงานปรับปรุงการดำเนินงานและจัดทำแผนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

5. ฝ่ายติดตามและประเมินผล มีหน้าที่ในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์ฯ กำหนดและรวบรวมเกณฑ์มาตรฐานกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตลอดจนรับผิดชอบงานโครงการพิเศษหรือเฉพาะกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ

6. ฝ่ายพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน มีหน้าที่ในการพัฒนากิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ พัฒนาบุคลากรและองค์กร ตลอดจนให้บริการแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียน

7. ฝ่ายทะเบียนและวัดผลการศึกษามีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนการศึกษาสายสามัญ การศึกษาสายอาชีพ และการวัดผลการศึกษาของนักศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการเรียน

8. ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกอาชีพและเสริมความรู้ทางด้านงานอาชีพที่ทำอยู่ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพ

9. ฝ่ายการศึกษาพื้นฐาน มีหน้าที่ในการประสานงานและดำเนินการจัดการศึกษาพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่อง

10. ฝ่ายบริการข่าวสารและข้อมูล มีหน้าที่ดำเนินการและพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการให้บริการข่าวสารข้อมูล ตลอดจนส่งเสริมการอ่านทั้งภายในและภายนอกห้องสมุด ที่อ่านฯ และแหล่งความรู้ รวมทั้งเผยแพร่ความรู้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมในรูปแบบต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

11. ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีหน้าที่ดำเนินการและพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น และความต้องการของประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมตามโอกาสที่เหมาะสม

12. ฝ่ายการศึกษาทางสื่อสารมวลชน มีหน้าที่ดำเนินการให้ความรู้และเผยแพร่กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนแก่ประชาชน ทางวิทยุ โทรทัศน์ หอกระจายข่าว และสื่อมวลชนอื่น ๆ

13. ผู้ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

13.1 สำรวจ วิเคราะห์ข้อมูล ทำสถิติและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

13.2 ควบคุม ดูแลครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน เจ้าหน้าที่ห้องสมุด และผู้ปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

13.3 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอประจำปี ประจำเดือน และรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กรมกำหนด

13.4 ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน

13.5 รวบรวมและเสนอหลักฐานการขออนุมัติจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนและการเบิกจ่ายเงิน

13.6 ดำเนินการเองในการจัดและประสานงานเพื่อให้เกิดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ

13.7 นิเทศ กำกับ ดูแล ติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนให้เป็นไปตามแผน

อัตรากำลังที่ใช้ในการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีขนาดเล็ก จัดให้มีบุคลากรปฏิบัติงานตามโครงสร้างอัตรากำลังเพียง 15 คน

2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีขนาดกลางจัดให้มีบุคลากรปฏิบัติงานตามโครงสร้างอัตรากำลังเพียง 19 คน

3. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ จัดให้มีบุคลากรปฏิบัติงานตามโครงสร้างอัตรากำลังเพียง 22 คน

สถานภาพ หน้าที่รับผิดชอบโครงสร้างและอัตรากำลังของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดไว้พอสรุปได้ดังนี้คือ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2539 :144)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1. สถานภาพ

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เป็นสถานศึกษาในราชการบริหารส่วนกลาง จังหวัดสังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2. หน้าที่ความรับผิดชอบ

2.1 จัดและให้บริการการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาเพื่อส่งเสริมในระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการและสภาพปัญหาของท้องถิ่น

2.2 จัดและประสานให้ศูนย์การเรียนหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเป็นเครือข่ายการบริหารการศึกษานอกโรงเรียนได้อย่างกว้างขวาง และทั่วถึงและส่งเสริมให้ชุมชนจัดการศึกษาของตนเองในลักษณะศูนย์บริการการศึกษาชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาวางแผน และบริการการศึกษาต่อสมาชิกในชุมชนและระหว่างชุมชน

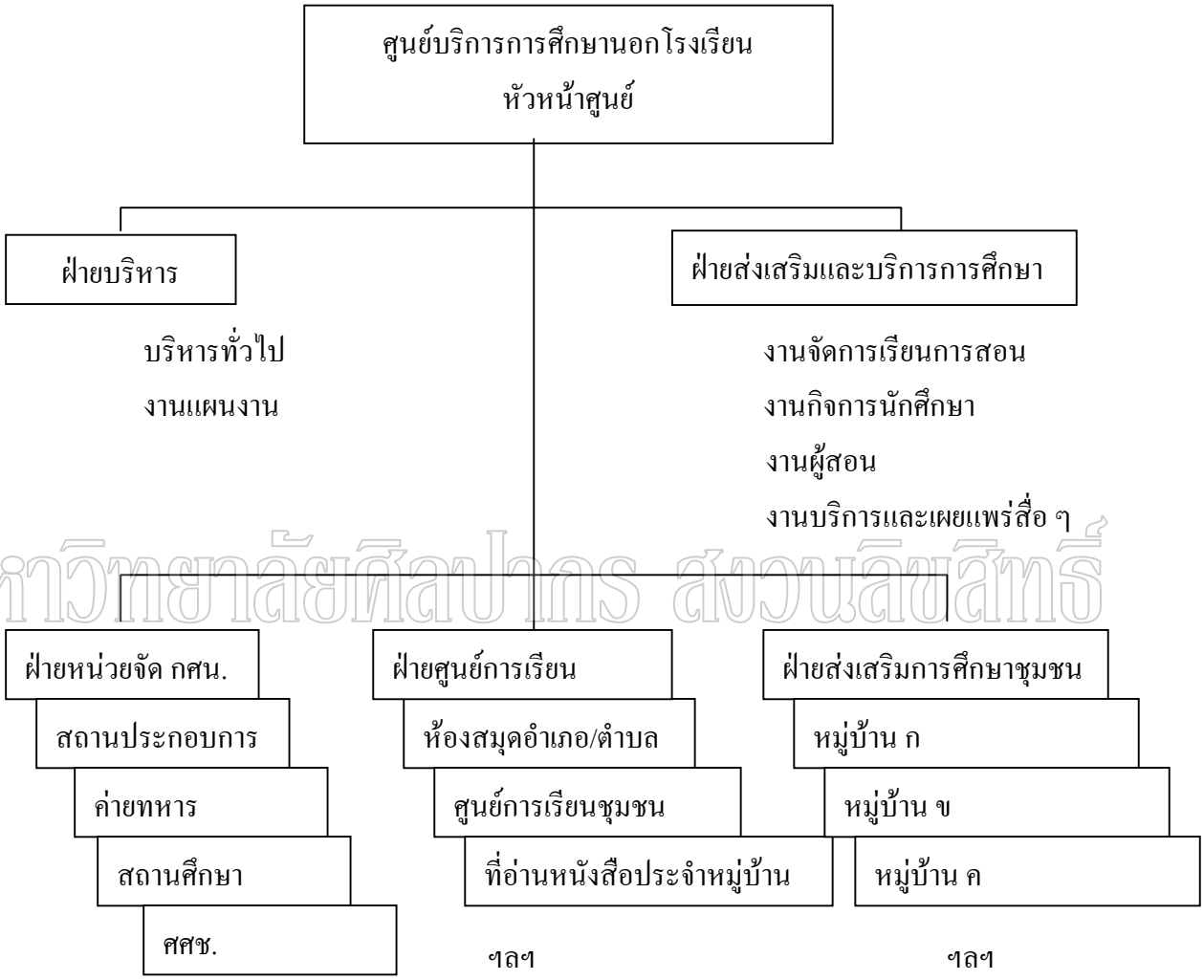
2.3 สนับสนุนสิ่งจำเป็นด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานศึกษานอกโรงเรียนของเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้เกิดกระบวนการการเรียนการสอนและบริการแก่กลุ่มเป้าหมาย

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน

3. โครงสร้างอัตรากำลัง

โครงสร้างและอัตรากำลัง

(1,2,2)



มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แผนภาพที่ 2 โครงสร้างอัตรากำลัง

4. อัตรากำลังที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

1. ข้าราชการ
2. ข้าราชการพลเรือนสามัญ (จากห้องสมุดประชาชน) 1 คน
3. ลูกจ้างประจำ
   - พนักงานขับรถยนต์ 1 คน
   - นักการภารโรง 1 คน

4. ลูกจ้างชั่วคราว

- งบประมาณหมวดค่าจ้าง

ครูอาสาสมัคร 1 ตำบล : 1 คน

ครู ปอ นักศึกษา 20 คน : 1คน

- เงินบำรุงการศึกษา

เจ้าหน้าที่ธุรการ/เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด จำนวนตามปริมาณงาน

5. ลูกจ้าง (เบิกจ่ายจากเงินค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ)

- วิทยากรวิชาชีพ (กลุ่มสนใจ) นักศึกษา 10 คน : 1คน
- ครูประจำกลุ่ม

ประถมศึกษา/มัธยมศึกษาตอนต้น นักศึกษา 50 คน : 1คน

มัธยมศึกษาตอนปลาย นักศึกษา 35 คน : 1 คน

6. วิทยากรท้องถิ่น

5. โครงสร้าง ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ แบ่งออกเป็น 5 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายบริหาร แบ่งออกเป็น 2 งาน คือ
   - งานบริหารทั่วไป
   - งานแผนงาน
2. ฝ่ายส่งเสริมและบริการการศึกษา แบ่งงานออกเป็น 4 งาน คือ
   - งานจัดการเรียนการสอน
   - งานกิจการนักเรียน
   - งานผู้สอน
   - งานบริการและเผยแพร่สื่อการเรียนการสอน
3. ฝ่ายหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน
4. ฝ่ายศูนย์การเรียน
5. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาชุมชน

รายละเอียดและหน้าที่และความรับผิดชอบมีดังนี้

1. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ บุคลากร การเงิน บัญชี จัดทำแผนงาน โครงการต่าง ๆ แบ่งงานภายในเป็น 2 งานคือ

1.1 งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ บุคลากร การเงิน การบัญชี พัสดุ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1.2 งานแผนงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานและโครงการให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของกรม จังหวัดและอำเภอ จัดทำข้อมูลสถิติและรายงานผลการปฏิบัติงาน

2. ฝ่ายส่งเสริมและบริการการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดบริการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษา พัฒนาสรรหาบุคลากรเครือข่ายให้จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญ สายอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของชีวิต ประชาสัมพันธ์ แนะแนวการศึกษาจัดทำทะเบียนนักศึกษา วัดผลประเมินผลจัดกิจกรรมนักศึกษาและสวัสดิการนักศึกษา ส่งเสริมศูนย์การเรียนและการศึกษาของชุมชน แบ่งงานภายในเป็น 4 งานคือ

2.1 งานจัดการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานการเรียนการสอนตามรูปแบบที่ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยใช้วิธีการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ในด้านหลักสูตร สื่อ คู่มือดำเนินงานงบประมาณพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในระดับท้องถิ่นและเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาก่อนวัยเรียน การศึกษาในเขตชุมชนภูเขา การศึกษาภาษาไทยใน 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ การศึกษาสายสามัญหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย หลักสูตรกำนันผู้ใหญ่บ้าน การศึกษาสายอาชีพ เช่น หลักสูตรกลุ่มสนใจ อาชีพระยะสั้น กลุ่มพัฒนาอาชีพ และหลักสูตรประกาศนียบัตรตลอดจนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น สิ่งแวดล้อม ยาเสพติด การป้องกันโรคเอดส์ ส่งเสริมประชาธิปไตย ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สงวนลิขสิทธิ์

2.2 งานกิจกรรมนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือนักศึกษา โดยการประชาสัมพันธ์แนะแนวการศึกษารับสมัครนักศึกษาลงทะเบียนขึ้นทะเบียนนักศึกษา จัดทำทะเบียน จัดกิจกรรมนักศึกษา วัดผลและประเมินผล จัดสวัสดิการช่วยเหลือนักศึกษาให้ทุนการศึกษายกเว้นและให้สิทธิบางประการเพื่อชดเชยโอกาสตามขอบข่ายที่ทางราชการกำหนด ส่งเสริมการจัด กิจกรรมการรวมกลุ่มของนักศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและชุมชน

2.3 งานผู้สอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสรรหา คัดเลือก ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละประเภทของครูชุมชน ครูประจำกลุ่ม ครูชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ชี้แจงทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ การพัฒนาเทคนิคการสอนการพบกลุ่ม พัฒนาขีดความสามารถ ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.4 งานบริการและเผยแพร่สื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสนับสนุน ช่วยเหลือ บริการ และจัดหาสื่อการเรียนการสอนตามรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ของครูผู้สอนสื่อการศึกษา สื่อประชาสัมพันธ์ในการดำเนินงานเครือข่าย

3. ฝ่ายหน่วยการจัดการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง สถานที่หรือแหล่งจัดการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ โดยมีเจ้าหน้าที่ประจำคอยช่วยเหลือนาการขึ้นทะเบียน ลงทะเบียน จัดการเรียนการสอนและออกหลักฐานทางการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่คล้ายการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) โรงพยาบาล สถานีอนามัย ศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน สำนักงานเกษตร

หน้าที่และความรับผิดชอบ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสรรหา สำรวจให้มีหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยการประสานงาน ส่งเสริมและสนับสนุนและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินงานการศึกษาตามรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริมขวัญกำลังใจให้แก่หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน

4. ฝ่ายศูนย์การเรียน คำนิยาม ศูนย์การเรียน หมายถึง แหล่งหรือสถานที่ที่จัดการเรียนรู้ที่ประชาชนโดยทั่วไปสามารถศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากหลักสูตรหลายรูปแบบ สถานที่จัดกิจกรรมศูนย์การเรียน ได้แก่ ห้องสมุดประชาชนอำเภอและตำบล ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน หอกระจายข่าว แหล่งความรู้ในลักษณะอื่น ๆ เช่น พิพิธภัณฑ์การศึกษา เป็นต้น

หน้าที่และความรับผิดชอบศูนย์การเรียนมีหน้าที่ในการจัดส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ และกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองได้ จัดทำแผนงานและกิจกรรมด้านการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรแหล่งวิทยาการท้องถิ่นประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนให้เป็นระบบเครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

5. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาชุมชน คำนิยามการศึกษาชุมชน หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้หรือการเรียนรู้อย่างมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างชาวบ้านด้วยกัน หรือระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง โดยยึดหลักการให้ชุมชนที่มีความสามารถและความพร้อมสูงเป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาในลักษณะโดยชุมชนเพื่อชุมชน ซึ่งชุมชนจะเป็นผู้ว่างแผน จัดและบริการการศึกษาเพื่อแก้ปัญหา และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมภายในชุมชนหรือระหว่างชุมชน หรือในบางกรณีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนในส่วนที่ชุมชนขาดและไม่สามารถจัดหาได้ด้ายตนเองโดยประสาน สนับสนุนในด้าน สื่อ อุปกรณ์การศึกษาดูงาน เทคนิคการถ่ายทอด การจัดทำแผนพัฒนาแลกเปลี่ยนความรู้ของชุมชน การจัดการข้อมูลและเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ให้แพร่หลายยิ่งขึ้น

หน้าที่และความรับผิดชอบ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการส่งเสริมสนับสนุนจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนให้เป็นระบบเครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ

เนื่องจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีระบบโครงสร้างการทำงานแบบระบบราชการ มีการแบ่งการทำงานตามลักษณะหน้าที่ค่อนข้างชัดเจน มีการบังคับบัญชาควบคุมตามลำดับชั้น ข้าราชการศูนย์ฯ จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของศูนย์อย่างเคร่งครัด ข้าราชการจะต้องอุทิศเวลาให้กับการศึกษานอกโรงเรียนอย่างเต็มที่ และให้ความช่วยเหลือกับผู้มาขอรับบริการการศึกษาจำนวนมาก ซึ่งการทำงานอย่างต่อเนื่องและจำเจเช่นนี้ ในที่สุดจะเกิดความเครียดและท้อถอย (Maslash 1985:16) ซึ่งอาจมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการลดลงหรือเกิดปัญหาต่าง ๆ ภายในหน่วยงานได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อถอย

ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความท้อถอยนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

กิตติ แสงเทียนฉาย (2532 : 51-67) ได้ศึกษาเรื่องความท้อถอยและสาเหตุของการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 ปรากฏว่ามีระดับของความท้อถอยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความสัมพันธ์ต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ แต่มีความท้อถอยในด้านความรู้สึกต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาในเกณฑ์ของกลุ่มพบว่า ความท้อถอยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความรู้สึกต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อถอยด้านความสัมพันธภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันจะปรากฏว่ามีความท้อถอยแตกต่างกัน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง ประกอบด้วยครูที่สอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตภาคกลาง เขตการศึกษา 1,5และ 6 จำนวน 54 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 613 คน พบว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีอยู่ในระดับต่ำ ครูที่เป็นโสด มีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลมากกว่าครูที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ครูที่อายุน้อย (อายุต่ำกว่า 30 ปีลงมา) มีความท้อแท้เรื่องความไม่สมหวังในด้านความสำเร็จของตนมากกว่า ครูที่อายุปานกลาง (อายุ 30-40 ปี) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง(4-13 ปี) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในความไม่สำเร็จของตนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (13 ปีขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วัลนี น้อยมณี (2534 : 38-51) ศึกษาความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบ สอบถามความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอย ซึ่งกิตติ แสงเทียนฉาย ปรับปรุงและพัฒนาขึ้นจากแบบวัดความท้อถอยของ แมสลาช (Maslach Burnout Inventory) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ ซึ่งผลของการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในระดับต่ำและความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบความท้อถอยตามตัวแปรอิสระทางด้านเพศ อายุ ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปรอิสระ

2.2 ความท้อถอยด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปรอิสระ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2.3 ความท้อถอยทางด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน ครูที่มีความแตกต่างกันทางด้านอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความท้อถอยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรทางด้านเพศ และขนาดของโรงเรียนไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ครูมีความเห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนและปัญหาด้านการเงินเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความท้อถอย ส่วนที่เกี่ยวกับผู้บริหาร มีผลกระทบต่อความรู้สึกท้อถอยเพียงเล็กน้อย

ทัณฑิกา คำภีรธัมโม (2535 : 39-81) ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 7 โดยใช้กลุ่มประชากร จำนวน ทั้งสิ้น 928 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอย ซึ่งกิตติ แสงเทียนฉาย ปรับปรุงและพัฒนาขึ้นจากแบบวัดความท้อถอยของ แมสลาช (Maslach Burnout Inventory) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นและความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. ครูหญิงมีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากกว่าครูชาย ครูชายมีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างเพศ

3. ครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากที่สุด ครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความท้อถอยใน องค์ประกอบด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างอายุ

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากที่สุด ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปี ขึ้นไป มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. สาเหตุของความท้อถอยที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ นักเรียนมีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน ระบบพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม โรงเรียนไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานไม่สูงขึ้นดังที่ได้ตั้งความหวังไว้ ขาดความร่วมมือและช่วยเหลือจากผู้ปกครอง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

กังสดาล สุทธวิธีวรรค์ (2535) ศึกษาความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม และความเบื่อหน่ายของพยาบาลในการอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำนวน 146 คน โดยใช้แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายของแมสลาส และแบบประเมินสนับสนุนทางสังคมของ แบรนด์ และไวเนริท์ (Brand and Weinert 1981) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ความเหนื่อยหน่ายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพสมรส และเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันกับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน

บัญชา สีหนารถ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์วุฒิทางการศึกษาต่างกัน และภูมิลำเนาต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ 1) คือเงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพ 2)ไม่มีโอกาสได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย 3) สถานภาพส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ คือสาเหตุจากผู้บริหาร จากเพื่อนร่วมงาน ความดีความชอบไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ภาระงานมากเกินไป ความท้อแท้ที่มีสัมพันธ์ทางบวก คือ ด้าน

ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือสาเหตุจากบุคคล ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ความดีความชอบ

นุชนารถ สุขฤกษ์ (2543) ซึ่งศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านประสบการณ์ด้านการทำงานต่างกันมีความท้อแท้ไม่แตกต่างกัน และความพึงพอใจต่อการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยในต่างประเทศ

รอทเทียร์ และคนอื่น ๆ (Rottier and others 1983 : 72-79) รายงานผลการศึกษาความท้อถอยของครูในโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทของมลรัฐมินนิโซตา ไว้ดังนี้

1. ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจุบันนี้นักเรียนเคารพครูน้อยกว่านักเรียนในสมัยก่อน
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการและวิชาชีพต่ำกว่าระดับที่คาดหวังไว้
3. ครูต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ หลายอย่าง ทำให้การสอนด้อยประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารโรงเรียนไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ
5. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพึงพอใจในอาชีพครูน้อยกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา
6. ครูใหญ่ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความท้อถอยสูงกว่าครูใหญ่ในช่วงระยะอื่น
7. ครูชายมีความท้อถอยมากกว่าครูหญิง
8. ครูประมาณครึ่งหนึ่งกล่าวว่า อยากเปลี่ยนอาชีพหรือเคยคิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ

โฮลท์ (Holt 1983 : 471-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของบุคคลในด้านความเข้มแข็งอดทน ซึ่งประกอบด้วย ความอดทนต่อสภาพแวดล้อม และลักษณะการควบคุมภายในตน กับระดับของความท้อถอยของครูสตรีในโรงเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า

1. ครูที่มีลักษณะการควบคุมภายในตนแบบภายใน (Internal Locus of Control) และมีความรู้สึกที่ดีกับสภาพการทำงานจะมีความท้อถอยในระดับต่ำกว่าครูที่มีลักษณะการควบคุมภายในตนแบบภายนอก (External Locus of Control) และไม่มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน
2. ครูที่มีความท้อถอยในระดับต่ำจะมีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าครูที่มีความท้อถอยในระดับสูง
3. ครูที่มีความท้อถอยสูง จะมีประสบการณ์ในการทำงานในช่วงระยะระหว่าง 5 ปี

แอนเดอร์สัน และอิวานิคกี (Anderson and Iwanicki 1984 : 109-132) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับแรงจูงใจของครู ได้พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างสูง ระหว่าง

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

แรงจูงใจกับความท้อถอย โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านการประสบความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

ซวาบ (Schwab 1985 : 19-20) รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับความท้อถอยของครู ไว้ดังนี้

1. เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในอาชีพที่ให้ความช่วยเหลือและบริการแก่สาธารณชนอื่น ๆ ครูมีความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าเล็กน้อยมีความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าและมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำกว่า

2. ครูมีอายุน้อย มีความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีอายุมากขึ้น

3. ครูชายมีความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง

4. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานน้อยกว่าโรงเรียนประถมศึกษา

5. ครูที่สอนขั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับประถมศึกษา

ไวท์แมน และยัง (Whiteman and Young 1985 : 299-305) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความไม่เด่นชัดในบทบาท และการไร้อำนาจกับท้อถอยได้พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความไม่เด่นชัดในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความท้อถอยแต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการไร้อำนาจกับความท้อถอย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ซแลนส์เกอร์ (Schlansker 1986 : 1563-A) ได้ทำการศึกษาเพื่อชี้สาเหตุของความเครียดและความท้อถอย วัดระดับความเครียดของครูผู้สอน และเพื่อชี้ให้เห็นแหล่งที่สามารถช่วยเหลือแก่ครูที่ประสบกับความท้อถอย พบว่า

1. ร้อยละ 10 ของครูที่ทำการศึกษาตกอยู่ในสภาวะความเครียดที่จะนำไปสู่ความท้อถอย

2. ครูไม่ว่าจะสอนในเมืองหรือชนบทจะมีสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดและความท้อถอยเหมือนกัน

3. ครูที่ประสบความท้อถอยน้อยที่สุดชี้ให้เห็นว่า ครูใหญ่จะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนที่สำคัญ

4. แหล่งอื่น ๆ ที่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครู จะได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา และการฝึกอบรมภายใน

5. ครูที่ประสบความท้อถอยในระดับสูง มักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นที่พึ่งและระบายความรู้สึก

6. ตัวแปรด้านลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความท้อถอยมากที่สุดจะได้แก่ครูชาย ครูที่มีอายุน้อย ครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา และครูที่เป็นโสด

ฟิชแมน (Fishman 1986 : 24-33) สรุปผลการศึกษาความท้อถอยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ดังนี้

1. ครูส่วนใหญ่พอใจในอาชีพครู ภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนยังให้เวลาแก่นักเรียนน้อยเกินไป

2. ครูบางคนมีปัญหาขัดแย้งกับนักเรียนในเรื่องระเบียบวินัย และบางคนมีเรื่องขัดแย้งกับเพื่อนครูด้วยกัน เนื่องจากพยายามให้ความเป็นเองกับนักเรียน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยมีความท้อถอยสูงกว่าครูที่ทำการสอนมานาน

มอร์แกน และไรน์ฮาร์ท (Morgan and Reinhart 1986 : 185-191) รายงานผลการวิจัยความท้อถอยของครูที่สอนนักเรียนประถมศึกษาที่มีปัญหาทางอารมณ์ดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิทางด้านการศึกษาพิเศษ มีความเครียดเกี่ยวกับงานในหน้าทีเพียงเล็กน้อย

2. ครูที่ไม่เคยสอนเด็กปกติมีความเครียดน้อย มีความเหนื่อยล้าเล็กน้อยและไม่มีความสับสนในการทำงานตามบทบาท

3. ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสาขาเด็กมีปัญหาทางอารมณ์ มักมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารไม่เข้าใจทฤษฎีและหลักการทำงานในสาขาวิชาชีพของตน

4. ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า อาชีพครูกำลังตกต่ำลงเรื่อย ๆ

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ฮุสตัน (Huston 1989 : 70-77) รายงานความท้อถอยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทางภาคตะวันตกของนิวยอร์ค ไว้ดังนี้

1. ครูส่วนใหญ่มีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรักในอาชีพครูและรู้สึกว่าตนเองทำการสอนได้ดีกว่าเมื่อเริ่มแรกเป็นครู

2. ครูส่วนใหญ่ยอมรับงานสอนทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก

3. ครูที่มีความอ่อนล้าในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพในการสอนน้อยกว่าครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำหรือระดับสูง

4. ครูในช่วงอายุ 36-45 ปี มีความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าครูในช่วงอายุอื่น ๆ ครูชายมีความเบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง

5. สาเหตุของความท้อถอยของครูได้แก่ นักเรียนไม่สนใจการเรียน ระเบียบข้อบังคับมากมายน่าเบื่อหน่าย งานหนักและขาดความอิสระในการทำงาน ผู้บริหารด้อยประสิทธิภาพ ชั้นเรียนมีนักเรียนมากเกินไป ความมั่นคงในอาชีพครู

6. สิ่งที่ครูคิดว่าจะช่วยให้การทำงานมีความพึงพอใจมากขึ้น คือ ชั้นเรียนมีขนาดเล็กลง โรงเรียนกวดขันระเบียบวินัยของนักเรียนมากขึ้น ปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนโดยเน้นวิชาการมากขึ้น ผู้บริหารให้ความสนใจการสอนของครูและดูแลอาคารสถานที่มากขึ้น

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อถอยได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่แตกต่างกันไปได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ชั้นที่สอน ขนาดและที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ทุกกลุ่มของตัวแปรมีความท้อถอยในแต่ละด้านแตกต่างกันแต่ไม่มากนัก

การปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความท้อถอย ย่อมมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะผลที่เกิดจากความท้อถอยทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรลดลง ทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป หมดความกระตือรือร้นในการทำงาน เฉื่อยชา ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย พฤตกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวมานั้นเป็นผลที่เกิดจากความท้อถอย ถ้าจะแก้ปัญหาหรือป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความท้อถอยจะต้องศึกษาเพื่อหาสาเหตุของความท้อถอยและแก้ปัญหาตามสาเหตุนั้น ๆ ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนก็เช่นกัน ถึงแม้ยังไม่มีการยืนยันอย่างแน่ชัดว่าระบบการบริหารเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งองค์ประกอบส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบก่อให้เกิดความท้อถอยในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเกิดความรู้สึกท้อถอยในการทำงาน ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก" เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาว่าข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน มีความท้อถอยในการทำงานระดับใดบ้าง และมีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์กับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนทั้งในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและศูนย์อำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 278 คน 9 จังหวัด จำกัดเฉพาะประชากรที่ทำงานต่อเนื่องในขณะศึกษาวิจัย เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและข้าราชการในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ จำนวน 168 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างกลุ่มข้าราชการทุกจังหวัด โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนร้อยละ 60 ของประชากรที่ศึกษา ด้วยวิธีการจับสลาก

ตารางที่ 2 รายชื่อจังหวัดและจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในปีงบประมาณ 2544

ที่	จังหวัด	จำนวนข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน	
		กลุ่มประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	จันทบุรี	36	21
2	ตราด	17	10
3	ระยอง	28	17
4	ปราจีนบุรี	23	13
5	สระแก้ว	27	16
6	นครนายก	38	22
7	ชลบุรี	43	28
8	ฉะเชิงเทรา	46	28
9	สมุทรปราการ	20	13
รวม 9 จังหวัด		**278**	**168**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ที่มา : ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก จังหวัดระยอง,รายงานประจำปี 2544 (ระยอง : ม.ป.ท.,2544) , 40.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. โครงสร้างของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดให้ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ครอบคลุมตัวแปรด้านองค์การ 5 ตัวแปร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ จำนวน 24 ข้อ จำแนกตามตัวแปรย่อยดังนี้

ข้อที่ 1-6 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรการจัดองค์การและการบริหาร

ข้อที่7-12 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรลักษณะของงานที่ทำ

ข้อที่ 13-18 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรบรรยากาศในการทำงาน

ข้อที่19-21 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่22-24 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรผู้บังคับบัญชา

การให้ค่าระดับคะแนนในแต่ละข้อ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าคะแนนได้ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	4	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

การแปรความหมายของค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4..00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตอนที่ 3 แบบวัดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดความท้อถอยที่เรียกว่า Maslach Burnout Inventory (MBI) สร้างโดยแมสลาช แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ณ เบิร์กเลย์ (Maslach and Jackson 1986:3465-3466, อ้างถึงในบัญชา สีหนารถ 2540 : 40) แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งเป็น 7 ระดับ จำนวน 22 ข้อ เป็นแบบวัดด้านความอ่อนล้าอารมณ์ 9 ข้อ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 5 ข้อ และความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน 8 ข้อ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

0	หมายถึง	ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้
1	หมายถึง	รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า
2	หมายถึง	รู้สึกเดือนละครั้ง หรือน้อยกว่า
3	หมายถึง	รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า

4 หมายถึง รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง
5 หมายถึง รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง
6 หมายถึง รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน

การแปลความหมายของคะแนน ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความท้อถอยในแต่ละด้านโดยนำค่าเฉลี่ย (X) ของตัวคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยหลักเกณฑ์ของแมสลาชและแจคสัน (Maslach and Jackson 1986 : 3, อ้างถึงใน บัญชา สีหนารถ 2540:51) ดังนี้

ตารางที่ 3 การแปลความหมายของคะแนนตามเกณฑ์ของแมสลาส

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

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามวัดความท้อถอยซึ่งนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ กิตติ แสงเทียนฉาย ได้ติดต่อขอแบบวัดความท้อถอย เอ็ม บี ไอ ของแมสลาช (MBI;Maslach Burnout Inventory) จากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ณ เบิร์กเลย์ พร้อมทั้งขออนุญาตในการนำมาใช้และแปลเป็นไทย เป็นแบบสอบถามที่ได้หาค่าความเที่ยง (Reliability) ไว้แล้ว

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยงของแบบวัดความท้อถอย

องค์ประกอบของความท้อถอย	ค่าความเที่ยง (α- coefficient)
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	.82
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	.81
3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	.77
รวมทั้งฉบับ	**.83**

ที่มา : กิตติ แสงเทียนฉาย, “การศึกษาความท้อถอยและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก,2531),46.

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความท้อถอย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย กำหนดชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การ และแบบวัดระดับความท้อถอยเพื่อทำการวิจัย

3. นำแบบทดสอบเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง ความชัดเจน ของเนื้อหาและภาษาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบทดสอบที่ประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ ความถูกต้องและพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าสามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวม 0.84

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ไปให้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 9 จังหวัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 200 ฉบับ ไปให้ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามและขอความร่วมมือให้ ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แล้วจัดส่งและเก็บแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยภายใน 3 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาพิจารณาคัดเลือก จาก 200 ฉบับ ได้ฉบับที่สมบูรณ์ 168 ฉบับ ซึ่งทุกฉบับมีความสมบูรณ์ครบถ้วน

4. จัดระบบข้อมูล เพื่อวิเคราะห์หาระดับความท้อถอยของข้าราชการและจัดระดับของตัวแปร โดยการนำแบบสอบถามมาตรวจสอบแล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน

สำหรับแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การ เป็นคำถามในทางบวกทั้งหมดได้ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

ความพอใจหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 4 คะแนน

ความพอใจหรือเห็นด้วย ให้คะแนน 3 คะแนน

ไม่พอใจหรือไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 2 คะแนน

ไม่พอใจหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1 คะแนน

แบบสอบถามวัดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ในแต่ละข้อให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้	ให้คะแนน 0 คะแนน
รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า	ให้คะแนน 1 คะแนน
รู้สึกเดือนละครั้ง หรือน้อยกว่า	ให้คะแนน 2 คะแนน
รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า	ให้คะแนน 3 คะแนน
รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง	ให้คะแนน 4 คะแนน
รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	ให้คะแนน 5 คะแนน
รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน	ให้คะแนน 6 คะแนน

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

5. ทำการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (X) ร้อยละ (%) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากคะแนนการตอบแบบวัดความท้อถอยของแมสลาช (Maslach) จำนวน 22 ข้อจากกลุ่มตัวอย่าง 168 คน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การแตกต่างกันมีระดับความท้อถอยต่างกัน ใช้สถิติทดสอบ (F-test) Post Hoc Test (LSD) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านสถานภาพส่วนตัวและปัจจัยด้านองค์การกับระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง “ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก” ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจากข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำนวน 168คน จากประชากรทั้งหมด 278คน คิดเป็นร้อยละ 60 ทั้งนี้ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวแปร	คน	ร้อยละ	ค่าสถิติ	
			$\bar{X}$	S.D.
1. เพศ				
1.1 เพศชาย	71	42.27	-	-
1.2 เพศหญิง	97	57.73	-	-
2. อายุ				
2.1 21 - 30 ปี	20	11.90	40.26	11.18
2.2 31 – 40 ปี	67	39.89		
2.3 41 – 50 ปี	62	36.90		
2.4 51 – 60 ปี	19	11.30		
3. วุฒิการศึกษา				
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	7.14	-	-
3.2 ปริญญาตรี	130	77.38	-	-
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	26	15.48	-	-
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
4.1 น้อยกว่า 10 ปี	60	35.72	13.21	5.76
4.2 10 – 15 ปี	31	18.45		
4.3 มากกว่า 15 ปี	77	45.83		

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตอนที่ 1 ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก (N = 168)

องค์ประกอบของความท้อถอย	X	S.D.	ระดับความท้อถอย
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	13.74	10.069	ต่ำ
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5.15	4.770	ต่ำ
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	30.80	9.948	ปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 6 พบว่า ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.069 ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.15 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.770 และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.80 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.948 ตกลงได้ว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับความท้อถอยต่ำ

มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์วิทยทรัพยากร

ตารางที่ 7 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความท้อถอย	เพศ					
	ชาย (N=71)		ระดับความท้อถอย	หญิง (N=97)		ระดับความท้อถอย
	X	S.D.		X	S.D.	
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	11.54	7.82	ต่ำ	15.32	11.24	ต่ำ
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.59	4.23	ต่ำ	5.59	5.12	ต่ำ
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	32.16	10.00	ปานกลาง	29.86	9.90	สูง

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเพศชายมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการหญิงมีระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 8 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบของความท้อถอย	อายุ											
	21-30 ปี (N=20)		ระดับความท้อถอย	31-40 ปี (N=67)		ระดับความท้อถอย	41-50ปี (N=62)		ระดับความท้อถอย	51-60 ปี (N=19)		ระดับความท้อถอย
	X	S.D.		X	S.D.		X	S.D.		X	S.D.	
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	11.57	10.00	ต่ำ	14.77	11.55	ต่ำ	13.83	8.91	ต่ำ	11.81	9.21	ต่ำ
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.64	3.10	ต่ำ	5.13	5.35	ต่ำ	5.24	4.63	ต่ำ	5.29	4.58	ต่ำ
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	31.00	7.49	ปานกลาง	31.08	10.47	ปานกลาง	30.45	9.64	ปานกลาง	31.05	11.40	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนทุกกลุ่มอายุ มีระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำเหมือนกัน โดยข้าราชการกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีความท้อถอยสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำทุกกลุ่มอายุ โดยกลุ่มอายุ 51-60 ปี มีความท้อถอยสูงกว่าทุกกลุ่ม และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทุกกลุ่มอายุ โดยกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความท้อถอยมากที่สุด

ตารางที่ 9 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกวุฒิการศึกษา

องค์ประกอบของความท้อถอย	วุฒิการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N=12		ระดับความท้อถอย	ปริญญาตรี N=130		ระดับความท้อถอย	สูงกว่าปริญญาตรี N=26		ระดับความท้อถอย
	X	S.D		X	S.D.		X	S.D.	
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	11.17	6.94	ต่ำ	13.78	10.07	ต่ำ	14.69	11.32	ต่ำ
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5.25	2.99	ต่ำ	4.82	4.46	ต่ำ	6.81	6.47	ต่ำ
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	29.25	10.96	สูง	30.19	9.76	ปานกลาง	34.58	9.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำเหมือนกัน โดยข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความท้อถอยมากที่สุด และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับสูง และที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความท้อถอยมากที่สุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 10 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของความท้อถอย	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								
	น้อยกว่า 10 ปี N=60		ระดับความท้อถอย	10-15 ปี N=31		ระดับความท้อถอย	มากกว่า 15 ปี N=77		ระดับความท้อถอย
	X	S.D		X	S.D.		X	S.D.	
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	11.55	8.85	ต่ำ	13.74	10.76	ต่ำ	15.44	10.46	ต่ำ
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.18	4.17	ต่ำ	4.68	4.86	ต่ำ	6.10	5.04	ต่ำ
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	32.45	9.10	ปานกลาง	29.06	11.48	สูง	30.22	9.87	สูง

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานทุกกลุ่มมีระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำเหมือนกันทุกกลุ่ม โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีมีความท้อถอยมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานอยู่ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความท้อถอยในระดับปานกลาง กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-15 ปีมีความท้อถอยมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 11 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรด้านการจัดองค์การและการบริหาร

ข้อที่	คำถาม	X	S.D.	การแปลผล
1	ในองค์การของท่านมีการจัดองค์การหรือจัดทำแผนภูมิการบริหารองค์การอย่างชัดเจน	3.36	0.61	มาก
2	มีการจัดทำแผนงานกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบครบทุกงาน	3.36	0.65	มาก
3	มีการกำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมายขององค์การที่สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นขององค์การและท้องถิ่น	3.29	0.69	มาก
4	มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรครบทุกงานตามแผนภูมิที่องค์การกำหนด	3.32	0.72	มาก
5	มีผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย	3.23	0.76	มาก
6	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ	3.22	0.73	มาก
รวม		**3.30**	**0.694**	**มาก**

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนมีความคิดเห็นด้านการจัดองค์การและการบริหารอยู่ในระดับ มาก (X = 3.30) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดองค์การและการบริหารแล้ว สรุปว่า ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ต่อการจัดองค์การ

และการบริหารที่มีระบบและทำแผนภูมิการบริหารที่ชัดเจน และมีการวางแผนการทำงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ อีกทั้งมีการกำหนดกรอบนโยบายที่ชัดเจน ภายใต้หน้าที่นั้นมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนสามารถติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้เป็นระยะ

ตารางที่ 12 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรด้านลักษณะงานที่ทำ

ข้อที่	คำถาม	X	S.D.	การแปลผล
1	ท่านเข้าใจถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของท่านเป็นอย่างดี	3.15	0.94	มาก
2	ท่านคิดว่าหน้าที่และความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.91	0.48	มากที่สุด
3	ท่านคิดว่าองค์การและชุมชนมีความคาดหวังในตัวท่าน	3.01	0.37	มาก
4	ลักษณะของงานที่ท่านทำมีความไม่ซ้ำซากจำเจน่าเบื่อหน่าย	3.96	0.38	มากที่สุด
5	ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ทำตรงกับความสามารถหรือความถนัดของท่าน	2.11	0.41	น้อย
6	ท่านต้องการทำงานภายใต้กฎ ระเบียบทุกครั้งจนทำให้งานสำเร็จ	3.94	2.15	มากที่สุด
รวม		**3.61**	**0.54**	**มากที่สุด**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.61) เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจแล้ว ทราบว่า ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก มีความพึงพอใจ หมายความว่า ข้าราชการได้เข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ได้รับพอสมควร และสภาพแวดล้อมภายในงานและกฎ ระเบียบต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานได้เต็มที่ทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรด้านบรรยากาศในการทำงาน

ข้อที่	คำถาม	X	S.D.	การแปลผล
1	บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านด้วยความเต็มใจ	3.04	0.67	มาก
2	มีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	3.14	0.68	มาก
3	ผู้ร่วมงานของท่านมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน	2.89	0.73	มาก
4	ท่านให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.15	0.73	มาก
5	บุคลากรในองค์การไม่มีลักษณะจ้องจับผิดในการทำงานของท่าน	2.83	0.74	มาก
6	ท่านไม่มีความรู้สึกว่าโดดเดี่ยวขณะปฏิบัติงาน	2.93	0.73	มาก
	รวม	**3.00**	**0.714**	**มาก**

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 13 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับ มาก (X = 3.00) เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจแล้ว ข้าราชการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อีกทั้งเมื่อมีปัญหาก็มีการประชุมปรึกษาหารือหาทางแก้ไข โดยเพื่อนร่วมงานต่างแสดงความคิดเห็นพอสมควร อีกทั้งยังได้แสดงความเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการจ้องจับผิด และเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันเสมอ

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	คำถาม	X	S.D.	การแปลผล
1	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านมักปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.17	0.63	มาก
2	เพื่อนร่วมงานมีความรักและห่วงใยในตัวท่าน	2.99	0.63	มาก
3	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องราชการและเรื่องส่วนตัว	3.03	0.67	มาก
รวม		**3.06**	**0.646**	**มาก**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในระดับ มาก (X = 3.06) เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจพบว่า ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เพราะเมื่อมีปัญหาในการทำงานมักปรึกษาหารือ มีความรักความห่วงใย อีกทั้งให้ความช่วยเหลือทั้งงานราชการและเรื่องส่วนตัว

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	คำถาม	X	S.D.	การแปลผล
1	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านมักปรึกษาหารือกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.23	0.67	มาก
2	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความรักและห่วงใยในตัวท่าน	3.05	0.67	มาก
3	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของท่านทั้งในเรื่องราชการและเรื่องส่วนตัวเสมอ	3.05	0.68	มาก
รวม		**3.11**	**0.675**	**มาก**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 15 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ในด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับ มาก (X = 3.11) เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจแล้ว พบว่า ข้าราชการมีความพอใจกับการสนันสนุนจากการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพราะเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เมื่อเข้าปรึกษาก็ได้รับความร่วมมือและมีความรักห่วงใย อีกทั้งช่วยเหลือในเรื่องงานราชการและเรื่องส่วนตัว

ตารางที่ 16 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน รวมทุกตัวแปรด้านองค์การ

ข้อที่	ตัวแปรด้านองค์การ	X	S.D.	การแปลผล
1	การจัดการและการบริหารในองค์การ	3.30	0.694	มาก
2	ลักษณะของงานที่ทำ	3.61	0.544	มากที่สุด
3	บรรยากาศในการทำงาน	3.00	0.714	มาก
4	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.06	0.649	มาก
5	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.11	0.675	มาก
รวม		**3.21**	**0.610**	**มาก**

มหาวิทยาลัยบูรพา สงวนลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 16 พบว่า ระดับความพึงพอใจของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกในด้านการจัดการและการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ระดับมากที่สุด ด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และเมื่อสรุปภาพรวมความพึงพอใจด้านองค์การอยู่ในระดับมาก (X = 3.21)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ตามปัจจัยด้านสถานภาพส่วนตัวและปัจจัยด้านองค์การ

ตารางที่ 17 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความท้อถอย	ชาย		หญิง		T	Sig.
	X	S.D.	X	S.D.		
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	11.54	7.82	15.32	11.24	-2.350**	0.002
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.59	4.23	5.59	5.12	-1.740	0.088
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	32.16	10.00	29.86	9.90	1.545	0.681

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 , * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 17 พบว่า ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	5.085	1.695	1.225	0.302
	ภายในกลุ่ม	164	226.916	1.384		
	รวม	167	232.000			
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.676	0.225	0.214	0.886
	ภายในกลุ่ม	164	172.271	1.050		
	รวม	167	172.946			
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.287	9.578E-02	0.055	0.983
	ภายในกลุ่ม	164	283.046	1.726		
	รวม	167	28.333			

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 , * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 18 พบว่า ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกที่มีอายุต่างกัน มีระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.487	0.244	0.174	0.841
	ภายในกลุ่ม	165	231.513	1.403		
	รวม	167	232.000			
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	3.339	1.669	1.642	0.200
	ภายในกลุ่ม	165	169.608	1.028		
	รวม	167	172.946			
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.944	2.972	1.768	0.174
	ภายในกลุ่ม	165	277.390	1.681		
	รวม	167	283.333			

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01, * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 19 พบว่า ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	9.385	4.693	3.478*	0.033
	ภายในกลุ่ม	165	222.615	1.349		
	รวม	167	232.000			
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	5.856	2.928	2.891	0.058
	ภายในกลุ่ม	165	167.090	1.013		
	รวม	167	172.946			
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.253	2.126	1.257	0.287
	ภายในกลุ่ม	165	279.080	1.691		
	รวม	167	283.333			

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 , * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 20 พบว่า ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มีระดับแตกต่างกัน เมื่อนำไปหาค่า Post Hoc Test (LSD) พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกลุ่มน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจาก กลุ่มอายุมากกว่า 15 ปี ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงค่า Post Hoc Test (LSD) ระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		l-J	Sd.E.	Sig.
(l)	(J)			
น้อยกว่า 10 ปี	10 – 15 ปี	-0.32	0.26	0.220
	มากกว่า 15 ปี	-0.53*	0.20*	0.009
10 – 15 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	0.32	0.26	0.220
	มากกว่า 15 ปี	-0.21	0.25	0.394
มากกว่า 15 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	0.53*	0.20*	0.009
	10- 15 ปี	0.21	0.25	0.394

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการจัดองค์การและการบริหาร

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	7.189	2.396	1.748	0.159
	ภายในกลุ่ม	164	224.811	1.371		
	รวม	167	232.000			
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	7.802	2.601	2.583	0.055
	ภายในกลุ่ม	164	165.144	1.007		
	รวม	167	172.946			
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.545	3.515	2.113	0.101
	ภายในกลุ่ม	164	272.788	1.663		
	รวม	167	283.333			

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 , * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 22 พบว่า ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ที่มีการจัดองค์การและการบริหารที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีระดับความท้อถอยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานที่ทำ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.437	0.218	0.156	0.856
	ภายในกลุ่ม	164	231.563	1.403		
	รวม	167	232.000			
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	2.021	1.011	0.976	0.379
	ภายในกลุ่ม	164	170.925	1.036		
	รวม	167	172.946			
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.676	2.338	1.384	0.253
	ภายในกลุ่ม	164	278.657	1.689		
	รวม	167	283.333			

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 , * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 23 พบว่า ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	11.851	3.950	2.943*	0.035
	ภายในกลุ่ม	164	220.149	1.342		
	รวม	167	232.000			
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	3.633	1.211	1.173	0.322
	ภายในกลุ่ม	164	169.314	1.032		
	รวม	167	172.946			
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	33.422	11.141	7.311*	0.000
	ภายในกลุ่ม	164	249.911	1.524		
	รวม	167	283.333			

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 , * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 24 พบว่า ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ที่มีบรรยากาศในการทำงานแตกต่างกันมีความท้อถอยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน

และในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ได้นำไปวิเคราะห์ Post Hoc Test (LSD) พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ข้าราชการกลุ่มที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยจะมีความท้อถอยแตกต่างจากกลุ่มที่มีความพอใจในระดับมาก และมากที่สุด ส่วนด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการกลุ่มที่พอใจในระดับน้อยที่สุดจะมีระดับความท้อถอยแตกต่างจากกลุ่มมากที่สุด และกลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจระดับน้อยจะมีความท้อถอยแตกต่างจากกลุ่มมาก และมากที่สุด ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงค่า Post Hoc Test (LSD) ระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานของข้าราชการที่มีระดับความพอใจในบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน

ความอ่อนล้าทางอารมณ์		l-J	Sd.E.	Sig.
(l)	(J)			
น้อย	น้อยที่สุด	0.38	0.57	0.501
	มาก	0.72	0.33*	0.029
	มากที่สุด	1.08	0.38*	0.004
มาก	น้อยที่สุด	-0.34	0.48	0.482
	น้อย	-0.72	0.33*	0.029
	มากที่สุด	0.36	0.24	0.132
มากที่สุด	น้อยที่สุด	-0.70	0.52	0.179
	น้อย	-1.08	0.38*	0.004
	มาก	-0.36	0.24	0.132
ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน				
น้อยที่สุด	น้อย	4.76E-02	0.60	0.937
	มาก	-1.01	0.52	0.051
	มากที่สุด	-1.63	0.55*	0.004
น้อย	น้อยที่สุด	-4.76E-02	0.60	0.937
	มาก	-1.06	0.35*	0.003
	มากที่สุด	-1.68	0.40*	0.000
มาก	น้อยที่สุด	1.01	0.52	0.051
	น้อย	1.06	0.35*	0.003
	มากที่สุด	-0.62	0.25*	0.015
มากที่สุด	น้อยที่สุด	1.63	0.55*	0.004
	น้อย	1.68	0.40*	0.000
	มาก	0.62	0.25*	0.015

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ตารางที่ 26 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระดับความคิดเห็นที่มีต่อการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	14.342	4.781	3.602*	0.015
	ภายในกลุ่ม	164	217.658	1.327		
	รวม	167	232.000			
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	9.844	3.281	3.299*	0.022
	ภายในกลุ่ม	164	163.103	0.995		
	รวม	167	172.946			
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.947	2.316	1.374	0.253
	ภายในกลุ่ม	164	276.386	1.685		
	รวม	167	283.333			

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 , * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 26 พบว่า ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ที่มีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน มีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้นำไปวิเคราะห์ Post Hoc Test (LSD) พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ข้าราชการกลุ่มที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยมีระดับความท้อถอยแตกต่างจากกลุ่มที่มีความพอใจในระดับมาก และมากที่สุด ส่วนด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการกลุ่มที่พอใจในระดับน้อยมีระดับความท้อถอยแตกต่างจากกลุ่มมาก และกลุ่มมากที่สุด ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แสดงค่า Post Hoc Test (LSD) ระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของข้าราชการที่มีระดับความพอใจในการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน

ความอ่อนล้าทางอารมณ์		l-J	Sd.E.	Sig.
(l)	(J)			
น้อย	น้อยที่สุด	-0.31	0.85	0.171
	มาก	0.77	0.27*	0.005
	มากที่สุด	0.91	0.32*	0.006
มาก	น้อยที่สุด	-1.08	0.82	0.189
	น้อย	-0.77	0.27*	0.005
	มากที่สุด	0.13	0.23	0.560
มากที่สุด	น้อยที่สุด	-1.22	0.84	0.149
	น้อย	-0.91	0.32*	0.006
	มาก	-0.13	0.23	0.560
ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
น้อย	น้อยที่สุด	1.07	0.74	0.148
	มาก	0.56	0.24*	0.019
	มากที่สุด	0.85	0.28*	0.003
มาก	น้อยที่สุด	0.51	0.71	0.475
	น้อย	-0.56	0.24*	0.019
	มากที่สุด	0.29	0.20	0.148
มากที่สุด	น้อยที่สุด	0.22	0.73	0.764
	น้อย	-0.85	0.28*	0.003
	มาก	-0.29	0.20	0.148

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ตารางที่ 28 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระดับความคิดเห็นที่มีต่อการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	42.736	14.245	12.344*	0.000
	ภายในกลุ่ม	164	189.264	1.154		
	รวม	167	232.000			
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	18.822	6.274	6.676*	0.000
	ภายในกลุ่ม	164	154.125	0.940		
	รวม	167	172.946			
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	18.122	6.041	3.735*	0.012
	ภายในกลุ่ม	164	265.211	1.617		
	รวม	167	283.333			

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 , * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 28 พบว่า ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน มีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ได้นำไปวิเคราะห์ Post Hoc Test (LSD) พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ข้าราชการกลุ่มที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุดแตกต่างจากกลุ่มที่มีความพอใจในระดับน้อย มาก และมากที่สุด และกลุ่มที่มีความพอใจในระดับน้อยแตกต่างจากกลุ่มน้อยที่สุด มาก และมากที่สุด ส่วนด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการกลุ่มที่พอใจในระดับน้อยที่สุด แตกต่างจากกลุ่มมาก และกลุ่มมากที่สุด ส่วนกลุ่มน้อยแตกต่างจากกลุ่มมาก และมากที่สุด และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน พบว่า กลุ่มที่มีความพอใจในระดับน้อย แตกต่างจากกลุ่ม มาก และมากที่สุดเท่านั้น และหากสรุปรวมแล้ว พบว่าข้าราชการที่มีความพอใจในระดับน้อยที่สุด แตกต่างจากกลุ่มน้อย มากและมากที่สุด ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงค่า Post Hoc Test (LSD) ระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ของข้าราชการที่มีระดับความพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน

ความอ่อนล้างทางอารมณ์		I-J	Sd.E.	Sig.
(I)	(J)			
น้อยที่สุด	น้อยที่สุด	1.42*	0.57*	0.013
	มาก	2.37*	0.49*	0.000
	มากที่สุด	2.66*	0.51*	0.000
น้อย	น้อยที่สุด	-1.42*	0.57*	0.013
	มาก	0.92*	0.32*	0.003
	มากที่สุด	1.25*	0.34*	0.000
มาก	น้อยที่สุด	-2.37*	0.49*	0.000
	น้อย	-0.95*	0.32*	0.003
	มากที่สุด	0.29	0.19	0.136
มากที่สุด	น้อยที่สุด	-2.66*	0.51*	0.000
	น้อย	-1.25*	0.34*	0.000
	มาก	-0.29	0.19	0.136
ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
น้อยที่สุด	น้อยที่สุด	0.15	0.51	0.763
	มาก	0.99*	0.44*	0.027
	มากที่สุด	1.33*	0.46*	0.004
น้อย	น้อยที่สุด	-0.15*	0.51*	0.763
	มาก	0.84*	0.28*	0.004
	มากที่สุด	1.17*	0.31*	0.000
มาก	น้อยที่สุด	-0.99*	0.44*	0.027
	น้อย	-0.84*	0.28*	0.004
	มากที่สุด	0.33	0.18	0.057
มากที่สุด	น้อยที่สุด	-1.33*	0.46*	0.004
	น้อย	-1.17*	0.31*	0.000
	มาก	-0.33	0.18	0.057
ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน				
น้อย	น้อยที่สุด	-0.15	0.67	0.818
	มาก	-1.09*	0.37*	0.004
	มากที่สุด	-1.13*	0.40*	0.006
มาก	น้อยที่สุด	0.93	0.58	0.110
	น้อย	0.09*	0.37*	0.004
	มากที่สุด	-4.22E-02	0.23	0.855
มากที่สุด	น้อยที่สุด	0.98	0.60	0.106
	น้อย	1.13*	0.40*	0.006
	มาก	4-22E-02	0.23	0.855

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Correlation Analysis) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (y_1)

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y_2)

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน (y_3)

มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์วิทยทรัพยากร

ตารางที่ 30 ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (y_1)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F	Sig.
Regression	5	43.820	8.765	7.545	0.000*
Residual	162	188.180	1.162		
Total	**167**	**232.000**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R.) 0.189
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) 0.164
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) 1.08

ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่	3.141	0.781		4.023	0.000
เพศ (x_1)	0.229	0.175	0.096	1.306	0.193
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (x_4)	0.194	0.094	0.148	2.055	0.041
บรรยากาศในการทำงาน (x_7)	-0.172	0.136	-0.093	-1.267	0.207
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน(x_8)	-7.201E-02	0.161	-0.036	-0.446	0.656
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(x_9)	-0.535	0.146	-0.302	-3.664	0.000

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อใช้ตัวแปรด้านเพศ (x_1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (x_4) บรรยากาศในการทำงาน(x_7) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (x_8) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_9) เป็นตัวทำนาย ความท้อถอยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เท่ากับ 0.189 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.164 นั้นคือ เพศ (x_1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (x_4) บรรยากาศในการทำงาน (x_7) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (x_8) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_9) สามารถพยากรณ์ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ร้อยละ 16.40 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้วเท่ากับ 0.435 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 1.08

ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า เพศ (x_1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (x_4) บรรยากาศในการทำงาน (x_7) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (x_8) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_9) มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเข้าสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$y_1 = 3.141 + 0.229\,(x_1) + 0.194\,(x_4) - 0.172\,(x_7) - 7.201E\text{-}02\,(x_8) - 0.535\,(x_9)$$

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

ตารางที่ 31 ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y_2)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F	Sig.
Regression	3	20.095	6.698	7.187	0.000
Residual	164	152.851	0.932		
Total	**167**	**172.946**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R.) 0.116

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) 0.100

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) 0.97

ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่	2.304	0.499		4.614	0.000
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(x_4)	0.141	0.084	0.125	1.678	0.095
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน(x_8)	-9.431E-02	0.143	-0.054	-0.657	0.512
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(x_9)	-0.415	0.128	-0.271	-3.253	0.001

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อใช้ตัวแปรด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (x_4) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (x_8) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_9) เป็นตัวทำนาย ความท้อถอยในการปฏิบัติงานด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เท่ากับ 0.116 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.100 นั้นคือ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (x_4) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (x_8) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_9) สามารถพยากรณ์ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้ร้อยละ 10.00 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้วเท่ากับ 0.341 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.97

ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(x_4) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (x_8) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_9) มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเข้าสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$y_2 = 2.304 + 0.141(x_4) - 9.431E\text{-}02(x_8) - 0.415(x_9)$$

ตารางที่ 32 ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน (y_3)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F	Sig.
Regression	1	30.711	30.711	20.181	0.000
Residual	166	252.622	1.522		
Total	**167**	**283.333**			

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R.) 0.108

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) 0.103

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) 41.23

ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่	1.800	0.463		3.891	0.000
บรรยากาศในการทำงาน (x_7)	0.673	0.150	0.329	4.492	0.000

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัวและตัวแปรด้านองค์การที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน (y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อใช้ตัวแปรด้านบรรยากาศในการทำงาน (x_7) เป็นตัวทำนาย ความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน (y_3) เท่ากับ 0.108 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.103 นั้นคือ บรรยากาศในการทำงาน (x_7) สามารถพยากรณ์ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน (y_3) ได้ร้อยละ 10.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้วเท่ากับ 0.329 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 1.23

ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศในการทำงาน(x_7) มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน (y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเข้าสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$y_3 = 1.800 + 0.673(x_7)$$

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านองค์การกับระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 33 สรุปสมการพยากรณ์ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

ระดับความท้อถอย	ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ	สมการพยากรณ์
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (y_1)	เพศ(x_1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(x_4) บรรยากาศในการทำงาน(x_7) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน(x_8) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(x_9)	$y_1 = 3.141 + 0.229(x_1) + 0.194(x_4) - 0.172(x_7) - 7.201E\text{-}02(x_8) - 0.535(x_9)$
ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(y_2)	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(x_4) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน(x_8) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(x_9)	$y_2 = 2.304 + 0.141(x_1) - 9.431E\text{-}02(x_8) - 0.415(x_9)$
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน (y_3)	บรรยากาศในการทำงาน(x_7)	$y_3 = 1.800 + 0.673(x_7)$

จากข้อมูลตารางที่ 33 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(x_4) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน(x_8) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(x_9) สามารถพยากรณ์ระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์(y_1) และความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(y_2) ได้ ด้านบรรยากาศในการทำงาน(x_7) สามารถพยากรณ์ระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์(y_1) และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน(y_3) ได้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก" มีวัตถุประสงค์ของงานวิจัย 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ตามปัจจัยด้านสถานภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านองค์การ (3) เพื่อศึกษาปัจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จำนวน 168 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบขั้นตอนโดยใช้เทคนิค 60 % ของกลุ่มประชากรทุกจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวคุณลักษณะของประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความท้อถอยในการปฏิบัติงานการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการทางสถิติโดยการวิเคราะห์ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก จะใช้ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (X) ร้อยละ (%) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากคะแนนการตอบแบบสอบถามวัดความท้อถอยของแมสลาช (Maslach) จำนวน 22 ข้อ การวิเคราะห์การศึกษาข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่มีปัจจัยด้านสถานภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านองค์การแตกต่างกันมีความ ท้อถอยต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test และ Post Hoc Test (LSD) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การศึกษาปัจจัยด้านสถานภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านองค์การว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

2. การเปรียบเทียบระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกตามตัวแปรสถานภาพส่วนตัว และตัวแปรด้านองค์การ

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

3. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

สรุปผลการวิจัย

ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.30 เป็นเพศชาย ร้อยละ 41.70 มีอายุเฉลี่ย 41-50 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ77.40 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 45.80

1. ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.74 ด้านความสูญเสียสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.15 และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.80

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกที่มีเพศต่างกัน พบว่า ข้าราชการเพศชายและหญิง มีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และ ส่วนด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการชาย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการหญิงอยู่ในระดับสูง

ด้านอายุ ข้าราชการทุกกลุ่มอายุมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความท้อถอยด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านวุฒิการศึกษา ข้าราชการทุกกลุ่มวุฒิการศึกษามีระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการกลุ่มวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการทุกกลุ่มระดับความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำ แต่ความท้อถอยด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี และ มากกว่า 15 ปีอยู่ในระดับสูง

ระดับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเขตภาคตะวันออก จำแนกตามการจัดองค์การและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ใน

ระดับมากที่สุด ด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.21)

2. การเปรียบเทียบระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ตามปัจจัยด้านสถานภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านองค์การ

1. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก เมื่อจำแนกตามอายุแล้ว ข้าราชการมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

5. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ข้าราชการมีมีการจัดองค์การและการบริหารแตกต่างกันมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ข้าราชการที่มีลักษณะงานที่ทำแตกต่างกันมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ข้าราชการที่มีบรรยากาศในการทำงานแตกต่างกันมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ข้าราชการที่มีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความ

รู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน

9. ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ข้าราชการที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก

1. ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (y_1) พบว่า เพศ (x_1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (x_4) บรรยากาศในการทำงาน (x_7) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (x_8) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_9) มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อระดับความสัมพันธ์ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (y_1) ของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 16.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 1.08 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

$$y_1 = 3.141+0.229(x_1)+0.191(x_4)–0.172(x_7)-7.201E\text{-}02(x_8)- 0.535(x_9)$$

2. ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y_2) พบว่า บรรยากาศในการทำงาน (x_7) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (x_8) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_9) มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านความสูญเสียความสันพันธ์ระหว่างบุคคล (y_2) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.00 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$y_2 = 2.304+0.141(x_4) - 9.431\text{-}02(x_8) – 0.415(x_9)$$

3. ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน (y_3) พบว่า บรรยากาศในการทำงาน (x_7) มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน

โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.30 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 1.23 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$y_3 = 1.800 + 0.673(x_7)$$

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก ในการวิเคราะห์หาระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก พบว่า ข้าราชการมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในระดับต่ำ ความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับต่ำ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงาน ในระดับสูง และสรุปโดยรวมแล้วมีความท้อถอยในระดับต่ำ

จากการศึกษาระดับความท้อถอยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกมีระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานต่ำ โดยข้าราชการยังมีความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลที่ตนให้ความช่วยเหลือและให้บริการได้รู้สึกดีต่อการจัดองค์การและการบริหารที่มีความชัดเจนทั้งโครงการการทำงาน มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีกรอบนโยบายที่จะปฏิบัติในแต่ละปี ข้าราชการทุกคนรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถ ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 : 85) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ความพึงพอใจของคนในองค์การดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 1)หน่วยงานที่มีการนิเทศอย่างใกล้ชิดรวดเร็วเพียงพอและทั่วถึงหรือไม่ 2) คนงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนทำหรือไม่ 3) คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันหรือไม่ 4) มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจและทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่ 5) ค่าตอบแทนและรางวัลต่าง ๆ ที่คนงานได้รับมีความเหมาะสมเพียงใด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และ 6) สุขภาพทางกายและจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร

ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกมีระดับความท้อถอยในระดับต่ำ อาจหมายถึงว่าข้าราชการมีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก ซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของ วินเดล (Windel 1991 : 1173 –A) ที่ได้วิจัยเรื่อง แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในมอนตานา โดยพบว่า ถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมากเท่าใด จะส่งผลที่ดีต่อการทำงานของครูมากเท่านั้น ความท้อแท้ในการทำงานจะน้อยลง จากการวิจัยอาจสรุปได้

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ว่าข้าราชการมีความพอใจในการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนพอสมควรและมีความท้อถอยระดับต่ำก็ย่อมตั้งใจปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเขตภาคตะวันออกตามตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว และด้านองค์การ อธิบายแยกตามตัวแปรดังนี้

การพยากรณ์ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สามารถพยากรณ์ได้ หมายถึง ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานจะสามารถทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารณ์มาก เพราะหากไม่ได้รับประสบการณ์ที่ดีอาจปลูกฝังแนวทางที่ไม่ถูกต้องจนทำการปฏิบัติงานไม่สำเร็จได้ และทำให้เกิดความท้อถอยด้านอารมณ์ได้มาก ซึ่งทัทยา มัทยาท (2541 : 107) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่ายของพยาบาล วิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก พบว่า ตัวทำนายความเบื่อหน่ายแต่ละด้านได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา เข้าสู่สมการทำนาย สามารถทำนาย ได้ร้อยละ 66

ด้านบรรยากาศในการทำงาน ที่สามารถพยากรณ์ได้ หมายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนมีส่วนในการทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก เพราะการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การประชุมปรึกษาหารือและไม่จ้องจับผิดกัน ดังกล่าวทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี หากมีบรรยากาศในทางตรงกันข้ามความอ่อนล้าทางอารมณ์ของข้าราชการก็จะออกมากในทางที่ตรงกันข้ามคือ ปานกลางหรือสูงคือมีความท้อถอยมากนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัลดารี (Muldary 1983 : 68,อ้างถึงใน ปิยาณี แก้วไพฑูรย์ 2535 : 78) ซึ่งพบว่าควาท้อถอยในองค์ประกอบความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตกลุ่มอาการความกลัว ไม่มีเหตุผล จะแสดงออกเป็นพฤติกรรมคือ ปลีกตัวออกห่างผู้คน กลัวโดยไม่มีเหตุผล มีความหวาดกลัว วิตกกังวลต่อสภาพการณ์จากสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเพื่อนร่วมงานเกิดความเป็นจริงทำให้ไม่อยากเผชิญหน้ากับสิ่งทั้งหลาย

ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ที่สามารถเข้ามาพยากรณ์ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ เพราะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจากผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความท้อถอยของข้าราชการมากหรือน้อยได้ คือ หากผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำปรึกษา ไม่มีความรักและห่วงใย ไม่คอยแนะนำช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วย่อมทำให้ข้าราชการมีเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์มีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหัทยา มัทยาท (2541 : 107) ซึ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ภาคตะวันออก พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความเบื่อหน่ายของพยาบาลวิชาชีพได้ ได้แก่ การบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา และของบัญชา สีหนารถ (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม พบว่า สาเหตุของความท้อแท้ของครูสาเหตุหนึ่ง คือ การไม่มีส่วนร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหา และยังมีสาเหตุหนึ่งมาจากผู้บริหาร

การพยากรณ์ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความท้อถอยด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายความว่าข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาที่แตกต่างกันออกไปสามารถมีผลให้ความท้อถอยด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลแตกต่างกันออกไปเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกวา 15 ปี มีความท้อถอยมากที่สุดนั้น อาจะเกิดจากความจำเจของงานทำให้งานบริการลดลง แต่สำหรับข้าราชการที่เข้าใหม่มีความตั้งใจในการทำงานเมื่อมารับงานใหม่ ๆ ซึ่งหากมีการขยายการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานออกเป็นกลุ่มอีก ก็ยังสามารถทำนายด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ด้านบรรยากาศในการทำงาน ที่สามารถในการพยากรณ์ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ หมายความว่า การจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่จัดให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ มีการประชุมเพื่อแก้ปัญหา เพื่อนร่วมงานมีการแสดงออก มีความเป็นกันเองในการทำงานนั้น สามารถที่จะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นจนทำให้ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนไม่มีความท้อถอยในการทำงาน หากไม่มีการจัดบรรยากาศเช่นนั้นแล้วจะทำให้บรรยากาศในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปทำให้ข้าราชการเกิดความท้อถอยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซวิค และแฮนเลย์ (Swick and Hanley 1980 : 72-74, อ้างถึงใน บัญชา สีหนารถ 2540 : 123) พบว่า องค์ประกอบ 3 ประการที่จะนำไปสู่ความท้อแท้ของผู้เป็นครู ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคล และองค์ประกอบส่วนบุคคล

การพยากรณ์ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศในการทำงาน สามารถพยากรณ์ได้ ซึ่งบรรยากาศในการทำงานหมายความว่าข้าราชการมีความพอใจในการจัดบรรยากาศในการทำงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เพราะศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่มีผลงานในแต่ละปีก็เนื่องมาจากการจัดบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีการให้อิสระในการแสดงออก ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีการประชุมเมื่อมีปัญหาโดยเปิดโอกาส

ให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นแนะนำอย่างเป็นกันเอง ไม่มีการจ้องจับผิดจนทำให้ข้าราชการภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเกิดความโดดเดี่ยว

เมื่อรวมองค์ประกอบของความท้อถอยแล้ว ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความท้อถอยได้ คือ วุฒิการศึกษา และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายความว่า เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรวมทั้ง 3 ด้านแล้วทำให้ทราบได้ว่า ตัวแปรที่จะมาทำนายประกอบด้วยวุฒิการศึกษา กล่าวคือ ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความท้อถอยมากที่สุด เป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงโดยส่วนมากมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างาน อาจต้องเผชิญปัญหาอื่น ๆ เช่น ด้านการบริหาร ทำให้เกิดความท้อถอยได้ ส่วนตัวแปรด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาก็อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแสดงว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกยังไม่มีความท้อถอย แต่มีความเป็นไปคือ ผู้บังคับบัญชาที่มีวุฒิการศึกษาสูงอาจจะบริหารงานไปในแนวทางลบ ทำให้เกิดความท้อถอย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

1. จากข้อค้นพบ แสดงว่า องค์การหรือหน่วยงานควรมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ให้ความรัก ความห่วงใย แนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านส่วนตัวและงานราชการ เพราะจะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีแก่องค์การ ส่งผลให้ระดับความท้อถอยต่ำ

2. องค์การหรือหน่วยงานควรส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง มีการคำปรึกษาคอยแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องส่วนตัว และงานราชการเพื่อลดระดับความท้อถอยในองค์การ

3. บรรยากาศในการทำงาน ก็มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอย กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมขององค์การมีการให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเอง ให้อิสระในการแสดงออก ไม่จ้องจับผิด บรรยากาศในการทำงานก็จะดี ส่งผลให้ระดับความท้อถอยต่ำ ดังนั้นองค์การหรือหน่วยงานอื่น ๆ ควรใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเรื่องการเปรียบเทียบความท้อถอยกับประสิทธิภาพที่คาดหวังจากองค์การ

2. ควรศึกษาผลกระทบของตัวแปรอื่น ๆ ต่อระดับความท้อถอย เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน สถานที่ตั้ง ระยะทาง และอื่น ๆ

3. ควรมีการศึกษาเจาะลึกกลุ่มคนที่มีระดับความท้อถอยสูง เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาขององค์การและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรต่อไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บรรณานุกรม

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. ก “การศึกษานอกโรงเรียน.” กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,2530.(อัดสำเนา)

_____. ข คู่มือดำเนินงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2530.

_____. ก คู่มือดำเนินงานแนวทางการจัดการศึกษาสายสามัญระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2537 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2538). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2538.

_____. ข ยกระดับการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิตภารกิจกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ศรีเมืองการพิมพ์,2538.

_____. แนวทางการจัดตั้งศูนย์การเรียน (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2540.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

_____. เอกสารประกอบการทำประชาพิจารณ์ : การจัดการศึกษานอกโรงเรียนอย่างน้อยสิบสองปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2541.

_____.หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ด้อยโอกาส พ.ศ.2542.กรุงเทพฯ:ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,2542.

กรมการศึกษานอกโรงเรียน.กองปฏิบัติการ. “คู่มือดำเนินการบริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.” ม.ป.ท. ,2539. (อัดสำเนา)

กังสดาล สุทธิวิรีสวรรค์. “ความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล,2535.

กิตติ แสงเทียนฉาย. “การศึกษาความท้อถอยและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก,2532.

โกศล วิชัยดิษฐ์. “งานบริหารการศึกษานอกโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2520.

ชำนาญ แจ่มจรัส. “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2538.

ณรงค์ กุลจิตต์. “งานการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2525.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ทัณฑิกา คำภีรธัมโม. “ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 7.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี-การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535.

ทิพาวดี เอมะวรรธนะ. “การให้คำปรึกษา.” เอกสารประกอบการบรรยายในการประชุมสัมมนาวิชาการสิ่งเสพติดประจำปี 2532 เสนอที่ห้องประชุมเอนกประสงค์ ตึกมูลนิธิโรงพยาบาลสงฆ์. 21 กรกฎาคม 2532. (อัดสำเนา)

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส เอ็ม เอ็ม จำกัด,2534.

น้อม ประนอม. วิทยาการสำหรับวิทยากร : หลักการพูดในที่สาธารณะและเป็นวิทยากรที่ดี. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง, 2540.

นุชนารถ สุขฤกษ์. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในงานของครูศิลปศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2543.

บัญชา สีหนารถ. “ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2540.

พัชรินทร์ ชโลธร. “การศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูอนุบาลในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2541.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง.” ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2533.

รัตนาภรณ์ ศิริจันทร์. “การศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในจังหวัดอุทัยธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2542.

รุ่ง แก้วแดง. ครูสมพร : คนสอนลิง.กรุงเทพฯ: มติชน,2542.

ลิขิต กาญจนาภรณ์. สุขภาพจิต. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์, 2542.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

วัฒชิรา หินอ่อน. “ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.

วัลนี น้อยมณี. “ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร,2534.

วิญญู อังคณารักษ์. วิธีการทำงานให้ได้ดี.กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด,2532.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,2533.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาคนและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.,2540.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

สุเทพ เหล็กทุ่ม. “ความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับบุคลิกภาพของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร,2535.

สุวลี เจ็ดเสมียนใหม่. “ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูประถมศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร,2535.

หัทยา มัทยาท. “ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่วยของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2541.

ภาษาต่างประเทศ

Anderson,Bath G, and E.F. Iwanicki. “Teacher Motivation and It’s Relationship to Burnout.” Education Administration Quarterly 20 (Spring 1984) : 109-132.

Cherniss,Cary. a Professional Burnout in Human Service Organization. New York : Praeger,1980.

_____. b Staff Burnout : Job Stress in Human Services. New York: Sage Publication, 1980.

Daniel,W. and others. “Job Related Stress,Social Support, and Burnout Among Classroom Teachers.” Journal of Applied Psychology 72(December 1987) : 260-274.

Edelwish,J. A Burnout : Stage of Disillusionment in the Helping Professions. New York : Human Science Press, 1980.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Faber,Barry A., and Julie Miller. “Teacher Burnout : Psycho-Educational Perspective.” Teachers College Rocord 83 (August 1981) : 241-253.

Fishman, Devorah Kolekin. “Burnout or Allienation, A Context Study of Occupation Fatigue Among Secondary School Teacher.” Journal of Research and Development in Education 19 (October 1986) : 24-36.

Frevaenberger,H. J. “Staff Burn-Out.” The Journal of Social Issue 30 (October 1974) : 159-165.

Garton, R.A. School Administration and Supervision : Leadership Challengers and Opportunities. L.A. : W.M.C.Brown Company Publishers Dubugue,1983.

Gold, Y.V. “Burnout : A Major Problem for the Teaching Profession.” Education 104 (May 1984) : 271-274.

Hendrickson,B. “Teacher Burnout : How to Recognize it : What to be About It.” Learning 6 (May-August1979) : 36-39.

Holt, Penni. “A Study of Interaction of Level of Occupational Stress, Degree of Burnout, and Personality Hardiness in Female Elementary Teachers.” Dissertation Abstracts International. 22 (April 1983) : 471-A.

Iwanicki, E.F., “Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout.” Theory into Practice 22 (May-July 1983) : 27-32.

Iwanicki, E.F., and R.L.Schwab. “A Cross Validation Study of the Maslash Burnout Inventory.” Education and Psychological Measurement 41 (Winter 1981) : 1167-1174.

Kahn,R. “ Job Burnout : Prevention and Remedies.” Public Welfare 102 (May 1978) : 62-63.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Kirk, William, and Dilen Walter. “Teacher Support Group to Minimize Teacher Burnout : Principles for Organizaing Education.” Education. 102 (May 1981) : 147.

Lazarus,R.S. Behavior Therapy and Beyond. New York: McGraw-Hill,1981.

Maslach, C., and S.E. Jackson. “Burnout in Organization Setting.” Applied Social Psychology Annual 9 (May 1984) : 133-153.

_____. Maslach Burnout Inventory Manual. 2nd ed. CA : Consultion Psychologists Press,1985.

Mattingly, M. “Sources of Streis and Burnout in Professional Child Care Work.” Child Care Quarterly 6 (January 1977) : 127.

Muchisky , H., Paul. Psychology Applied to work. Humewood : The Dorsey Press 12 (July 1983) : 322.

Muldary, Thomas W. Burnout and Health Professionals : Manifestation and Management. New York : Appleton-Century-Crofts,1983.

Murphy,Mikell. “Comparision of Burnout in Special Education Teacher and Teacher of Regular Education in Anchorage Alaska.” Dissertation Abstracts International 147 (March 1986) : 865-A.

Schlansker, Maty Ellizabeth. “ An Analysis of Teacher Stress and Burnout and the Perceive Sourcess of Support.” Dissertation Abstracts International 47 (October 1986) : 1563-A.

Schwab, R.L. “Burnout in Education.” Maslach Burnout Inventory 25 (July-August 1985) : 18-22.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Schwab, R.L., and E.F. Iwannicki. “Percieved Role Conflict,Role Ambiguity and Teacher Burnout.” Education Administration Quarterly 15(March 1982) : 60-72.

Spaniol,L. “Teacher Burnout.” Instructor 23 (November-December 1980) : 52-56.

Suran,B. G., and E. P. Sheridan. “Managemet of Burnout : Training Psychologists in Professional Life Span Perpectives.” Prefessional Psychology : Research and Practice 16 (June 1986) : 748-752.

Swick, Kevin J., and Patricia E. Hanley. “Stress and Classroom Teachers.” National Education Association Publication 53 (August-September 1980) : 72-74.

Veniga, R.L., and J.P. Spradley. The Work Stress Connection How to Cope With Job Burnout. Boston : Little Brown, 1981.

Walsh, Debbie. “Classroom Stress and Teacher Burnout.” Phi Delta Kappan 81 (October 1979) : 253.

Whiteman, J.L.,and John C. Yong. “Teacher Burnout and the Perception of Study Behavior.” Education 105 (August 1985) : 299-305.

Zaleznik, Abraham and others. Motivation: Productivity and Satisfaction of Workers. Massachusettes : Harvard University Press,1978.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ที่ ทม (นฐ) 1109/ ๑๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๑๔ กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจันทบุรี

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

ที่ ทม (นฐ) 1109/ [illegible]

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

[illegible] กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทรา

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ กงกล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ที่ ทม (นฐ) 1109/ ๒๐๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๖ กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสระแก้ว

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงกล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

ที่ ทม (นฐ) 1109/ [illegible]

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปราจีนบุรี

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงกล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ที่ ทม (นฐ) 1109/ [illegible]

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๘ กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสมุทรปราการ

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ กงกล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ที่ ทม (นฐ) 1109/ ...

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครนายก

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ กงกล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

ที่ ทม (นฐ) 1109/ [illegible]

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

[illegible] กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตราด

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ [illegible])
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

ที่ ทม (นฐ) 1109/๔๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๑๖ กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดระยอง

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ องกิตติ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ที่ ทม (นฐ) 1109/ ๒๒๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๖ กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ องคศิริ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ที่ ทม (นฐ) 1109/ [illegible]

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

[illegible] กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดราชบุรี

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ [illegible])
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ที่ ทม (นฐ) 1109/๔๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๖ กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดระยอง

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ กงกลาย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

ที่ ทม (นฐ) 1109/ [illegible]

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

[illegible] กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงกล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ที่ ทม (นฐ) 1109/

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดราชบุรี

ด้วย นางสาวอรวรรณ ชาญพนา นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความท้อถอยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความท้อถอยของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคตะวันออก" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ [illegible])
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. (034)243435 , 218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร ศูนย์วิทยทรัพยากร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวอรวรรณ ชาญพนา

เกิดวันที่ 26 มีนาคม 2516

ที่อยู่ปัจจุบัน 38 หมู่ที่ 11 ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 22120
โทร. 0-9936-3173

ที่ทำงาน โรงเรียนบ้านทับช้าง ตำบลทับช้าง อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี 22180

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537	การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2540	ศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม

มหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขสิทธิ์

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2538-ปัจจุบัน	อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านทับช้าง ต.ทับช้าง อ.สอยดาว จ.จันทบุรี
ปัจจุบัน	หัวหน้าสำนักงานกลุ่มโรงเรียนเอราวัณ ต.ทับช้าง อ.สอยดาว จ.จันทบุรี