

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. การอาชีวศึกษา
2. ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพ
3. การจ้างอาจารย์พิเศษในวิทยาลัยการอาชีพ
4. ความท้อแท้
 - 4.1 ความหมายของความท้อแท้
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้และการวัดความท้อแท้
 - 4.3 ลักษณะที่แสดงออกถึงความท้อแท้
 - 4.4 อาชีพที่มีส่วนสัมพันธ์กับความท้อแท้
5. ประสิทธิภาพของวิทยาลัย
 - 5.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 5.2 การวัดประสิทธิผลขององค์กร
 - 5.3 เครื่องมือวัดประสิทธิผลของวิทยาลัย
6. ความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้กับประสิทธิผล
7. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกอบรมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อสามารถประกอบอาชีพได้ตามถนัด และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม เป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับการบริหารธุรกิจทั้งหลายในด้านการค้า และอุตสาหกรรม การลงทุนเพื่อการอาชีวศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิต และทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 8 ที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการอาชีวศึกษาไว้ว่า เพื่อพัฒนากำลังคนในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความรู้

และทักษะเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทันทีกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้น การอาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจสูง จำต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพ มีอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การอาชีวศึกษาจึงเป็นกระบวนการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศชาติสู่ความมั่นคง และเจริญรุ่งเรืองดังที่ ล่าอองค์ พ่วงบุตร (2529) ได้กล่าวไว้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาแขนงหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยี อาศัยแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และความรู้ในวิชาชีพในหลายๆ สาขา เพื่อที่จะช่วยพัฒนาบ้านเมือง โดยที่เมธี ปิรันธนานนท์ (2533) ได้ให้ความหมายของอาชีวศึกษา (Vocational Education) ไว้ว่า คือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพช่าง และงานต่างๆ อาชีวศึกษาตามปกติจัดขึ้นในระดับมัธยมปลาย จะต้องจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และฝึกภาคปฏิบัติเพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่งๆ สัดส่วนของวิชาต่างๆ จะแตกต่างกัน แต่ตามปกติแล้วจะต้องการเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ

การอาชีวศึกษาไม่เพียงแต่เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อฝึกอบรมให้บุคคลมีฝีมือในการประกอบอาชีพเฉพาะด้านเท่านั้น การอาชีวศึกษายังมุ่งพัฒนาทักษะ ทักษะคิด และค่านิยมอันดีงามให้แก่บุคคลเหล่านั้นด้วย ดังที่ แฮริส (Harris, 1960) ได้กล่าวไว้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการพัฒนาทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะคิด นิสัยการทำงาน และความซาบซึ้งในค่านิยมการประกอบอาชีพ เพื่อช่วยให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้า และมีผลงานสูงในการทำงานของตน นอกจากนี้ วิรัช กุมุทมาศ (2528) ยังได้กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่จัดไว้เพื่อเตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคต และเพื่อช่วยผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม นุชนารถ สุนทรพันธ์ (2533) ได้ให้ความหมายที่กว้างขึ้นว่า การอาชีวศึกษานั้นหมายถึง การศึกษาด้านวิชาชีพ ซึ่งมีทั้งวิชาชีพชั้นสูง และที่ไม่ใช่วิชาชีพชั้นสูง การจัดการอาชีวศึกษานั้นสามารถจัดได้ทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการจัดการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ

จากทัศนะของนักการศึกษาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาที่จัดให้มีขึ้นได้ทั้งใน และนอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพ คุณภาพชีวิต และเป็นการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเตรียมบุคลากรสนองความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมในการพัฒนาประเทศชาติให้รุ่งเรือง ตั้งแต่หลักสูตรระยะสั้น เพื่อผลิตช่างกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Worker) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพื่อผลิตช่าง

ฝีมือ (Skilled Worker) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) เพื่อผลิตช่างเทคนิค (Technician) และหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เพื่อผลิตนักเทคโนโลยีในหลายสาขาวิชาชีพ

ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพ

กรมอาชีวศึกษาตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดตั้งสถานศึกษาวิชาชีพ เพื่อให้โอกาสแก่ประชากรในการพัฒนาตนเอง อันจะเป็นผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดโดยส่วนรวม และเพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาของประชาชนในจังหวัดต่าง ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ตลอดจนเป็นการสนองนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนของรัฐบาล จึงเห็นสมควรจัดตั้งสถานศึกษาวิชาชีพในรูปแบบใหม่ โดยเน้นหลักการประหยัด แต่สามารถบริการการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางทุกประเภทวิชา และหลายสาขาอาชีพตามความต้องการของท้องถิ่น ทั้งหลักสูตรในระบบ และนอกระบบที่มีความเชื่อมโยง และถ่ายโอนหน่วยกิตกันได้ สร้างโอกาสการมีงานทำ และการสร้างงาน เน้นการพึ่งตนเองของสถานศึกษา และการสร้างสำนึกในการพึ่งตนเองของนักเรียน นักศึกษา ความรักถิ่นฐาน และทรัพยากรท้องถิ่น โดยการจัดการเรียนการสอนอย่างครบวงจร ทั้งด้านการฝึกอบรมทักษะอาชีพ การฝึกปฏิบัติงานจริง การจัดการ และการระดมทุนในรูปของสหกรณ์ และรูปแบบอื่น ๆ รวมทั้งการรวมกลุ่มเพื่อประโยชน์ในการสร้างงาน และพัฒนาอาชีพ กรมอาชีวศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดตั้งสถานศึกษา เพื่อให้บริการฝึกอาชีพระยะสั้นอย่างกว้างขวางหลากหลาย และยืดหยุ่นตามความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลในการปรับแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 5 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เร่งรัดการเพิ่มปริมาณการผลิตช่างเทคนิค และช่างฝีมือในสาขาที่ขาดแคลน และจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรม โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ เพื่อสนองความต้องการซึ่งกันและกันในการผลิตกำลังคน การฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือพนักงานและฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานทั้งในสถานประกอบการ และสถานศึกษา ตลอดจนการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นในรูปการต่อยอดผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. หรือ ปวท. เพื่อปรับทักษะวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป

กรมอาชีวศึกษา จึงได้จัดตั้งสถานศึกษาเพื่อสนองการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพแก่ประเทศชาติ โดยให้มีรูปแบบของสถานศึกษาที่ประหยัด มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบ (หลักสูตร ปวช. ปวส. ปวท. และอื่น ๆ) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ทุกประเภทวิชา ได้แก่ ช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และ

เกษตรกรรม ซึ่งจัดตั้งในพื้นที่ที่ไม่มีสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค หรือวิทยาลัยอาชีวศึกษา หรือวิทยาลัยเกษตรกรรม หรือวิทยาลัยสารพัดช่าง โดยเรียกประเภทสถานศึกษานี้ว่า “วิทยาลัยการอาชีพ” และมีการจัดตั้ง หรือปรับปรุงวิทยาลัยการอาชีพเรื่อยมา จนปัจจุบันมีวิทยาลัยการอาชีพ รวมทั้งสิ้น 149 แห่ง ทั่วประเทศ

วิทยาลัยการอาชีพมีหน้าที่หลัก ได้แก่

1. จัดการเรียนการสอนในระบบต่อเนื่องในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และเกษตรกรรม (เป็นการสนองความต้องการของท้องถิ่น และตลาดแรงงานเป็นสำคัญ) เพื่อรับประกาศนียบัตรตามหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า
 - 1.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
 - 1.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า
 - 1.4 หลักสูตรอื่น ๆ ตามที่กรมอาชีวศึกษามอบหมาย
2. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้แก่นักเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาล และเอกชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมวิชาชีพ
3. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) มีระยะเวลาเรียนของหลักสูตร 3 ระยะ คือ 1, 2, และ 3 ปี ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีของหลักสูตร จะได้รับประกาศนียบัตรช่างฝีมือจากกรมอาชีวศึกษา หลักสูตรนี้จะรับผู้สำเร็จการศึกษาจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า สำหรับ ปชม. ปีที่ 1 ส่วน ปชม. ปีที่ 2 และ 3 จะรับต่อจากชั้น ปชม. ปีที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
4. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น มีระยะเวลาเรียน 225 ชั่วโมง รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาดังแต่ประถมศึกษาตอนต้น หรืออยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษา (กำหนดไว้ว่า “อ่านออกเขียนได้”) เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น และตลาดแรงงาน รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น
5. จัดการเรียนการสอนต่อเนื่องเพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) นอกกระบวนการแก่นักเรียน นักศึกษา และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ให้มีรูปแบบการจัดการที่เอื้อต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ โดยรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า

6. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่อยอดในสาขาวิชาที่ใช้เทคโนโลยีสูงต่อเนื่อง จากหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หรือหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ขั้นสูง

7. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามความต้องการท้องถิ่น หรือตามที่กรมอาชีวศึกษา มอบหมาย เช่น โครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท (อศ.กช.) และโครงการ พิเศษอื่น ๆ เป็นต้น

8. จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจากสถาบัน การศึกษา ผู้มีประสบการณ์ และหรือผู้ชำนาญาน

นอกจากนี้วิทยาลัยการอาชีพ ยังมีหน้าที่รองในการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน และ หน่วยงานในท้องถิ่น รวมถึงการเป็นศูนย์กลางทางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น โดยอาจสรุป ได้ว่า วิทยาลัยการอาชีพมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบ โรงเรียน คือหลักสูตร ปวช. ปวส. ปวท. และนอกระบบโรงเรียน คือหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ และยังเป็นศูนย์กลางในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในท้องถิ่นอีกด้วย

การจ้างอาจารย์พิเศษในวิทยาลัยการอาชีพ

จากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อองค์การทุกประเภท ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐ องค์การธุรกิจ องค์การเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร หรือแม้ กระทั่งองค์การทางการศึกษาอย่างวิทยาลัยการอาชีพด้วย เพราะผลจากการปรับลดงบประมาณ ค่าใช้จ่ายลง ทำให้คณะรัฐมนตรีมีมติไม่อนุมัติอัตราจ้างชั่วคราวโดยทำสัญญาจ้างคราวละ 1 ปีงบประมาณ วิทยาลัยการอาชีพด้วย แต่อนุมัติเพียงอัตราจ้างชั่วคราวโดยทำสัญญาจ้างคราวละ 1 ปีงบประมาณ แห่งละประมาณ 10 คน ซึ่งไม่เพียงพอกับความต้องการครูในวิทยาลัยการอาชีพซึ่งเพิ่งเปิดใหม่ จึงจำเป็นต้องจ้างอาจารย์พิเศษด้วยเงินงบประมาณ โดยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง ตาม ชั่วโมงที่ปฏิบัติการสอนจริง ซึ่งอ้างอิงตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 เป็นผลทำให้การอาจารย์พิเศษรายชั่วโมงนั้น ได้รับเงินเฉพาะชั่วโมงที่ปฏิบัติการสอน โดยไม่เกินเงินเดือนสูงสุดตามวุฒิการศึกษาของตน ดังนั้นหากในช่วงปิดภาคเรียน อาจารย์พิเศษ รายชั่วโมงจะไม่ได้รับค่าตอบแทน แต่จำเป็นต้องรับภาระงานสนับสนุนการสอนของวิทยาลัยฯ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทำหน้าที่อาจารย์พิเศษนั้น ทำสัญญาครั้งละ 1 ปีงบประมาณ ต่อสัญญา ปีละ 1 ครั้ง ทำให้ขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รวมถึงขาดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เนื่องจากการจ้างลูกจ้างชั่วคราวนั้นไม่มีการปรับเงินเดือน หรือเลื่อนขั้น เลื่อนระดับแต่อย่างใด

ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทำหน้าที่อาจารย์พิเศษ หากเป็นอาจารย์พิเศษรายเดือนจะ ได้รับสวัสดิการในส่วนของการประกันสังคม เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนสม่ำเสมอ ครบ 12 เดือน

ใน 1 ปี แต่ในส่วนของอาจารย์พิเศษรายชั่วโมง จะไม่ได้รับสวัสดิการดังกล่าว เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนไม่สม่ำเสมอ ในช่วยปีภาคเรียนไม่มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทน จึงไม่สามารถดำเนินการเบิกจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในส่วนของนายจ้างได้ เป็นผลให้อาจารย์พิเศษรายชั่วโมง ไม่สามารถทำประกันสังคมได้ หากแต่อาจารย์พิเศษไม่ว่ารายเดือนหรือรายชั่วโมงจะต้องรับภาระงานมาก ทั้งการสอนรอบเช้า รอบบ่าย และการควบคุมดูแลห้องปฏิบัติการ รวมถึงการปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนอื่น ๆ เช่น ชุกรการ พัสดุ การเงิน ฯลฯ เนื่องจากวิทยาลัยการอาชีพขาดงบประมาณในการจ้างเจ้าหน้าที่สนับสนุน

ความท้อแท้

ความหมายของความท้อแท้ มีผู้ศึกษาความท้อแท้ของผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ หลายคน แต่ละคนให้ความหมายของคำว่า ท้อแท้ ไว้หลายความหมาย ดังนี้

แมสลาซ (Maslach, 1977, p. 13) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความท้อแท้ก็คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลที่จะเข้ามารับบริการ ขอความช่วยเหลือ รวมทั้งความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนที่มีให้กับบุคคลเหล่านี้

คาน (Kahn, 1978, p. 61) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความท้อแท้ คือ การมีทัศนคติที่ไม่ดีและไม่เหมาะสมต่อบุคคลที่จะทำงานให้ความช่วยเหลือและบริการรวมทั้งกับตนเอง และมีอาการไม่สบายทั้งทางร่างกายและอารมณ์เกิดขึ้นร่วมด้วยเสมอ

เซอร์นิส (Chemiss, 1980, p. 14) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความท้อแท้ คือ อาการ หรือความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านเจตคติ และพฤติกรรมในอาชีพไปในทางลบเสื่อมถอยในเรื่องของความเชื่อถือไว้วางใจและอุดมการณ์ พยายามหลีกเลี่ยงงานที่ทำ เป็นลักษณะของการตอบสนองความเครียดจากการปฏิบัติงาน

เอเดลวิช (Edelwish, 1980, p. 14) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความท้อแท้เป็นการสูญเสียนี้จะมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ของอุดมคติ พลังงาน จุดมุ่งหมาย และความใส่ใจที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีวิชาชีพการให้บริการ และความช่วยเหลือแก่สาธารณชนอันเป็นผลมาจากสภาพการทำงาน

เวนิกา และสแปรคเลย์ (Vaniga & Spradley, 1981, pp. 6 – 7) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความท้อแท้เป็นสภาพของความอ่อนล้า ลึนเรียวแรงทั้งอารมณ์และจิตใจ ที่เป็นผลจากความเครียดในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้รับการผ่อนคลาย ซึ่งจะส่งผลให้เรียวแรงหรือพลังงานของผู้ปฏิบัติงานลดลง

ไพน์ และอารอนสัน (Pines & Aronson, 1981, p. 15) ให้คำจำกัดความว่า ความท้อแท้ เป็นผลที่เกิดจากความกดดันทางอารมณ์อันเนื่องมาจากความเกี่ยวข้องกับผู้อื่นอย่างเคร่งเครียดมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ซึ่งปรากฏให้เห็นได้จากกลุ่มอาการที่แสดงถึงความอ่อนเปลี้ยทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกหมดหวัง ไร้อำนาจช่วยเหลือผู้อื่น หมดความสนใจและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ไนเฮาส์ (Niehouse, 1981, pp. 25 – 28) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นอาการที่เกิดขึ้นกับผู้ที่มีอาชีพช่วยเหลือบริการผู้อื่น เช่น งานสอน พยาบาล และงานสังคม ความท้อแท้เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความกระตือรือร้น เพราะผู้ที่มีความท้อแท้จะมีอาการอ่อนล้า ซึมเศร้า เบื่องาน หมดความอดทน ฉุนเฉียวง่าย ปลีกตัวออกจากสังคม มองอะไรในแง่ร้าย และรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความยอมรับนับถือ

เคิร์ก และวอลเตอร์ (Kirk & Walter, 1981, p. 147) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความท้อแท้ คือ การหมดสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางกาย และอารมณ์ รวมทั้งการเกิดขึ้นของเจตคติที่ไม่ดี อันเป็นผลมาจากสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน

ฟรอนเดนเบอร์เกอร์ และริเชลสัน (Freudenberger & Richelson, 1983, p. 13) ได้กล่าวไว้ว่า ความท้อแท้นั้นจะใช้เป็นคำอธิบายได้ดีที่สุดของการหมดไปหรือลดลง ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะมีลักษณะของความเบื่อหน่าย อ่อนล้า และความคับข้องใจ อันเป็นผลมาจากการทุ่มเทกระทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวัง แต่ต้องประสบกับความล้มเหลว ซึ่งมักเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับคนหนุ่มสาวที่มีความรับผิดชอบอยู่ในตัว ในการทำงานที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นความดีให้เกิดขึ้นกับโลกด้วยการเข้ามามีอาชีพในการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชนด้านต่าง ๆ เช่น แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย ครู หรือนักสังคมสงเคราะห์

มัลดารี (Muldary, 1983, p. 9) ได้ให้คำอธิบายว่า ความท้อแท้และความเครียดมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ความท้อแท้เป็นผลที่เนื่องมาจากความเครียดจากงานอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพอาจจะเกิดความเครียดในการทำงานโดยไม่มี ความท้อแท้ก็ได้ แต่ผู้ที่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานจะมีความเครียดในการทำงานทุกราย

เดสเลอร์ (Dessler, 1988, p. 682) ได้อธิบายว่า ความท้อแท้เป็นการหมดสิ้นไปของแรงกายและจิตใจ ด้วยสาเหตุของความพยายามมากเกินไปในการที่จะให้ได้ในบางสิ่ง ซึ่งไม่มีโอกาสที่จะเป็นจริงได้ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงาน จึงเกิดความเครียดขึ้นในการค้นหาสิ่งที่ไม่บรรลุเป้าหมาย และไม่ยอมให้กิจกรรมอื่นเข้ามาผ่อนคลาย ลักษณะเช่นนี้ ผู้ที่ท้อแท้ก็จะไม่สามารถทำให้เกิดความสมดุลที่ดีในชีวิตได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2531, หน้า 365) ได้ให้ความหมายของความท้อแท้ว่า มีความพยายามลดน้อยถอยลง หดความพึงพอใจ ความอ่อนเปลี้ยเพลียแรง และหมดกำลังใจ

จากคำจำกัดความต่าง ๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความท้อแท้สำหรับผู้ที่เป็นครูนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นผลมาจากความเครียดทางจิตใจ ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และไม่ได้รับการแก้ไขผ่อนคลายเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งจะแสดงออกด้วยลักษณะอาการต่าง ๆ 3 ประการ คือ ลักษณะแรกเป็นลักษณะอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความเหนื่อยอ่อน สิ้นเรี่ยวแรงในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคับข้องใจ และความเครียด ลักษณะที่สอง คือ การสูญเสียความสัมพันธส่วนตัว ซึ่งจะแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น มีความเฉเมย ไม่ใส่ใจต่อพฤติกรรมของนักเรียน มักระแวงต่อบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจะมองบุคคลอื่น ๆ ในแง่ร้าย และลักษณะประการที่สาม คือ ความรู้สึกไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มีความรู้สึกที่ตัวเองไร้ความสามารถและไม่อาจทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้

แนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้และการวัดความท้อแท้ แนวความคิดในเรื่องความท้อแท้เริ่มปรากฏขึ้นในช่วงปี 1974 ฟรอนเดนเบอร์เกอร์ ได้ศึกษาพบว่ากลุ่มผู้นำที่ทำงานคลินิกส่วนตัวบางคนมีความรู้สึกอ่อนล้า และเหนื่อยอ่อนเป็นไข้ไม่รู้จักหาย ได้รับความทุกข์ทรมานจากการปวดศีรษะบ่อย ๆ เป็นโรคกระเพาะอาหาร นอนไม่หลับ นอกจากผู้ที่ทำงานเพื่อสนองความต้องการของบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่หนักเกินไป คร่ำเคร่งกับงานเป็นเวลานาน ๆ ก็จะเกิดความกดดันขึ้น และมีอาการทางร่างกายและจิตใจ ดังกล่าว ซึ่งฟรอนเดนเบอร์เกอร์ ได้กำหนดคำว่า ความท้อแท้ (Burnout) ขึ้นมาใช้เรียกชื่ออาการดังกล่าว เพื่ออธิบายความอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกาย

แนวคิดเรื่องความท้อแท้ของแมสลาซ และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1981, pp. 99-113) มีแนวคิดว่ เมื่อบุคคลได้เข้าปฏิบัติงานไปไ้ระยะเวลาหนึ่งแล้วจะได้รับความกดดันและความเครียดจากงานที่ทำ ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับสิ่งนั้น ๆ ได้ในที่สุดจะเกิดความท้อแท้ และแมสลาซได้ชี้ให้เห็นว่า ความท้อแท้จะมีลักษณะอาการที่แสดงออกใน 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธส่วนตัว และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

เรื่องการวัดความท้อแท้ แมสลาซ และแจคสัน (Maslach & Jackson) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดความท้อแท้ขึ้นมาเมื่อปี ค.ศ. 1979 เรียกว่า Maslach Burnout Inventory เป็นแบบวัดการรับรู้ถึงความท้อแท้ของผู้ประกอบอาชีพให้บริการแก่ผู้อื่น แมสลาซ และแจคสัน ใช้เครื่องมือที่มีคำถามจำนวน 22 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบสอบถามแล้ว ประกอบด้วยคำถามทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 9 ข้อ ด้านการสูญเสียความสัมพันธส่วนตัว

จำนวน 5 ข้อ และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบวัดความท้อแท้นี้เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ โดยให้ผู้ตอบบอกถึงความบ่อยครั้งของการเกิดความรู้สึกในด้านต่าง ๆ การแปลความหมายจากคะแนนที่ได้จะมีเกณฑ์ช่วงคะแนนที่บอกถึงระดับสูงปานกลาง ต่ำ ของความท้อแท้ในแต่ละด้าน ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียสัมพันธภาพส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง แต่ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่ามีระดับความท้อแท้สูง หากคะแนนเฉลี่ยที่ได้ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียสัมพันธภาพส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ แต่คะแนนด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง แสดงว่ามีความท้อแท้ต่ำ

อย่างไรก็ตามแมสลาซ และแจคสัน ได้กล่าวถึงความท้อแท้ขึ้นว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลคิดว่าตนเองประสบกับอาการลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 3 ด้าน และความท้อแท้นั้นไม่ใช่เป็นผลในขั้นสุดท้ายของลักษณะความท้อแท้ใน 3 ด้าน ความท้อแท้ในแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเป็นลำดับสืบเนื่องต่อกันไป บางตนอาจจะประสบกับความท้อแท้ทั้ง 3 ด้าน พร้อมกัน บางตนอาจประสบกับความท้อแท้ลักษณะใดลักษณะหนึ่งมากกว่าลักษณะอื่น และความท้อแท้ในแต่ละด้านจะมีความรุนแรงของอาการที่แตกต่างกันออกไป ความท้อแท้จึงค่อนข้างเป็นสถานะของความรู้สึกที่มีต่อลักษณะอาการทั้ง 3 ด้านมากกว่าเป็นแบบความท้อแท้ได้คขาดแน่นอน หรือเป็นแบบไม่มีความท้อแท้เลย

ลักษณะที่แสดงออกถึงความท้อแท้ นักวิชาการทดลองจนนักจิตวิทยาหลายท่าน ได้ศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมหรืออาการที่แสดงออกถึงความท้อแท้ไว้ดังนี้

เซอร์นิส (Cherniss, 1980, pp. 6-7) ได้เขียนถึงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้ไว้ว่า ความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทางลบ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในสภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งก็คือการสูญเสีย ซึ่งความสนใจและห่วงใยที่จะมีให้กับผู้มารับบริการ หรือความช่วยเหลือ และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติกับคนเหล่านี้ด้วย ลักษณะเยินชา เฉยเมย ลักษณะการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ จะประกอบด้วยการเพิ่มมากขึ้นของการหมดกำลังใจและความพยายามในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเชื่อมั่นต่อความสามารถที่จะควบคุมการทำงานของตน มักจะมองอะไรในแง่ร้าย มีความโมโหฉุนเฉียวเกิดขึ้นบ่อย ๆ กับผู้มารับบริการ หรือเพื่อนร่วมงาน หมกมุ่นอยู่กับความสะอึกสะอื้น และผลประโยชน์ของตน ในเรื่องเกี่ยวกับงานมีแนวโน้มที่จะขัดทอดความล้มเหลวของตนให้กับผู้มารับบริการ หรือความช่วยเหลือ ชอบที่จะตำหนิต่อระบบและพยายามต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสูญเสียความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในสภาพการทำงานแต่ละวันจะมีสิ่งบ่งชี้หลายประการที่แสดงให้เห็นถึงความท้อแท้

ตัวอย่างเช่น ใครสักคนอาจจะมีอาการต่อต้านลึก ๆ อยู่ภายในต่อการทำงานที่จะออกไปทำงานในแต่ละวัน การทำงานไปมองเวลาไปก็เป็นเครื่องบ่งชี้อย่างหนึ่ง รวมทั้งการผลัดหรือเลื่อนนัดผู้มาใช้บริการ หรือความช่วยเหลือนอกจากการเปลี่ยนแปลงในด้านลบทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานแล้ว ยังมีอาการทางร่างกายอื่น ๆ อีกด้วย เช่น ความเหนื่อยล้า ปวดศีรษะ มีไข้ มีอาการทางระบบย่อยอาหาร นอนไม่หลับ ไข้ยามากเกินความจำเป็น เป้าหมายในชีวิตลดลง มีปัญหาทั้งทางด้านครอบครัวและชีวิตแต่งงาน ในการที่จะกล่าวว่าใครสักคนหนึ่งกำลังประสบความท้อแท้ บางคนอาจจะมีอาการดังกล่าว เหล่านี้ แต่ในบางรายที่เป็นกรณีพิเศษจริง ๆ อาจจะไม่มีอาการเหล่านี้ก็ได้ อย่างไรก็ตามเมื่อมีอาการหรือความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดขึ้นกับบุคคลใดในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง สภาพการทำงานน่าจะเป็นสาเหตุที่เป็นไปได้มากที่สุดที่จะก่อให้เกิดความท้อแท้ ความท้อแท้ไม่ใช่ลักษณะของความเครียด หรือความอ่อนล้าธรรมดา และความท้อแท้ไม่ใช่การลาหรือการเปลี่ยนงานไป ใครบางคนอาจจะประสบกับความท้อแท้แต่ก็ยังทนทำงานอยู่ต่อไป ความท้อแท้คือการปรับตัวต่อสภาพการทำงานที่หนักและก่อให้เกิดความเครียดมากเกินไป ด้วยความคิดที่ว่าสภาพที่เป็นอยู่นั้นไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้

มัลดารี (Muldary, 1983, p. 5) กล่าวว่า อาการของผู้ที่ท้อแท้จะเกิดขึ้นทั้งทางพฤติกรรมและทัศนคติ ซึ่งบางอย่างจะแสดงออกมาหรือบางอย่างก็ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของผู้นั้นจะกระทั่งมีการแสดงออกมาทางคำพูดและการกระทำ จึงสังเกตได้ว่า บุคคลนั้นมีอาการของความท้อแท้ซึ่งจะแสดงอาการดังนี้

ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออก คือ มีความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้รับบริการลดน้อยลงไป หรือปฏิบัติด้วยความเย็นชา เฉยเมย ขาดกำลังใจ และความพยายามที่จะทำงาน โกรธง่าย หงุดหงิด ซึมเศร้า วิตกกังวล สูญเสีย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และขาดสมาธิในการทำงาน

ลักษณะทางด้านร่างกายที่แสดงออก คือ จะมีความเหนื่อยล้า หดแรงแและพลัง เป็นไข้หรือปวดศีรษะบ่อย ๆ มีอาการทางระบบย่อยอาหาร นอนไม่หลับ

ส่วนที่แสดงออกทางด้านทัศนคติ ได้แก่ การมองผู้อื่นในแง่ร้าย ระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความมุ่งหวังในชีวิตต่ำลง รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะทำงานให้ได้รับความสำเร็จและคิดว่าไม่มีสิ่งใดที่มีความสำคัญต่อตนเอง

จากลักษณะที่แสดงออกถึงความท้อแท้ดังกล่าว จะก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติผสมผสานกันไป (Lavandero, 1981, p. 13) สำหรับครูที่เกิดความท้อแท้ นั้นจะแสดงลักษณะอาการต่าง ๆ เหมือน ๆ กับผู้ที่เกิดความท้อแท้ทั่วไป แต่จะเห็นได้เด่นชัดในด้านการปฏิบัติงานประจำวัน ดังนี้ ฟาร์เบอร์ และมิลเลอร์ (Farber & Miller, 1981, p. 237) ได้กล่าวว่า ครู

ที่เกิดความท้อแท้จะมีลักษณะอาการต่าง ๆ ปรากฏขึ้นมา ได้แก่ โกรธง่าย มีความกังวล หงุดหงิด อารมณ์ซึมเศร้า เบื่อหน่าย มีความรู้สึกผิด รวมไปถึงการใช้สุราและยาเสพติด ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาต่อไปยังครอบครัวและชีวิตแต่งงาน ส่วนในด้านการปฏิบัติงานนั้น ครูที่เกิดความท้อแท้จะวางแผนเตรียมการสอนน้อยลง มีความเข้าใจในตัวนักเรียนลดลง ความคาดหวังและความพยายามที่จะทำงานต่ำ ขาดความอดทนต่อปัญหา และเกิดความคับข้องใจในห้องเรียน มีความรู้สึกอ่อนล้า ทางด้านอารมณ์ และทางด้านร่างกายบ่อยครั้ง โดยทั่วไปจะรู้สึกผูกพันและอุทิศเวลาให้กับการทำงานน้อยลง

แมสลาซ และ แจคสัน (Maslach & Jackson, 1978, p. 53) ได้ชี้ให้เห็นว่าความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เป็นความท้อแท้ในระดับเริ่มต้น บุคคลจะรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อดึนอนในตอนเช้า แล้วคิดว่าจะต้องไปปฏิบัติงาน ตามมาด้วยความรู้สึกเหนื่อยกาย ลึนเรียวแรง มีอาการนอนไม่หลับ คับข้องใจ เครียด ปวดศีรษะ เป็นหวัดบ่อย บุคคลที่มีความท้อแท้จะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสมาคมกับผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่น้อยลง มักมาปฏิบัติงานสาย มีความเฉื่อยชาในการทำงาน ขาดงานบ่อย มีการโยกย้ายงาน หรือลาออกจากงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้ นาน ๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี

2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) บุคคลที่เกิดความท้อแท้จะมีพฤติกรรมที่มีผลมาจากเจตคติในทางลบต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้มาติดต่องาน เฉยเมย ขาดความเห็นอกเห็นใจ และขาดความนับถือต่อผู้อื่น โดยเฉพาะผู้มาขอความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และมองบุคคลในแง่ร้าย ในด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกิดความท้อแท้จะแสดงออกด้วยการหลีกเลี่ยงที่จะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น พยายามปลีกตัวจากสังคม บุคคลที่ประสบกับความท้อแท้จะรู้สึกได้รับความกดดันมาก เมื่อต้องติดต่อพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่ชอบพูดคุยถึงเงื่อนไขของการทำงานไม่ดี ดังนั้นจึงพยายามปลีกตัวออกจากผู้อื่น เพราะไม่ต้องการได้รับความกดดันเพิ่มขึ้น แต่ชอบใช้เวลาส่วนมากอยู่ตามลำพัง และเห็นว่าเพื่อนร่วมงานไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้ได้รับความพึงพอใจ และความสุสำหรับตนเอง นอกจากนี้ผู้ที่เกิดความท้อแท้จะอดทนกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง ความขัดแย้งทั้งทางด้านครอบครัวและสังคม จะทำให้ความท้อแท้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งวัฏจักรของความท้อแท้จากสภาพการทำงานจะเข้าไปสู่การดำเนินชีวิตครอบครัว ขณะเดียวกันก็จะย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีก จึงทำให้เกิดความพยายามที่จะปลีกตัวออกจากสังคมมากยิ่งขึ้น

3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Personal Accomplishment) โดยทั่วไปแล้ว บุคคลที่ประสบกับความท้อแท้จะแสดงออกถึงความหมดสิ้นพลังงานที่จะปฏิบัติงานต่อไป ทำให้

การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ลดลง จะกระทำสิ่งใดก็เป็นไปด้วยความเชื่องช้า ดูเหมือนว่าจะต้องให้ความพยายามเป็นอย่างมากในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลนั้นพยายามหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลและความเครียดด้วยการพยายามกระทำงานต่าง ๆ อย่างมากเกินความจำเป็น เป็นลักษณะของผู้ที่มีอาการติดงาน (Workaholic) หรือทำแต่งาน บุคคลที่เกิดความท้อแท้จะรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จน้อยกว่าที่คาดหวัง ทำให้ประเมินตนเองในทางลบ รู้สึกตนเองไร้ความสามารถ ขาดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และไม่สามารถจะทำให้ผู้มารับบริการ หรือความช่วยเหลือประสบผลตามที่คาดหวังไว้ได้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่มีความเห็นคล้ายคลึงกับแมสลาซ คือ เฟอร์ลแมน และ ฮาร์ทแมน (Perlman & Hartman, 1982, p. 293) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นการตอบสนองความเครียดทางอารมณ์ด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกาย ทำให้ผลผลิตของงานต่อและสัมพันธ์ของบุคคลเสียไป

องค์ประกอบของความท้อแท้ในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และด้านการทำให้ผลผลิตของงานต่ำนั้น เป็นความสำคัญสำหรับผู้เป็นครูเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุผลที่ว่า ครูนั้นไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อเงินแต่เพียงอย่างเดียว แต่ทำด้วยความรู้สึกที่ว่า ตนเองนั้นสามารถจะให้ความช่วยเหลือต่อนักเรียนได้ ดังนั้น ถ้าหากว่าครูมีความคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถจะทำได้ สิ่งใดที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน หรือต่องานที่ปฏิบัติได้ ก็จะประเมินค่าตนเองไปในทางลบ ซึ่งผลเสียหายนี่ก็จะเกิดกับนักเรียนด้วย

อาชีพที่มีส่วนสัมพันธ์กับความท้อแท้ กิจการงานที่ประกอบเพื่อเลี้ยงชีพมีมากมายหลายประเภทด้วยกันมนุษย์ทุกคนมีความคิดที่จะเลือกกิจการงานที่ตนถนัด ประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิตให้อยู่ได้ในสังคม แต่มนุษย์ทุกคนไม่สามารถเลือกประกอบอาชีพที่ตนถนัดและพอใจได้เสมอไปหลายคนจึงต้องประกอบอาชีพที่ตนไม่พึงพอใจหรือต้องใช้ร่างกายและอารมณ์อย่างมากมายในการปฏิบัติงาน มีอาชีพบางประเภทที่ผู้ประกอบอาชีพเป็นผู้ให้บริการ และให้การช่วยเหลือสาธารณชน เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ตำรวจ และอาชีพอื่น ๆ รวมทั้งบุคลากรในวงการศึกษาก็เช่น ครู เป็นต้น มีผู้ศึกษาวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงอาชีพที่มีส่วนสัมพันธ์กับความท้อแท้ ดังนี้

แมสลาซ และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1978, pp. 133 – 153) ได้ทำการศึกษารวดคานบุคคลที่ประกอบอาชีพทางด้านกรให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน รวมทั้งบุคคลในวงการศึกษาก็เช่น โดยทำการวิเคราะห์ว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อตนเองและกับบุคคลที่มารับบริการหรือความช่วยเหลือ รวมทั้งงานที่ต้องปฏิบัติจากการศึกษาค้นคว้าทดลองได้ชี้ให้เห็นว่าบรรดาบุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น ๆ อยู่โดย

ลมน้ำเสมอ และเป็นระยะเวลายาวนาน ในบรรยากาศที่ต้องใช้อารมณ์ มีแนวโน้มที่จะต้องประสบกับความท้อแท้ จากบรรดางานวิจัยที่ได้กระทำต่อมาโดยบุคคลอื่น ๆ อีก ได้แสดงให้เห็นว่าโดยทั่วไปแล้ว ความท้อแท้จะเกิดขึ้นกับผู้ที่ประกอบอาชีพครู เจ้าหน้าที่ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานในสถาบันบำบัดโรค ทนายความ ผู้ให้คำปรึกษาและนักแนะแนว ผู้บริหารองค์การ ผู้มีอาชีพด้านการให้บริการสุขภาพ และอาชีพดูแลเด็ก

จะเห็นได้ว่าผู้มีอาชีพที่กล่าวมาล้วนแต่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เป็นจำนวนมากที่ต้องใช้แรงกายและอารมณ์ และในบรรดาอาชีพที่กล่าวมานี้ ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องประสบกับความท้อแท้อย่างรุนแรง (Rottier, 1985, p. 72) ดังเช่น ในสหรัฐอเมริกา มีแนวโน้มว่า ปริมาณครูที่ลาออก และครูที่มีความบกพร่องทางจิตมีจำนวนมากเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าว พบว่า มีส่วนสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการประกอบอาชีพด้วย (Kirk & Walter, 1981, p. 147) นอกจากนี้ เซอร์นิส (Chemiss, 1980, pp. 6 - 7) ยังได้กล่าวอ้างว่าบรรดาผู้มีอาชีพในวงการศึกษานั้น เห็นได้ชัดว่า จะต้องประสบกับความท้อแท้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูในระดับมัธยมศึกษา สำหรับประเทศไทยนั้น มีผู้วิจัยหลายคนศึกษาพบว่าอาชีพครู เป็นอาชีพที่มีส่วนสัมพันธ์กับความท้อแท้ อาทิ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ศึกษาเรื่องความท้อถอยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง ทัมทิกา คัมภีร์ธัมโม (2535) ศึกษาความท้อถอย และปัญหาของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 7 ปายาณี แก้วไพฑูรย์ (2535) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สุเทพ เหล็กท่อม (2535) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับบุคลิกภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนั้น อาชีพครูผู้สอนในวิทยาลัยการอาชีพซึ่งมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกับครูที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งยังไม่ได้รับการปรับระดับเงินเดือน ค่าจ้าง ไม่มีสวัสดิการ รวมทั้งต้องมีภาระงานสนับสนุนการสอนอีกหลายประการ น่าจะมีส่วนสัมพันธ์กับความท้อแท้เช่นเดียวกัน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้จะเห็นได้ว่าความท้อแท้ที่ส่งผลเสียให้เกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรม ผลเสียทั้งหลายทำให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ลดลง หรือขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือนักเรียนลดลง ซึ่งการช่วยเหลือนักเรียนนี้ถือเป็นงานหลักในหน้าที่อันสำคัญของครู ดังนั้นเมื่อครูเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนที่ดี ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกต่อนักเรียน และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เช่น ความเบื่อหน่าย รวมทั้ง

163816

๐
378.12
๐ 3๗4๗
๓๐

ความคิดที่จะไปให้พ้นจากอาชีพครู โรงเรียนนั้นจะเป็นองค์การที่มีประสิทธิผลไม่ได้ หากผู้เป็นครูส่วนใหญ่ต้องประสบกับความท้อแท้ดังกล่าว

ประสิทธิผลของวิทยาลัย

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้ หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหาร และองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด คำว่าประสิทธิผลมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และความสำเร็จของงาน ภรณ์ กิรีติบุตร (2529) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ เช่น ประสิทธิผลของนักเศรษฐศาสตร์ จะเป็นเรื่องของผลกำไร หรือผลประโยชน์จากการลงทุน ประสิทธิผลของนักวิทยาศาสตร์ จะเป็นเรื่องของผลผลิตใหม่ ซึ่งอยู่ในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ประสิทธิผลของผู้จัดการฝ่ายผลิตจะมองในรูปประสิทธิภาพ หรือปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการ แต่ประสิทธิผลของนักสังคมสงเคราะห์จะมองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน ซึ่งเป็นส่วนใหญ่เป็นการเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลที่แตกต่างกันไป เช่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความมีประสิทธิภาพหรือการทำงานที่ได้ผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการใช้

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ หรือ หมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดังนั้น ประสิทธิผลจึงหมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานนั้น จะต้องตอบสนองหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่ม และภาควิชาในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมการวางแผนในการทำงาน และบรรยากาศการทำงานในกลุ่มที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ให้แนวคิด และความหมายประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวใดอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ดังนั้น ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การให้คำจำกัดความของคำว่า ประสิทธิภาพนั้น มีความหมายแตกต่างกันไปตามภารกิจและความคาดหวัง หรือความพึงพอใจ และความต้องการของกิจการนั้น ๆ แต่โดยภาพรวมแล้ว พอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานขององค์กรที่สามารถดำเนินการบรรลุตามแผนงานขององค์กรนั้น ๆ ในทำนองเดียวกัน ประสิทธิภาพของวิทยาลัยจึงหมายถึง ความสามารถของวิทยาลัยในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษา และมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของวิทยาลัย และตรงตามความต้องการของชุมชน และตลาดแรงงานอีกด้วย

การวัดประสิทธิภาพขององค์กร การประเมินประสิทธิภาพโดยทั่วไปเป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวัง และผลการปฏิบัติ ถ้ามีความแตกต่างกันน้อยก็จะมีประสิทธิภาพมาก แต่ถ้ามีความแตกต่างมากจะมีประสิทธิภาพน้อย หรืออาจจะดูความสอดคล้องกันระหว่างผลผลิต (Outputs) กับเป้าหมายที่ได้ระบุไว้ (Dejnozka, 1983, p. 58) สิ่งที่สำคัญที่ทำให้การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร หรือวิทยาลัยก็เพื่อระดับประสิทธิภาพ และนำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารของผู้บริหาร และเพื่อทราบว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด (Seldin, 1988, p. 24)

การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรมีหลายประการ อาจสรุปได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537)

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นวิธีที่ใช้ประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคล ใช้ประเมินผู้ที่ต้องการประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้ง และไม่นำไปเปรียบเทียบโดยตรงกันกับผู้ที่ต้องการประเมิน ซึ่งวิธีประเมินนี้แบ่งเป็น 7 วิธี คือ

1. วิธีประเมินตามขีดขนาดหรือมาตรา (Graphic Rating Scale) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน และเป็นเทคนิคที่เก่าแก่มาก โดยให้ผู้ประเมินให้ความเห็นที่ถูกต้องตามหัวข้อในแต่ละลักษณะว่าอยู่ในขีดขนาด (Scale) ใดของมาตราตามจำนวนหัวข้อจากมากไปหาน้อย
2. วิธีประเมินแบบบังคับเลือก (Forced Choice) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือกเฉพาะชุดข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมินโดยข้อความจะถูกจัดให้เป็นกลุ่ม และผู้ประเมินจะต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกข้อความที่กำหนด โดยดูว่าอันใดเหมาะสมที่สุดที่จะใช้วัดควมมีประสิทธิภาพผลของงาน
3. วิธีประเมินโดยเขียนคำบรรยาย (Essay Evaluation) ผู้ประเมินจะต้องบรรยายถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ส่วนใหญ่มักจะใช้เพื่อประกอบการประเมินควบคู่กับ Rating Scale
4. วิธีการประเมินการบริหารตามเป้าหมาย (Management by Objectives) เป็นวิธีที่ใช้ประเมินตัวบุคคล โดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมินจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงานไว้ล่วงหน้า และผู้ถูกประเมินจะพยายามทำให้สำเร็จภายในช่วงเวลาที่กำหนด เมื่อถึงขั้นประเมินผล ทั้งนี้ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินจะมาร่วมกันพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด วิธีนี้ผู้ถูกประเมินจะมีโอกาสประเมินผลงานของตนเองด้วยการรายงาน และชี้แจงเหตุผลในผลสำเร็จ และไม่สำเร็จของงาน
5. วิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Technique) ผู้ชำนาญการด้านบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานจะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินทั้งในแง่ดีที่สุด และเลวที่สุด ข้อความเหล่านี้จะจัดเป็นกลุ่มแตกต่างกันไปแต่ละงาน เมื่อมีการพัฒนาและการจัดประเภทข้อมูล และเหตุการณ์สำคัญ ผู้ประเมินจะนำแบบฟอร์มนี้ไปวัดกับผู้ถูกประเมิน ผู้ประเมินจะทำการบันทึกเหตุการณ์ครั้งที่ดีที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติได้ตามประเภทที่จัดไว้ วิธีนี้หัวหน้างานมักเป็นคนประเมินเองมากกว่าจะร่วมกับผู้ถูกประเมิน
6. วิธีประเมินด้วยการขีดเครื่องหมาย (Checklist และ Weighted Checklist) ผู้ประเมินจะเตรียมรายการที่เป็นหัวเรื่อง (Checklist) เรียงลำดับเป็นชุดของคุณศัพท์ หรือคำบรรยายข้อความ ข้อความที่แสดงแต่ละข้อเท่า ๆ กัน และผู้ประเมินจะใส่เครื่องหมายสำหรับรายการ หรือข้อความที่ถูกประเมิน มีตรงตามที่กล่าวแต่ละข้อ แต่หากไม่มีก็ปล่อยว่างไม่ทำเครื่องหมาย
7. วิธีการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามขีดขนาด หรือมาตรา (Behaviorally Anchored Rating Scales) โดยประเมินประสิทธิภาพผลของงานจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่ไม่ได้เป็นผู้เขียนคำบรรยายเกี่ยวกับแง่ดี หรือไม่ดีของการทำงาน ได้ประเมินข้อความเหล่านั้นจาก Scale ที่นำมาจัดกลุ่มเป็นประเภท ๆ เช่นเดียวกันกับวิธี Weighted Checklist โดยวิธีนี้คล้ายกับ Graphic Rating

Scale ที่นำมาใช้กับผู้ถูกประเมิน แต่ต่างกันตรงที่ Scale ที่จัดยึดข้อความบรรยายเกี่ยวกับลักษณะที่สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่ต้องการวัด

กลุ่มที่สอง วิธีประเมินที่ใช้กับคนหลาย ๆ คน พร้อม ๆ กัน วิธีนี้จะประเมินผู้ถูกประเมินพร้อม ๆ กันหลาย ๆ คน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกัน วิธีการนี้แบ่งออกเป็น 3 วิธีด้วยกันคือ

1. วิธีการจัดลำดับที่ (Ranking) วิธีนี้ผู้ทำการประเมินจะกำหนดว่าผู้ถูกประเมินผู้ใดทำงานดีที่สุดใน โดยเรียงลำดับจากดีที่สุดไปถึงไม่ดีที่สุด

2. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ (Paired Comparison) วิธีนี้จะทำการประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งก่อน หลังจากนั้นจะเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นกับบุคคลนี้ โดยเปรียบเทียบกันไปเรื่อย ๆ จนหมดทุกคน

3. วิธีวัดโดยการกำหนดขอบเขตของการกระจาย (Forced Distribution) วิธีนี้ผู้ประเมินจะให้เกรดตามโค้ง (Curve) ประเมินผู้ถูกประเมินภายในกรอบของการกระจายที่กำหนดไว้แล้ว

กลุ่มที่สาม วิธีประเมินวิธีอื่น ๆ มี 2 วิธี คือ

1. วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test) เป็นวิธีออกแบบทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบประเมินผล แล้วติดตามประเมินว่ามีผลงานดีเลวอย่างไร

2. วิธีการประมวลผลงานรอบด้าน (Field Review Technique) เป็นวิธีการที่ใช้ผู้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมินจะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้มาตรวจ หรือผู้ประเมินจากภายนอก

ซึ่งกรณี กิริติบุตร (2529) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลไว้ว่า แยกเป็น 3 แนวทางด้วยกัน คือ

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (The Goal Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงาน ว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ เช่น การวัดความสำเร็จและความสามารถในการผลิต วัดความสำเร็จจากผลกำไร ฯลฯ

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยนและแข่งขันกัน จึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multi Criteria of Effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างเพื่อพิจารณาผลสำเร็จขององค์กร

ซึ่ง ฮอย และมิตเกล (Hoy & Miskel, 1991) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) การบรรลุเป้าหมาย (Achievement) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความสนใจในชีวิต (Central Life Interests)

สรุปได้ว่า วิธีประเมินประสิทธิผลนั้นมีหลายวิธี ควรเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม และตรงกับความต้องการวัด สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดในการประเมินผลองค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพองค์กรได้

เรื่องมีวัดประสิทธิผลของวิทยาลัย แนวคิดในการประเมินผลดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ทำให้เห็นว่าการประเมินประสิทธิผลของวิทยาลัยควรใช้เกณฑ์หลายอย่าง เพราะการประเมินผลโดยใช้เกณฑ์เดียวไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของวิทยาลัยทั้งหมดได้

ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงใช้แนวคิด และเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของ ฮอย และมิตเกล (Hoy & Miskel, 1991 citing Mott, 1972) ที่ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่สามารถมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก เป็นความสามารถในการดำเนินงานด้านบริหาร การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา
3. ความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ เป็นการรับรู้ในความสามารถของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้วิทยาลัยก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป
4. ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เป็นความสามารถของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวได้ผสมผสานแนวความคิดทั้งแง่เป้าหมาย และระบบทรัพยากรมาเป็นเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนจากดัชนีการรับรู้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่เรียกว่า IPOE (Index of Perceived Organization Effectiveness) ของ มิตเกล และคณะ

(Miskell et al., 1983) และได้พัฒนาจากเครื่องมือวัดประสิทธิผลของ มอท (Mott, 1972 citing Hoy & Ferguson, 1985) และปรับปรุงเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ซึ่งใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอาจารย์สอนในโรงเรียนดังกล่าว โดยได้รับการเชื่อถือว่าสามารถประเมินประสิทธิผลได้นำเชื่อถือ และ เครื่องมือนี้มีการนำไปปรับใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนหลายครั้ง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะเครื่องมือวัดประสิทธิผลของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามที่ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้กับประสิทธิผล

มัลดารี (Muldary, 1983, p. 6) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่า ความท้อแท้มีผลต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล บุคคลที่มีความท้อแท้จะแสดงอาการอ่อนเพลีย เมื่อยล้า ปวดศีรษะ คลื่นไส้ วิงเวียน ภูมิคุ้มกันต่ำลง มีความรู้สึกโกรธ คับข้องใจ เบื่อหน่าย หมดหวัง ซึมเศร้า อารมณ์เสื่อง่าย หมดสมาธิในการทำงาน อยากลาออกจากงาน สูญเสียความเห็นอกเห็นใจ มักจะจับผิดและตำหนิผู้อื่น หลีกเลียงงาน มาทำงานสายกลับเร็ว ใช้เวลาพักนาน ทำงานผิดพลาด ประสิทธิภาพในการสอนลดลง พึงพ่าย สารเสพติด และเหล้า นอกจากนี้ มัลดารี (Muldary, 1983, pp. 43-80) ได้สรุปพฤติกรรมเมื่อบุคคลประสบกับความท้อแท้ พบว่า บางคนคิดที่จะลาออก เปลี่ยนงาน ละทิ้งอาชีพของตน มองหางานใหม่ทำ แสดงหาตำแหน่งงานใหม่ แต่บางคนก็อาจยังคงทำงานต่อไปวันวันอย่างไม่สนใจ และเอาใจใส่ต่องานมากนัก ซึ่งจะทำให้เป็นผลเสียต่อการทำงาน ผลงานที่ได้อาจไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ เป็นผลให้ประสิทธิผลขององค์การลดลงด้วย

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ควรนำมาศึกษา ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทวิชาที่สอน และประเภทของอาจารย์พิเศษ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ เพศของอาจารย์พิเศษในวิทยาลัยการอาชีพ เป็นตัวแปรที่สำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อความท้อแท้ เพราะเพศมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ทั้งที่ในปัจจุบันความสามารถในการทำงาน

ระหว่างเพศจะลดความแตกต่างลงก็ตาม ซึ่งกันยา สุวรรณแสง (2532) กล่าวว่า เพศมีการตอบสนองทางสังคมที่แตกต่างกัน เพศหญิงจะมีความสุภาพ เก็บตัว มีความสามารถในการควบคุมจิตกริยาได้ดีกว่าเพศชาย นิสัยใจคอ การแสดงความคิดเห็น การควบคุมอารมณ์ และอื่น ๆ ก็มีความแตกต่างกัน ส่วน เอ็ด สาระภูมิ (2529) กล่าวถึง ผู้ปฏิบัติงานหญิงว่าการจ่ายค่าตอบแทน และความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน จะมีความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมากกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศชาย และจากการศึกษาของแดเนียล (Daniel, 1986) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศและการศึกษาความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ตำแหน่งงาน อำนาจการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ จะมีผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจของชายมากกว่าหญิง

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาแล้ว จึงพอสรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ดังนั้น ตัวแปรเพศจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งนี้

2. **วุฒิการศึกษา** ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา วุฒิกศึกษามีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากการศึกษาเป็นโอกาสให้ได้รับความรู้ ฝึกฝนทักษะ ในการทำงาน ดังที่ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532) ได้ทำวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในขณะที่ครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำส่วนใหญ่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าวุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษาในครั้งนี้

3. **ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** ประสบการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความท้อแท้ เนื่องจากเมื่อเริ่มทำงานใหม่ก็มักเป็นผู้ทำงานอย่างขยันขันแข็งแต่เมื่อสภาพการทำงานนั้น ไม่เอื้อให้เกิดผลงานตามต้องการเพราะติดขัดหลายขั้นตอน หรือไม่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งดวงเดือน พันธมนาวิน (2539) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ทนทำงานอยู่ในสภาพเรื้อรังแค้นตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จะลดความพยายาม และความขยันในการทำงานลง และจะเรียนรู้ถึงความไม่ทุ่มเทให้กับงานมากอีกต่อไป เพราะเป็นการสูญเสียเปล่าแก่ตนเอง อันอาจเป็นผลกระทบต่อถึงประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533) ซึ่งได้กล่าวว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เนื่องจากความแตกต่างของโอกาสในการได้เรียนรู้ และทำความเข้าใจ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ และประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษาในครั้งนี้

4. ประเภทวิชาที่สอน ประเภทวิชาที่สอน เป็นอีกตัวแปรหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความท้อแท้ เนื่องจากอาจารย์พิเศษที่สอนในแต่ละรายวิชามีหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งแตกต่างกัน โดยเฉพาะอาจารย์พิเศษที่ทำการสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมต้องรับผิดชอบดูแลครุภัณฑ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมูลค่าสูง หากเกิดความเสียหายขึ้นจะต้องร่วมรับผิดชอบ นอกจากนั้นอาจารย์พิเศษที่สอนประเภทวิชาต่างกัน ยังได้รับผลตอบแทนจากการสอนภาคนอกเวลาราชการแตกต่างกัน เนื่องจาก อาจารย์พิเศษที่สอนประเภทวิชาสามัญมักจะได้รับผลตอบแทนดังกล่าวด้วยเหตุที่ไม่มีนักเรียนในแผนกวิชาเฉพาะของตน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าประเภทวิชาที่สอนมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ และประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษาในครั้งนี้

5. ประเภทของอาจารย์พิเศษ ประเภทของอาจารย์พิเศษ ก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความท้อแท้ เนื่องจากอาจารย์พิเศษที่จ้างสอนอยู่ในวิทยาลัยการอาชีพในปัจจุบันนั้น ประกอบด้วย อาจารย์พิเศษรายเดือนซึ่งรับค่าจ้างที่สอนเป็นรายเดือน ดังนั้น ในช่วงปิดภาคเรียน อาจารย์พิเศษรายเดือนดังกล่าวจึงมีสิทธิได้รับเงินเดือนจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมถึงมีสิทธิได้รับสวัสดิการด้านการประกันสังคมจากวิทยาลัย ส่วนอาจารย์พิเศษรายชั่วโมงนั้น จะได้รับค่าจ้างสอนเป็นรายชั่วโมง ตามชั่วโมงที่ทำการสอนจริง จึงไม่สามารถเบิกค่าสอนในช่วงปิดภาคเรียนได้ แต่ยังคงต้องรับภาระงานสนับสนุนการสอนต่าง ๆ โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ และไม่มีสวัสดิการด้านการประกันสังคม เนื่องจากไม่ได้รับค่าจ้างสม่ำเสมอ จึงไม่สามารถทำประกันสังคมได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะเห็นได้ว่าประเภทของอาจารย์พิเศษส่งผลต่อความท้อแท้ เนื่องจากอาจารย์พิเศษแต่ละประเภทได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการซึ่งแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ของครู และประสิทธิผลของโรงเรียน มีดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ได้ทำการศึกษาความท้อถอยและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 พบว่า ครูโรงเรียนมัศึกษามีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง มีความรู้สึกรับผลสำเร็จของงานในระดับ ปานกลาง และความด้อยสัมพันธภาพกับผู้อื่นเพียงเล็กน้อย โดยครูชายมีความท้อถอยไม่แตกต่างจากครูหญิง ซึ่งครูที่สอนมานานมีความรู้สึกรับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า ครูอายุน้อยมีความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีอายุมากขึ้น

ในปีต่อมา ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านความสูญเสียสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่ในระดับต่ำ ครูประถมศึกษาที่เป็นโสดมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้ว และอยู่ด้วยกัน ครูประถมศึกษาที่มีอายุน้อย (อายุต่ำกว่า 30 ปี ลงมา) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีอายุปานกลาง (อายุ 30 – 40 ปี) และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานปานกลาง (5 – 13 ปี) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่ประสบการณ์ทำงานมาก (13 ปี ขึ้นไป) ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มีเพศ ภูมิลำเนา วุฒิการศึกษา และสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกันมีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ต่อมา วัลณี น้อยมณี (2534) ได้ศึกษาความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และใช้เครื่องมือแบบวัดความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอย ซึ่ง กิตติ แสงเทียนฉาย ได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบทดสอบ (Maslach Burnout Inventory) ซึ่งมีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .83 และรายงานผลการศึกษา สรุปได้ว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำความค้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยครูหญิงมีความท้อถอยมากกว่าครูชายบ้างเล็กน้อย ครูที่มีอายุน้อยกว่ามีความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความค้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าครูที่มีอายุมาก แต่มีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยจะมีความรู้สึกประสบความสำเร็จมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ รู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

ทัศนิกา คัมภีร์ธัมโม (2535) ได้วิจัยความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 7 โดยใช้กลุ่มประชากรจำนวนทั้งสิ้น 928 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความท้อถอยของแมสลาซ (Maslach Burnout Inventory) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความค้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น และความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูหญิงมีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากกว่าครูชาย ครูชายมีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความค้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความค้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นมากที่สุด ครูที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความท้อถอยใน

องค์ประกอบ ด้านรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานต่ำมากที่สุด ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความเหนื่อยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากที่สุด ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปีขึ้นไป มีความเหนื่อยในองค์ประกอบด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด

กรรณา ประทานชัย (2538) ได้ทำการศึกษา ความเหนื่อยและสาเหตุของความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 โดยใช้แบบสอบถามวัดความเหนื่อยของแมสลาซ (Maslach Burnout Inventory) พบว่า ครูคอมพิวเตอร์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 มีความเหนื่อยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แต่ครูคอมพิวเตอร์เพศชายและเพศหญิง อายุแตกต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอนคอมพิวเตอร์ต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเหนื่อยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ณัฐพร โอภาไพบุลย์ (2542) ได้ทำการศึกษา ความเหนื่อยและสาเหตุความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนโรงเรียน โสตศึกษาโดยรวมมีความเหนื่อยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียความสัมพันธสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับต่ำ ครู ผู้สอนโรงเรียน โสตศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีความเหนื่อยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่ครูเพศชายมีความเหนื่อยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียสัมพันธสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าเพศหญิง แต่ครูเพศหญิงมีความเหนื่อยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูเพศชาย ครูผู้สอนโรงเรียน โสตศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากมีความเหนื่อยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากครูผู้สอนโรงเรียน โสตศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย

ในส่วนของงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องของประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น วิสุทธิ์ รัตติ (2532) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้นมีชาวบ้านให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเป็นอย่างดี หน่วยงานอื่น ๆ ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนด้วยดี และหมู่บ้านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูง และปัจจัยภายนอกเหนือจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน ยังพบด้วยว่าบุคลากรในโรงเรียน ผู้นำชุมชน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโรงเรียน

ในปีเดียวกัน จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน โดยการสัมภาษณ์ครู และครูใหญ่ พบว่า โรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลสูง

สามารถจัดวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการสอนได้ทันสมัย พร้อมกว่าโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลต่ำ และการจัดสวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลต่ำจะไม่ดี ผลการสัมภาษณ์ครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีสัมฤทธิ์ผลต่ำ พบว่า บรรยากาศในการทำงานดี ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจกันดี ในขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงมีระบบการบริหารเป็นแบบประชาธิปไตยแบบกึ่งเผด็จการ มีการติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ส่วนกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 230 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร 230 คน และครูผู้สอน 981 คน จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารดำรงตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน มีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน แต่ประสิทธิผลของโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวิถีทางการศึกษาของครูใหญ่ และประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันตามขนาด ประเภท และที่ตั้ง นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวพยากรณ์ที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล มี 6 ประการ เรียงตามลำดับ คือ

1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
2. ขนาดของโรงเรียน
3. ความสามัคคีของครู
4. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
5. การได้รับการอบรมทางการบริหาร
6. อัตราส่วนระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญาต่อครูที่มีวุฒิต่ำกว่า

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536) ได้ศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหาร และสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสมาชิก
2. โครงสร้างของงาน และ
3. อำนาจในตำแหน่งผู้นำ

วัฒนา พวงสวัสดิ์ (2541) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 เปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูผู้สอนในโรงเรียน และศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 มีประสิทธิผลโดยรวมในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งต่างกันมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ รอทเทียร์ และคณะ (Rottier et al., 1983) ได้ศึกษาและรายงานผลการศึกษาความท้อแท้ของครูโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทของมลรัฐมิชิแกน ไว้ดังนี้

1. ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจุบันนี้นักเรียนเคารพนับถือครูน้อยกว่านักเรียนในสมัยก่อน
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและวิชาชีพต่ำกว่าระดับที่คาดหวังไว้
3. ครูต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ อีกหลายอย่างทำให้การสอนค่อยประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารโรงเรียนไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องสำคัญ
5. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพึงพอใจในอาชีพครูน้อยกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา
6. ครูในช่วงอายุ 41-50 ปี มีความท้อแท้สูงกว่าครูในช่วงอายุอื่น
7. ครูชายมีความท้อแท้สูงกว่าครูหญิง
8. ครูประมาณครึ่งหนึ่งกล่าวว่า อยากเปลี่ยนอาชีพ หรือเคยคิดจะเปลี่ยนอาชีพ

ชวาบ (Schwab, 1985) ได้ใช้แบบวัดความท้อแท้ของแมสลาซ (Maslach Burnout Inventory) ทดสอบกับครู ปรากฏผลการศึกษาค้นคว้าโดยย่อ ดังนี้

1. ผู้เป็นครูมีอาการอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างทั่วไปบ้างเล็กน้อย
2. ผู้เป็นครูมีความเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่นเล็กน้อย
3. ผู้เป็นครูมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานน้อยกว่าคนในอาชีพอื่น
4. ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานน้อยกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา
5. ครูที่มีอายุน้อยมีความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าครูที่มีอายุมากขึ้น
6. ครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือชั้นประถมศึกษา
7. ครูชายมีอาการเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง

ดีโรวราห์ (Devorah, 1986) สรุปผลการศึกษาความท้อแท้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ไว้ดังนี้

1. ครูส่วนใหญ่รู้สึกพอใจที่นักเรียนพบบ่อย ๆ และรู้สึกว่าคุณใช้เวลาอยู่กับนักเรียนน้อยเกินไป
2. ครูประมาณร้อยละ 45 กล่าวว่า ตนมีความขัดแย้งกับนักเรียนในเรื่องระเบียบวินัย
3. ครูประมาณร้อยละ 18 กล่าวว่า ความพยายามให้ความเป็นกันเองกับนักเรียนทำให้มีเรื่องขัดแย้งกับเพื่อนครูด้วยกัน

4. ครูทุกคนพอใจในอาชีพครูและภูมิใจในตนเองมาก
5. ครูในโรงเรียนทางศาสนา (Religions School) มีความท้อแท้ยิ่งยู่ในระดับสูงกว่าครูในโรงเรียนนอกรั้ว
6. ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูน้อยปี ความท้อแท้มากกว่าครูที่เป็นครูนานขึ้น
ชวาบ และคณะ (Schwab et al., 1982) ได้ทำการศึกษาวิจัยความท้อแท้ที่เกิดขึ้นกับครูที่
สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ณ กรุงนิวยอร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ความท้อแท้มีสาเหตุมาจากสิ่งต่อไปนี้
 - 1.1 การไม่สัมฤทธิ์ผลตามความคาดหวัง
 - 1.2 การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงาน
 - 1.3 มีความขัดแย้งทางบทบาท
 - 1.4 ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 สังคมไม่ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุน
 - 1.6 การพิจารณาผลงานไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน
2. ผลที่เกิดจากความท้อแท้
 - 2.1 ความคิดที่จะลาออกจากงาน
 - 2.2 การหยุดหรือขาดงานบ่อยครั้ง
 - 2.3 ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง
 - 2.4 คุณภาพชีวิตส่วนบุคคลด้อยลง

ฮุสตัน (Huston, 1989) ศึกษาความท้อแท้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทาง
ภาคตะวันตกของนิวยอร์ก ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ครูที่นับถือศาสนานิกายโปรเตสแตนต์ มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์
กับบุคคลอื่นรุนแรงกว่าครูกลุ่มอื่น ๆ
2. ครูในกลุ่มอายุ 35 – 45 ปี มีลักษณะด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าครูที่มีอายุ
น้อยกว่า และครูที่มีอายุมากกว่า
3. ครูชายมีความเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง
4. ครูที่มีวินัยในตนเองมีความท้อแท้ในระดับต่ำทั้ง 3 ด้าน คือ ทั้งทางด้านความอ่อนล้า
ทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความรู้สึกต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
5. ครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพในการสอนน้อยกว่า
ครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำ และระดับสูง

7. ครูส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 70) กล่าวว่า ตนทำการสอนได้ดีกว่าเมื่อเริ่มเป็นครู และให้เหตุผลว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนช่วยได้มาก

8. ครูประมาณร้อยละ 50 ยืนยันว่าตนรักอาชีพครู นอกนั้นเคยคิดจะเปลี่ยนอาชีพบ้าง ในบางครั้ง ครูประมาณร้อยละ 2 ตอบว่า ถ้ามีงานใหม่ที่มีรายได้ดีกว่าก็จะลาออกจากครู

9. ครูประมาณร้อยละ 75 ยอมรับว่างานสอนทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมาก

10. ครูเกือบทุกคนมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน

เมื่อถามถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน คำตอบที่ครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 10.1 นักเรียนเฉื่อยชาไม่สนใจในการเรียน
- 10.2 ระเบียบข้อบังคับมากมายน่าเบื่อหน่าย
- 10.3 งานหนักและขาดอิสระในการทำงาน
- 10.4 มีงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป
- 10.5 ผู้บริหารด้อยประสิทธิภาพ
- 10.6 ชั้นเรียนมีนักเรียนมากเกินไป
- 10.7 ความมั่นคงของอาชีพครู
- 10.8 ผู้บริหารสนใจผลงานของครูน้อยเกินไป

11. เมื่อถามว่า ถ้าครูมีอำนาจจัดการได้ ครูคิดจะทำอะไรที่จะช่วยให้การทำงานของครู มีความน่าพอใจยิ่งขึ้น มีคำตอบดังนี้

- 11.1 อยากให้ชั้นเรียนมีจำนวนนักเรียนน้อยลง
- 11.2 ต้องการให้กวัดขันระเบียบวินัยของนักเรียนมากขึ้น
- 11.3 อยากให้เริ่มเรียนช้าขึ้นและเลิกเรียนเร็วขึ้น
- 11.4 เน้นวิชาการให้มากขึ้น
- 11.5 ปรับปรุงวิธีประเมินผลการเรียน
- 11.6 ปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียน
- 11.7 กิจกรรมเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียน
- 11.8 ควรสัมมนาทางวิชาการ
- 11.9 ผู้บริหารเอาใจใส่ในการสอนของครูและดูแลอาคารสถานที่ให้มาก

ส่วนในเรื่องของประสิทธิผลของโรงเรียน เอฟเวอร์ส (Evers, 1978) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน จำนวน 76 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์

กับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน ส่วน รูล (Ruhl, 1986) ได้ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ คีจาย (Kijai, 1987) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

นอกจากนี้ รัสเซล และคณะ (Russell et al., 1987) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับครูประถมและมัธยมในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า ฐานะ การแต่งงาน ระดับชั้นที่สอน เป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนจากสังคม โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาเป็นตัวทำนายตัวเดียวที่มีนัยสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และพบว่า การได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พบว่า ความท้อแท้ของครูโดยทั่วไปส่วนใหญ่มีความอ่อนด้อยทางอารมณ์ และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนอยู่ในระดับต่ำ สำหรับสาเหตุของความท้อแท้โดยทั่วไป โดยภาพรวมเรียงลำดับได้ดังนี้ โรงเรียนไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัย และความประพฤติของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่คาดหวัง ความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ขาดความร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียน การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและการเรียน ซึ่งผลจากความท้อแท้ ดังกล่าวก่อให้เกิดการขาดสอนบ่อยครั้ง การหยุดงาน และความคิดที่จะลาออกจากการทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และคุณภาพชีวิตของบุคคลค่อยๆ ลดลง ซึ่งหากเกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นแล้ว จะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานของวิทยาลัยไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประสิทธิภาพของวิทยาลัยก็จะลดลง