

ชื่อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน  
ประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี

ผู้เขียน

นางศศิธร สุวรรณมณี

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา

2544

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในเรื่องความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านการจงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการค้ำจุนในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 3) เพื่อค้นหาปัจจัยสำคัญที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือวิจัยในส่วนของปัจจัย มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ระหว่าง .78 ถึง .94 และแบบสอบถามระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระหว่าง .85 ถึง .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นคอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ในเรื่องความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ ส่วนระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการงูใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการค้าจุน  
 ในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความอ่อนล้าทาง  
 อารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทมีความสัมพันธ์  
 ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านการงูใจ  
 ในการทำงาน ปัจจัยด้านการค้าจุนในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์  
 ทางลบกับความค้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ปัจจัยด้าน  
 ครอบครัว ปัจจัยด้านการงูใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการค้าจุนในการทำงาน ปัจจัยด้านความ  
 ผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านการงูใจในการทำงาน สามารถ  
 พยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้ร้อยละ 19.8  
 ด้วยสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความอ่อนล้าทางอารมณ์} \\ & = 20.421 + .130 \text{ การรับรู้บทบาท} - .165 \text{ การงูใจในการทำงาน} \end{aligned}$$

ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านการงูใจในการทำงาน สามารถ  
 พยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความค้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ได้ร้อยละ 10.2  
 ด้วยสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความค้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล} \\ & = 8.447 + .043 \text{ การรับรู้บทบาท} - .052 \text{ การงูใจในการทำงาน} \end{aligned}$$

ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านการงูใจในการทำงาน ปัจจัยด้าน  
 ความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความไม่สมหวัง  
 ในผลสำเร็จของตน ได้ร้อยละ 23.0 ด้วยสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน} \\ & = 26.200 - .113 \text{ การรับรู้บทบาท} - .107 \text{ การงูใจในการทำงาน} \\ & \quad - .180 \text{ ความผูกพันต่อองค์กร} \end{aligned}$$

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Thesis Title</b>  | Factors Affecting Job Burnout of Primary School Administrators<br>in Changwat Pattani |
| <b>Author</b>        | Mrs. Sasitorn Suwanmancee   |
| <b>Major Program</b> | Educational Administration  |
| <b>Academic Year</b> | 2001  |

### **Abstract**

The objectives of this research were 1) to study the level of job burnout of primary school administrators Changwat Pattani in the light of emotional exhaustion, depersonalization and personal unfulfillment 2) to investigate the relationship between job burnout of primary school administrators in the light of emotional exhaustion, depersonalization and personal unfulfillment and factors related to family, role recognition, job motivation, job support and organizational commitment 3) to identify factors which were predictors of job burnout of primary school administrators in the light of emotional exhaustion, depersonalization and personal unfulfillment. The subjects were 180 primary school administrators in Changwat Pattani. A rating-scale questionnaire was used as a research instrument to collect data relating the factors and the level of job burnout. The reliability index of the questionnaire relating the factors was ranged from .78 to .94, and that relating job burnout was ranged from .85 to .89. The analyses of data were Percentage, Pearson's correlation coefficients, and a multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The level of job burnout of the primary school administrators in Changwat Pattani in the light of emotional exhaustion and depersonalization were low but moderate in the light of personal unfulfillment.

2. The factors concerning family, job motivation, job support and organizational commitment were significantly related negatively to the job burnout in the light of emotional exhaustion at .01 level. While, role recognition factor was significantly related positively at .05 level. The job motivation, job support and organizational commitment factors were significantly related negatively to the job burnout in the light of depersonalization at .01. Family, job motivation, job support and organizational commitment factors were significantly related negatively to the job burnout in the light of personal unfulfillment at .01 level.

3. Role recognition and job motivation factors could predict the job burnout in the light of emotional exhaustion at 19.8 % with the predicting regression equation as follows:

$$\begin{aligned} &\text{Job burnout in the light of emotional exhaustion} \\ &= 20.421 + .130 \text{ role recognition} - .165 \text{ job motivation.} \end{aligned}$$

Role recognition and job motivation could predict the job burnout in the light of depersonalization at 10.2 % with the predicting regression equation as follows:

$$\begin{aligned} &\text{Job burnout in the light of depersonalization} \\ &= 8.447 + .043 \text{ role recognition} - .052 \text{ job motivation.} \end{aligned}$$

Role recognition, job motivation and organizational commitment could predict the job burnout in the light of personal unfulfillment at 23.0 % with the predicting regression equation as follows:

$$\begin{aligned} &\text{Job burnout in the light of personal unfulfillment} \\ &= 26.200 + .113 \text{ role recognition} - .107 \text{ job motivation} \\ &\quad - .180 \text{ organizational commitment.} \end{aligned}$$