

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ประเทศจะเจริญก้าวหน้าไปด้วยดีได้ก็ด้วยประชากรที่มีคุณภาพ การที่จะทำให้คนในชาติมีคุณภาพได้ ต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาก่อน ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ก็คือ คนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา กลุ่มคนที่มีปริมาณและบทบาทมากที่สุดก็คือ ครู และผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 2) โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นทั้งผู้นำและผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในโรงเรียน จัดการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน คอยแก้ปัญหาและตัดสินใจเรื่องสำคัญอยู่ตลอดเวลา การจัดการศึกษาจะก้าวหน้าหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ จนอาจกล่าวได้ว่า ผลของการจัดการศึกษาของสถาบันใด ช่อมะซ้อนถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันนั้น

(ภิรมยา อินทรกำแหง , 2535 : 69)

ดังนั้นคงไม่มีผู้บริหารคนใดที่ปรารถนาความล้มเหลวในการทำงาน แต่การที่ต้องปฏิบัติงาน ท่ามกลางสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ สังคมการเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเคลื่อนไหวเพื่อปฏิรูปการศึกษา ครั้งสำคัญของประเทศไทย คือการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทย ที่ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าใจ และยึดถือเป็นแนวทางการจัดการศึกษาในโรงเรียน เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ดังกล่าวนี้มีผลทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความสับสน ความวิตกกังวลและตกอยู่ภายใต้สภาวะของความกดดัน ประกอบกับปัจจัยด้านอื่นๆ อีก อาทิเช่น ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว การปรับตัวและการส่งเสริมสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว ปัจจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มีความรักดีปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์สูงสุดขององค์กร ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่รวมกันเป็นปัจจัยที่กดดันผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น

ผู้บริหารไม่ว่าในโรงเรียนขนาดใด สังกัดใดย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความเครียดในช่วงหนึ่งของการทำงานได้ ความเครียดเป็นความรู้สึกทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อความกดดันจากสิ่งแวดล้อม และไม่สามารถที่จะต่อสู้กับความกดดันนั้นได้ (ยีนซง ไทยใจดี, 2537 : 29) การที่ผู้บริหารต้องเผชิญกับสภาพความเครียดเป็นเวลานาน แต่ไม่สามารถแก้ไขหรือไม่ได้รับการช่วยเหลือในทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว จะทำให้เกิดสภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ เมื่อหน้าต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดความรู้สึกไม่สมหวังในความสำเร็จของตนเอง สภาวะดังกล่าว แมสแลค (Maslach) เรียกว่า “ ความท้อแท้ ” (burnout)

ผู้บริหารที่เกิดความท้อแท้ โดยเฉพาะในเรื่องของการปฏิบัติงาน จะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ จะปฏิเสธความรับผิดชอบ ขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน ขาดความรอบคอบและมักจะทำงานผิดพลาดอยู่เสมอ ทำงานไม่เสร็จตามกำหนด ผลการทำงานขาดประสิทธิภาพ โยนความผิดให้คนอื่น ขาดสมาธิในการทำงาน เมื่อหน้างาน ขาดงานบ้อยอยากเปลี่ยนงาน ชอบที่จะหลีกเลี่ยงการพูดคุยหรือติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน พยายามแสวงหาทางที่จะปลีกตัวออกจากสังคม มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ เหนื่อยหน่ายเฉื่อยชา สิ้นหวัง หมกกำลังใจ หมคพลังที่จะทำงานต่อไป (Maslach and Jackson, 1981 : 91-113) นอกจากนี้ความท้อแท้ ยังเป็นสาเหตุหนึ่งที่น่าไปสู่โรคภัยไข้เจ็บทางด้านร่างกาย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร โรคหืดหอบ โรคภูมิแพ้ โรคเส้นเลือดอุดตันหรือแตกในสมอง มีอาการด้อยสมรรถภาพทางเพศ เกิดอาการซึมเศร้าวิตกกังวล ความจำเสื่อม ขาดเหตุผล คมสติไม่อยู่ อาจเสียดสีถึงขั้นเป็นโรคประสาท โรคจิตหลอน บางครั้งถึงกับฆ่าตัวตายได้ ความท้อแท้หากเกิดขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียนแล้ว มิได้รับการแก้ไขเพื่อลดระดับความท้อแท้ ความท้อแท้นี้ ย่อมเกิดผลเสียต่อสุขภาพ และประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมได้ (Gold, 1984 : 271)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด และความท้อแท้ในการทำงานของยีนซง ไทยใจดี (2537 : 216 – 229) พบว่า งานบริหารโรงเรียนเป็นงานที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดทางอารมณ์ในระดับสูงได้ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ไพโรจน์ ถิ่นกุหลาบ (2533 : 168 – 202) ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลางได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของท่านอื่นๆ อาทิเช่น สุเทพ ทรัพย์อักษรณ์ (2539 : 91 – 115) รัตนา กุลคง (2536 : 82 – 106) มงคล แสนประเสริฐ (2539 : 146-172) สุชาติ วุฒิศิริ (2537 : 104)

สุวดี เจ็ดเสมียนใหม่ (2536 : 96-110) และสุรียัภรณ์ เจริญประสิทธิ์ (2541 : 81-92) ต่างพบว่า ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความท้อแท้ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี พบว่ายังมีปัญหาอีกหลายประการที่เป็นปัจจัยเสริมแรงกดดัน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีมีโอกาสที่จะเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภูมิภาคอื่นๆ ทั้งนี้ เนื่องจากสภาวะทางสังคมของจังหวัดปัตตานี แตกต่างไปจากที่อื่นๆ ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ นับถือศาสนาอิสลาม ลักษณะของสังคมจะเกิดจากการกล่อมเกลามาบบทบัญญัติทางศาสนา ต้องปฏิบัติตามกิจอย่างเคร่งครัด ผู้ปกครองนักเรียนยังให้ความสำคัญกับการเรียนวิชาทางศาสนา อิสลามมาก และนักเรียนส่วนใหญ่ใช้ภาษามลายูท้องถิ่นสื่อสารกันในชีวิตประจำวัน ทำให้การเรียนรู้ภาษาไทยด้านการพูด การอ่าน และการเขียน เสียเปรียบประชาชนคนไทยในภาคอื่นๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรายวิชาต่างๆ ตกต่ำไปด้วย ดังรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2541 ของจังหวัดปัตตานี พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ ปรากฏผลยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุงเมื่อเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา ทั้งประเทศ ปัญหาผู้ปกครองนักเรียนย้ายถิ่นฐานเพื่อไปประกอบอาชีพรับจ้างในตลาดแรงงานของประเทศมุสลิมเพื่อนบ้าน ทำให้อัตราการคงอยู่ของนักเรียนต่ำกว่าภาพรวมในระดับประเทศ เนื่องจากเด็กนักเรียนต้องย้ายตามผู้ปกครอง ไปด้วย (แผนเร่งรัดพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2542 - 2544, 2542 : 19) ปัญหาเหตุการณ์ต่างๆ ที่เป็นภัยต่อความมั่นคง ต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาขบวนการโจรก่อการร้าย เหตุการณ์ต่างๆ ดังกล่าวนี้อ้วนเป็นปัญหาที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ต้องคอยระแวดระวังปกป้องคุ้มครอง ดูแลความปลอดภัย สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนครูและผู้ได้บังคับบัญชา อีกทั้งความกดดันที่เกิดจากความตั้งใจ และความพยายามที่จะบริหารงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพทัดเทียมกับที่อื่นๆ ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตของผู้บริหารเอง ที่ต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อความอยู่รอดของตัวเองและครอบครัว ต้องเผชิญกับการแข่งขันชิงดีชิงเด่นเอาเรียดเอาเปรียบกันในสังคมปัจจุบัน ดังนั้นหากปล่อยให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องเผชิญกับสภาพปัญหาต่างๆ ที่เป็นแรงกดดันให้เกิดความเครียดและเกิดขึ้นติดต่อกันเป็นเวลานานๆ โดยมิได้รับการแก้ไข หรือมิได้รับความช่วยเหลือในทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนตกอยู่ภายใต้สภาวะของความท้อแท้ ผู้บริหารที่เกิดความท้อแท้จะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติ และพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและคุณภาพการศึกษาโดยรวมต่อไป

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความ
 ท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยสำคัญที่
 ใช้เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด
 ปัตตานีว่าเป็นเช่นไร เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในจังหวัดปัตตานี และผู้สนใจทั่วไป
 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร
 โรงเรียน และนำไปใช้ในการแสวงหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาปัจจัยด้านต่างๆ
 ที่เกี่ยวข้อง ตรงประเด็นที่เป็นสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งลดระดับความ
 ท้อแท้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความอ่อนล้าทาง
 อารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน ของผู้บริหาร
 โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการงูใจ
 ในการทำงาน ปัจจัยด้านการค้ำจุนในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร กับความ
 ท้อแท้ในการปฏิบัติงานในเรื่องความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล ความ
 ไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
 ในเรื่องความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จ
 ของคน ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านการงูใจในการ
 ทำงาน ปัจจัยด้านการค้ำจุนในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความ
 สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของผู้บริหาร โรงเรียน
 ประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี

2. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านการจงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการค่าจูนในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความค้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี

3. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านการจงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการค่าจูนในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี

4. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านการจงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการค่าจูนในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี

5. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านการจงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการค่าจูนในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความค้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี

6. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านการจงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการค่าจูนในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ มีความสำคัญและประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป และตัวผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอง ได้นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานต่อไป

2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี และได้ทราบปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาปัจจัยด้านนั้นๆ ที่เป็นสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น

3. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป และตัวผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี รวมถึงผู้ที่สนใจทั่วไป นำไปใช้ในการแสวงหาแนวทางป้องกันและแนวทางลดระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ที่อาจเกิดขึ้นได้กับผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 5 ด้าน กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน 3 เรื่อง และปัจจัยสำคัญที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วยความสัมพันธ์ในครอบครัว สถานะเศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนการทำงาน การปรับตัว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ประกอบด้วย ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลตอบแทน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การแสดงตน การมีความเกี่ยวพัน ความภักดี ในส่วนของระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน

2. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี จำนวน 325 คน จาก 325 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี จำนวน 180 คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 1088)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย

- 3.1.1.1 ความสัมพันธ์ในครอบครัว
- 3.1.1.2 สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว
- 3.1.1.3 การสนับสนุนการทำงาน
- 3.1.1.4 การปรับตัว

3.1.2 ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ประกอบด้วย

- 3.1.2.1 ความคลุมเครือในบทบาท
- 3.1.2.2 ความขัดแย้งในบทบาท

3.1.3 ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทาง

บวกทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 3.1.3.1 ความสำเร็จ
- 3.1.3.2 ความก้าวหน้า
- 3.1.3.3 การยอมรับนับถือ
- 3.1.3.4 ความรับผิดชอบ
- 3.1.3.5 ลักษณะของงาน

3.1.4 ปัจจัยด้านการค้ำจุนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความ

ไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 3.1.4.1 การนิเทศงาน
- 3.1.4.2 สภาพแวดล้อมของงาน
- 3.1.4.3 นโยบายการบริหารงาน
- 3.1.4.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 3.1.4.5 ผลตอบแทน

3.1.5 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 3.1.5.1 การแสดงตน
- 3.1.5.2 การมีความเกี่ยวข้อง
- 3.1.5.3 ความภักดี

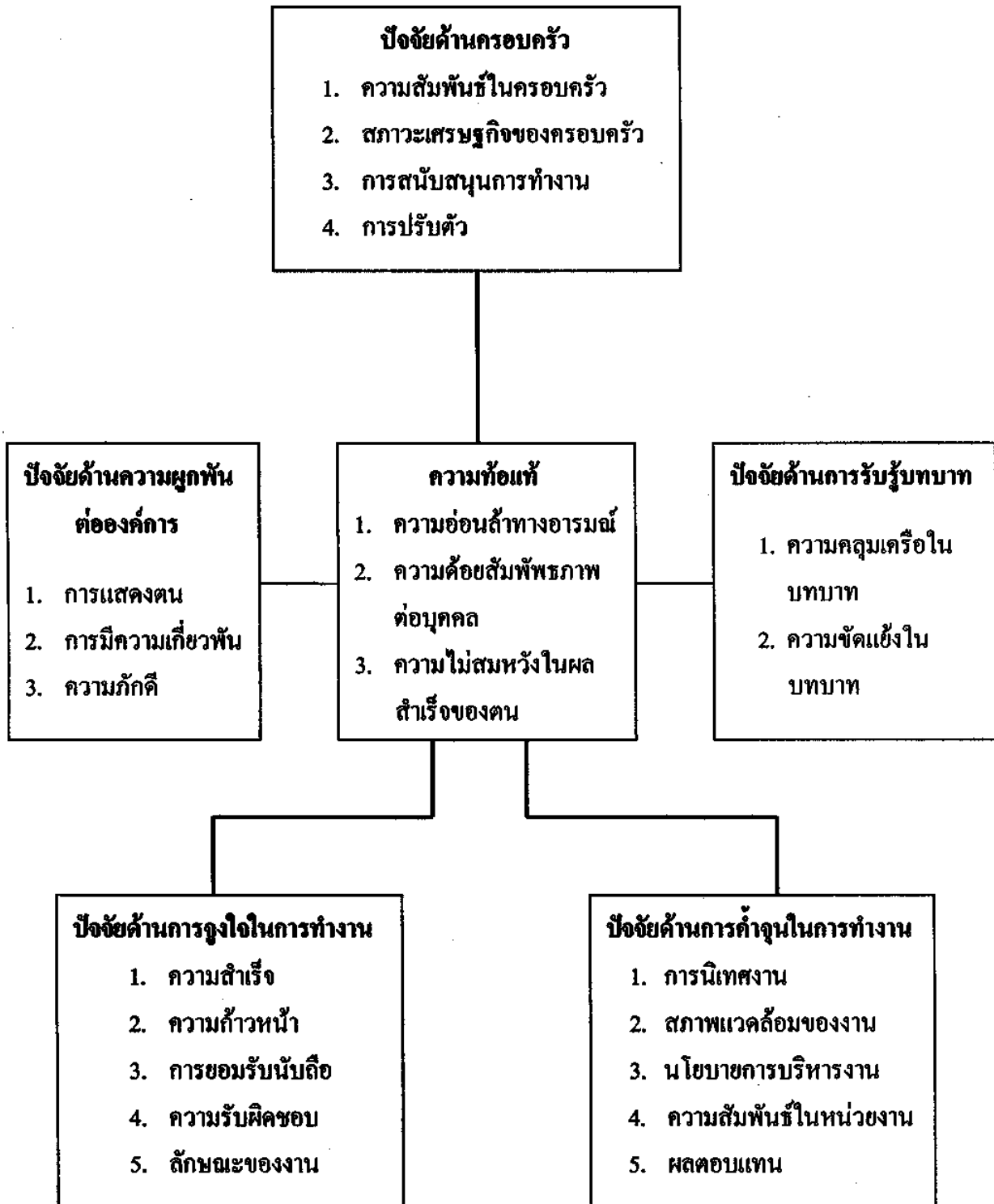
3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ในเรื่อง

3.2.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์

3.2.2 ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล

3.2.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

แผนภูมิ 1 กรอบตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ เกิดความเหนื่อยหน่าย หมดแรงกายและแรงใจที่จะทำงานต่อไป เบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการปลีกตัวออกจากสังคม รู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่จะทราบระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้นั้น จะมีแบบวัดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ที่สร้างและพัฒนาขึ้นมา โดยแมสแลคและแจคสัน เรียกว่า Maslach Burnout Inventory เป็นแบบสำหรับวัดระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบอาชีพให้บริการผู้อื่น จำแนกเป็น 3 เรื่อง คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความค่อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

2. **ความอ่อนล้าทางอารมณ์** หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดแรงกายแรงใจ ตลอดจนความคับข้องใจที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน หากเกิดความรู้สึกนี้มานานๆ จะทำให้ผู้บริหาร ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

3. **ความค่อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล** หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกมาในลักษณะของความเฉยเมย ไม่สนใจผู้อื่น มีความหวาดระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองคนในแง่ร้าย พยายามปลีกตัวออกจากสังคม

4. **ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน** หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่อาจจะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ขาดการยอมรับนับถือตนเอง

5. **ปัจจัยด้านครอบครัว** หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในครอบครัวของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนการทำงานจากบุคคลในครอบครัว การปรับตัวเข้าหากันของบุคคลในครอบครัว

6. **ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท** หมายถึง การที่บุคคลรับรู้และเข้าใจในสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามภาระหน้าที่ในตำแหน่งหรือในสถานภาพของตน ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไป โดยที่บทบาทนี้จะเปลี่ยนอยู่เสมอตามตำแหน่งหรือสถานภาพที่เปลี่ยนไป ประกอบด้วย ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท

7. ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง การที่บุคคลเกิดความไม่ชัดเจนในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ และความไม่แน่ใจว่าจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร ทั้งนี้เนื่องจากการขาดข้อมูลที่ถูกต้องและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลเกิดความคลุมเครือในบทบาทขึ้น จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในบทบาทของตนและเกิดความกังวลใจตามมา ทำให้การปฏิบัติงานคือยคุณภาพ

8. ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง การที่บุคคลต้องปฏิบัติงานในลักษณะที่กระทำมากกว่าสองบทบาท โดยได้รับการคาดหวังให้แสดงบทบาทสองบทบาทเกี่ยวข้องกัน แต่เป็นบทบาทที่ตรงข้ามกัน หรือเป็นบทบาทที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังที่ตั้งไว้

9. ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

10. ปัจจัยด้านการค้ำจุนในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ได้แก่ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และผลตอบแทน

11. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ และแสดงพฤติกรรมต่องานอาชีพของตน โดยมีการแสดงตนว่าภาคภูมิใจในองค์การ การมีความเกี่ยวพันด้วยความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ความภักดีในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

12. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดปัตตานี