

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Structural Equation Modeling of Job Burnout Among Primary School Principals in Northeast Thailand

มณฑนา อินทุสมิต (Muntana Inthusamith)*

ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ (Dr. Wirot Sanrattana)**

ดร.นิตย์ บุหงามงคล (Dr. Nit Bungamongkon)**

Dr. Forrest W. Parkay***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 443 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นบนฐานแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และใช้โปรแกรมลิสเรล version 8.30 ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ : รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ความท้อแท้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

Key Words : structural equation model, primary school principals burnout, factors affecting primary school principals burnout

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** ศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยวอชิงตัน สเตท สหรัฐอเมริกา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบสุดท้ายมีค่าสถิติดังต่อไปนี้ $\chi^2 = 46.36$ ที่ $df = 60$, $P\text{-value} = 0.90$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง มี 2 ปัจจัย คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน และ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร (2) อิทธิพลทางอ้อม มี 2 ปัจจัย คือ ความเชื่ออำนาจแห่งตน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร (3) อิทธิพลรวม มี 3 ปัจจัย คือ ความเชื่ออำนาจแห่งตน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า R square พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนได้ ร้อยละ 45 และ 50 ตามลำดับ

ABSTRACT

This study was to develop a linear structural equation model of factors affecting job burnout among primary school principals in Northeast Thailand. The research sample consisted of 443 principals drawn from 10 educational service area offices in Northeast Thailand. The sampling method was the multi-stage random sampling, using questionnaires based on variables from review on theories and researches.

The collected data were analyzed with SPSS for Windows software to obtain basic statistics and the LISREL Version 8.30 program was further employed to construct the linear structural equation model and for confirmatory factor analysis.

The research findings were as follows: The linear structural equation model of factors affecting job burnout among primary school principals as designed by the researcher was fitted with the empirical data. The final model developed showed that the fitness between the data and the model indices were as follows: Chi-square = 46.36, $df = 60$, $P\text{-value} = .90$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$.

The factors that had direct, indirect and total effect towards job burnout among primary school principals by decreasing order of standardized path coefficients were : (1) Direct Effect : perceived social support from teachers in school was the highest effect, followed by perceived social support from peers. (2) Indirect Effect : locus of control was the highest effect, followed by perceived social support from peers. (3) Total Effect : locus of control was the highest effect, followed by perceived social support from teachers and perceived social support from peers. The R-square of a structural linear equation model of job burnout among primary school principals can explain the variances of the principals' job stress and job burnout with the prediction power of 0.45 and 0.50 respectively.

บทนำ

จากการที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่งผลกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของไทย อย่างเช่น รัฐบาลต้องดำเนินการปฏิรูปการศึกษาใหม่ เริ่มตั้งแต่การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปการเรียนการสอน และการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการ เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบอย่างใหญ่หลวง ต่อผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำหลัก และเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างในโรงเรียน ซึ่งจะต้องรับภาระหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าว

แต่การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่เรียกว่า ก้าว...ดีที่สุด... หรือสู่ความเป็นเลิศนั้น ไม่ได้เกิดจาก ผู้บริหารแต่ฝ่ายเดียว จำต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนช่วยเหลือจากคณะครูในโรงเรียน เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานดังกล่าวอยู่ทุกวัน

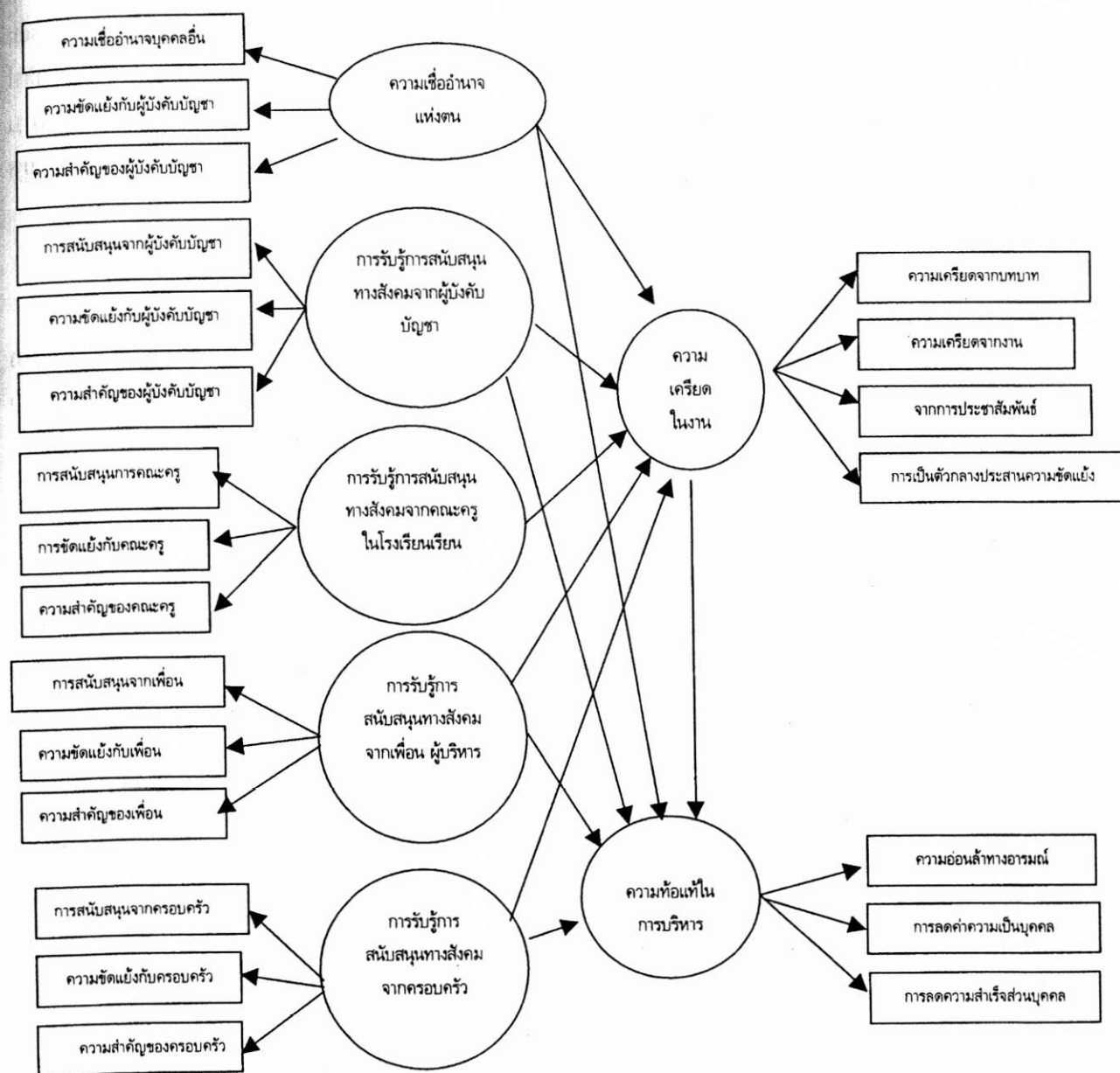
การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนตามที่กล่าวมาแล้วทำให้เกิดความคลุมเครือ ความขัดแย้งและภาระที่หนักในบทบาท ซึ่งสามารถเป็นตัวการสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียด และนำมาสู่ความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารได้ Jex (1998) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะการสนับสนุนในองค์กร ความเครียดในงานและผลการปฏิบัติงาน พบว่าการสนับสนุนทางสังคม หรือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้อื่นในที่ทำงานจะช่วยลดความเครียดในงานและผลที่เกิดขึ้นจากความเครียดในงาน เช่น ความท้อแท้ ได้

นอกจากนี้แล้ว มีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่าความเชื่ออำนาจแห่งตน (locus of control) มี

อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะมีความรู้สึกเป็นอิสระ มีความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตื่นตัวกล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองและพอใจในความสามารถของตน Lussier and Achua (2001) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและพบว่าคุณลักษณะ (trait) ที่สำคัญประการหนึ่งของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลคือ การมีความเชื่ออำนาจในตน (internal locus of control) ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อว่า สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากอิทธิพลของผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าหรือเกิดจากโชคและโอกาสเมื่อบุคคลเหล่านี้ประสบกับปัญหาก็จะเกิดความเครียดได้ง่ายและเมื่อมีความเครียดสะสมนานเข้าก็จะเกิดความท้อแท้ได้ในที่สุดซึ่งตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจในตน เมื่อเผชิญกับภาวะเครียดในงาน ก็จะสามารถที่จะเผชิญกับความเครียดและบริหารจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีความท้อแท้ในงานต่ำลง ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงได้คัดเลือกปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 ปัจจัยได้แก่ 1) ความเครียดในงาน 2) ความเชื่ออำนาจแห่งตน 3) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา 4) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน 5) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร และ 6) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาทำ การศึกษา โดยศึกษาในรูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structural relationship or LISREL) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้พิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์ และสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวมีอิทธิพลเท่าไร เป็นอิทธิพลทางตรงหรืออิทธิพลทางอ้อมและมีทิศทางแบบใดต่อตัวแปรตามองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาจนำไปสู่การสร้างระบบการพัฒนาผู้บริหาร เช่น โครงการเตรียม ผู้บริหารใหม่ หรือการจัดทำ

โครงการช่วยเหลือผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการลดความท้อแท้ในการบริหารงานลงได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และโรงเรียนในที่สุด โดยในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่ง

ผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสมมติฐาน คือรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2546 จำนวน 12,764 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยเกณฑ์ของ Stevens (1986) ซึ่งกล่าวว่า การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ควรใช้กลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วยต่อตัวแปรต้นที่เป็นตัวทำนายหนึ่งตัวแปร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดตัวแปรไว้ 22 ตัว ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 443 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 8 ตอน (ในวงเล็บ เป็นค่าความเที่ยงของเครื่องมือ) คือตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจแห่งตน (.7413) ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา (.8528) ตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน (.8283) ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร (.8878) ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (.8077) ตอนที่ 7 แบบสอบถามความเครียดในงาน (.9558) และตอนที่ 8 แบบสอบถามความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน (.8569)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ใช้ใน

การวิจัย ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานและปัจจัยความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยายตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าคะแนนซี (Z-Score) สำหรับทดสอบสมมติฐานความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าไค - สแควร์ สำหรับทดสอบสมมติฐานการแจกแจงปกติ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นเพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยรูปแบบสุดท้ายภายหลังการปรับมีค่า χ^2 เท่ากับ 46.36 ที่ df เท่ากับ 60 ค่า p-value เท่ากับ 0.90 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า CN เท่ากับ 839.11 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.96 แสดงว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรแฝงภายนอก ที่นำมาศึกษา คือ ตัวแปรความ

เชื่ออำนาจแห่งตน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรแฝงภายใน คือ ความเครียดในงาน และความท้อแท้ในการบริหารงานในขณะที่ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจาก ผู้บังคับบัญชา และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรภายในดังกล่าว และพบว่าตัวแปรทุกตัวในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรภายในแต่ละตัวได้ร้อยละ 45 และ 50 ตามลำดับ และเมื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมพบว่า ความเชื่ออำนาจแห่งตน และการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อน ผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความเครียด ในงานด้วยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.63 และ 0.19 ตามลำดับ อิทธิพลทางตรงต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจาก คณะครูในโรงเรียน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความท้อแท้ในการบริหารงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -0.51 และ 0.32 ตามลำดับ อิทธิพลทางอ้อมความเชื่ออำนาจแห่งตน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผ่านความเครียดในงานด้วย ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.26 และ 0.08 ตามลำดับ อิทธิพลรวมความเชื่ออำนาจแห่งตนและ การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนผู้บริหาร มีอิทธิพลรวมต่อความเครียดในงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.63 และ 0.19 ตามลำดับ และพบว่า ความเชื่ออำนาจแห่งตน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจาก คณะครูในโรงเรียน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร มีอิทธิพลรวมต่อความท้อแท้ในการบริหารงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47, -0.45 และ 0.40 ตามลำดับ และ

ความเครียดในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความท้อแท้ในการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณาค่า R - Square พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ได้ร้อยละ 45 และ 50 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธภาพเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน มีผลการวิจัยซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. รูปแบบความสัมพันธภาพเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 50 ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบความสัมพันธภาพเชิงเส้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้แต่อย่างไรก็ตาม น่าจะมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญบางตัวแปรที่ยังไม่ได้ถูกเลือกเข้ามาศึกษาในรูปแบบ ถ้าสามารถนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น เช่น ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหรือตัวแปรบรรยากาศของ โรงเรียน เป็นต้น เข้ามาวิเคราะห์ร่วมด้วยอาจทำให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนได้เพิ่มขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธภาพเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง

ประการหนึ่ง ถือว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สามารถยืนยันความสัมพันธ์ต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมจากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้ 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจากการวิจัยพบว่า มีปัจจัยอยู่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดเรียงตามลำดับ คือ (1) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงด้านลบ สูงสุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ นั้นแสดงว่า เมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากคณะครูในโรงเรียน และรับรู้ว่าการสนับสนุนนั้นเป็นไปในทางบวก จะทำให้ผู้บริหารรู้สึกผ่อนคลายความเครียดและลดความท้อแท้ในการบริหารงานลงได้ ซึ่งผลการค้นพบสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jex (1998) และ หัตยา (2541) ที่พบว่าตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในองค์กรมีอิทธิพลอย่างสูงต่อความท้อแท้ในการทำงาน และการที่ผู้บริหารรับรู้ว่าการสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ก็จะเกิดความเครียด และนำมาสู่ความท้อแท้ในการบริหารงานในที่สุด มีทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Bass and Avolio (อ้างถึงใน Lussier and Achua, 2001) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ และเกิดความมุ่งมั่นพยายามที่จะทุ่มเทและอุทิศตนแก่องค์กร โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งถ้าผู้บริหารโรงเรียนทำงานให้เป็นแบบอย่างในเรื่องของการเสียสละ ทุ่มเทเพื่องาน นอกจากนั้นแล้วยังต้องมีวิสัยทัศน์มองไปข้างหน้าว่า โรงเรียนควรจะมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไรในอนาคต ตลอดจนสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ แก่ครูทุก ๆ คนในโรงเรียน เพื่อให้ครูมองเห็นเป้าหมายปลายทางที่ชัดเจน และผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ ดังกล่าว ในการนำ

คณะครูให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถจูงใจคณะครูใน โรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งการสนับสนุนในการบริหารงานแล้วก็จะทำให้ผู้บริหาร เกิดความอบอุ่นใจ มีพลังใจใน การทำงาน อันนำมาสู่การลดความท้อแท้ในการบริหารงานลงได้ในที่สุด (2) ความเครียดในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกสูงสุด ต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความเครียดในงานสูงจะมีความท้อแท้ในการบริหารงานสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเครียดในงานที่มีผู้เขียนไว้หลายท่าน เช่น Kahn et al. (1964) ได้กล่าว ไว้ในทฤษฎีของเขาว่าความเครียดในงานเกิดจากความคลุมเครือในบทบาทหมายความว่า ถ้าผู้บริหารขาดความรู้ในการปฏิบัติบทบาทหรือไม่ทราบว่า จะปฏิบัติตามบทบาทอย่างไร ก็จะทำให้ขาดความมั่นใจในการทำงาน เพราะไม่สามารถคาดเดาถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดตามมาจากการบริหารงานของตนได้ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานเกิดความตึงเครียดในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานลดต่ำลง ผู้บริหารจะเริ่มเกิดความท้อแท้ในการบริหารงานได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการบริหาร จัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เทคนิคการบริหารเวลา ผู้บริหารต้องเรียนรู้และสามารถบริหารเวลาของตนให้ เกิดประสิทธิผลที่สุด ต้องรู้จักวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของงาน (priority) ว่างานใดเป็นงานที่สำคัญงานใดเป็นงานสำคัญ แต่ไม่เร่งด่วน งานใดเป็นงานเร่งด่วนแต่ไม่สำคัญ หรืองานใดเป็นงานที่ทั้งสำคัญและเร่งด่วน และควรที่จะจัดเรียงลำดับความสำคัญอย่างไร เมื่อวางแผนและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ก็ควรจะมีการตรวจสอบว่าได้ปฏิบัติไปตามแผนหรือไม่อย่างไร การปฏิบัตินั้นมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด การบริหารจัดการเวลา จะทำให้ผู้บริหารมองเห็นลำดับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของงาน ทำให้ภาระงานที่ดูว่ามาก อาจจะมีการขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังมีเวลาเหลือ

ให้ผู้บริหารได้ทำกิจกรรมนั้นแทนการเพื่อผ่อนคลาย
สุขภาพจิตของตนเอง เป็นต้น

นอกจากเทคนิคการบริหารเวลาแล้ว Lussier and Achua (2001) ยังกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบแทนที่ (substitutes Leadership theory) ไว้ว่า ผู้บริหารเองไม่สามารถที่จะประจำอยู่องค์การเพื่อที่จะบริหารจัดการ องค์การอย่างเดียวกันเท่านั้น แต่ภาระงานภายนอกองค์การยังมีอีกมากที่รอคอยการประสานและความร่วมมือจากผู้บริหาร จากภาวะนี้เขาได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบแทนที่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียน ในขณะที่บริหารงานจะต้องมีการพัฒนาผู้ตามให้ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารกลุ่ม (Self-managing group) และแนวคิดของครูสภาที่ได้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารไว้โดยในมาตรฐานข้อ 11 กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ นั่นคือผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ตามด้วย และอีกเทคนิคหนึ่งของการบริหารงานแบบแทนที่ คือผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้สถานการณ์เป็นตัวแทนของภาวะผู้นำใน สถานการณ์ที่ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องไปติดต่อบุคลากรเพื่อประสานความร่วมมืออันจะนำมาซึ่งทรัพยากร การบริหารที่ใช้ในโรงเรียน นั่นคือ การทำให้เกิดความชัดเจนของเนื้อหาหรือภาระงานที่มีอยู่ การเขียนลำดับขั้นของการทำงานแต่ละขั้นไว้อย่างชัดเจนว่ามีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติอย่างไร เมื่อผู้ใดเข้ามาปฏิบัติก็สามารถปฏิบัติได้ทันที ไม่ต้องรอผู้นำ การสร้างสถานการณ์ขึ้นมาแทนที่ภาวะผู้นำเช่นนี้ จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาเพียงพอที่จะบริหารงานหลาย ๆ อย่างและหลาย ๆ จุดในเวลาเดียวกัน (3) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่เนื่องจากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับตัวแปรความเครียดในงาน และความ

ท้อแท้ในการบริหารงาน ดังนั้น จึงน่าจะส่งอิทธิพลด้านลบคล้ายกับตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน ซึ่งส่งอิทธิพลรวมและอิทธิพลอ้อมด้านลบ ต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน แต่กลับส่งอิทธิพลด้านบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการมาที่โรงเรียนให้ผู้บริหารโรงเรียนมีโอกาสดำเนินการในการแสดงออกถึงศักยภาพในการบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบกับการมีระบบการประเมินคุณภาพโรงเรียนจากหน่วยงานภายนอก ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ต่างก็ต้องรีบเร่งปรับปรุงโรงเรียนของตน โรงเรียนใดที่ไม่ได้รับการประเมินจากหน่วยงานภายนอกผู้บริหารก็จะเครียด นอกจากจะโดยภาระงานแล้วยังเครียดเพราะต้องคอยเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยใช้ข้อสอบระดับประเทศ (NT) ก็จะมีการเปรียบเทียบเรียงลำดับว่าโรงเรียนใดอยู่ในเกณฑ์ลำดับที่เท่าใดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นจึงจะดูเหมือนว่าจะเป็นการแข่งขันกันโดยทางอ้อม การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารจึงน่าจะทำให้ ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดเพิ่มขึ้นและเมื่อใดที่ผู้บริหารโรงเรียนพบว่าตนเองมีข้อจำกัดต่าง ๆ ทั้งในด้านส่วนตัวหรือด้านทรัพยากรการบริหาร ไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่ากับโรงเรียนอื่น ๆ ก็จะทำให้เกิดความเครียดในงานและนำมาสู่ความท้อแท้ในการบริหารงานตามมาในที่สุด (4) ความเชื่ออำนาจแห่งตน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมด้านบวก ต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ จากการที่ผู้บริหารโรงเรียน มีความเชื่อว่า เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง เป็นสิ่งที่ ตนเองควบคุมไม่ได้ ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่น ก็จะก่อให้เกิดสงสัยไม่แน่ใจ ไม่เชื่อมั่นในตนเอง นำมาสู่การเกิดความเครียด สอดคล้องกับทฤษฎีความเครียด

ในงานของ Karasek (1979) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองไม่มีความสามารถในการควบคุมงานที่ตนปฏิบัติ ไม่สามารถกำหนดตารางการทำงานได้ด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความเครียดในงาน และสามารถนำไปสู่ความท้อแท้ในการทำงานได้ในที่สุด

ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าความเชื่ออำนาจแห่งตน มีอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกสูงสุด ต่อความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงาน ย่อมเป็นสิ่งที่ชี้ชัดลงไปถึงความเครียดและความท้อแท้ของผู้บริหารโรงเรียน เกิดจากการรับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนขึ้นอยู่กับอำนาจหรือ อิทธิพลของผู้อื่นที่มีอำนาจเหนือกว่า หรืออาจจะเป็นเพราะโชคหรือโอกาส แต่ไม่ได้เกิดจากความสามารถที่แท้จริงของตน การรับรู้ความเชื่ออำนาจแห่งตนเกิดขึ้นจากการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ ถ้าบุคคลทำพฤติกรรมลงไปโดยมีความคาดหวังว่าจะได้รับการเสริมแรงหรือรางวัลจากความพยายามในการทำพฤติกรรมนั้นและ เมื่อบุคคลได้รับการเสริมแรงตามความคาดหวังของตน ก็จะก่อให้เกิดความมั่นใจในความคาดหวังครั้งต่อไปว่า จะต้องได้รับการเสริมแรงในพฤติกรรมที่ทาลงไปอีก (Rotter, 1966) ซึ่งในทางพุทธศาสนาก็มีความเชื่อในลักษณะนี้ นั่นคือทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว บุคคลที่เชื่อว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว จะเชื่อว่าผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากตนเองทั้งอดีต และปัจจุบัน ดังนั้น ตนจึงสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมของตนได้บุคคลที่มีความเชื่อลักษณะนี้ เรียกว่าเป็นบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยในเรื่องพฤติกรรมของคนเก่ง คนดี และมีความสุขของบุคคลโดย ดวงเดือน และคณะ (2528) ได้มีข้อค้นพบเกี่ยวกับจิตลักษณะ 8 ประการ ที่จะทำให้บุคคลเก่ง ดี และมีความสุข ซึ่ง ดวงเดือน ได้เขียนสรุปไว้ในทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของเขาวว่า ความเชื่ออำนาจในตน เป็น 1 ใน 8 ของลักษณะทางจิตใจที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรม ซึ่งจัดได้ว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของจิตใจ การเชื่อว่า ทำดีได้ดีนั้น ทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณเป็นผู้กระทำและตนสามารถ

ควบคุมผลที่เกิดจากการกระทำของตนได้ ซึ่งจะแผ่ขยายไปในพฤติกรรมประเภทอื่น ๆ ในที่สุด เช่น การเป็นคนที่มีเหตุผล เป็นต้น นอกจากนี้ลักษณะความเชื่ออำนาจในตนยังทำให้เป็นบุคคลที่รับผิดชอบสูงด้วย (Hallander, 1981) และดวงเดือน ยังพบอีกว่าความเชื่ออำนาจในตนนั้น เกิดควบคู่ไปกับสุขภาพจิตที่ดี และบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี ก็ย่อมจะมีความเครียดต่ำและนำไปสู่ความท้อแท้ในระดับต่ำในที่สุด

ซึ่งมีงานวิจัยเกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน เช่น ศักดิ์ชัย (2532) ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนของครู พบว่า จิตลักษณะนี้มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานมาก ถ้าครูมีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงแม้เพียงอย่างเดียวก็มีพฤติกรรมการทำงานสูง แต่ถ้าครูมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยในครั้งนี้ ที่พบว่าความเชื่ออำนาจบุคคลอื่น ความเชื่อในเรื่องโชค และโอกาสมีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อม สูงสุดด้านบวกต่อการรับรู้ความเครียดในงาน และความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน หมายความว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่ออำนาจบุคคลอื่นมากเท่าใดก็จะเกิดความเครียดในงานและส่งผลกระทบต่อความท้อแท้ในการบริหารงานมากเท่านั้น ซึ่งเป็นผลเสียต่อการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นถ้าสามารถพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นคาดว่าจะลดความเครียดในงาน และความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารลงได้ และนั่นย่อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ในที่สุด ซึ่งมีผลการวิจัยรองรับแนวคิดดังกล่าว เช่น ผลการวิจัย การสร้างโปรแกรมฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์แก่ครูของอ้อมเดือน (2536) พบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการฝึก และอ้อมเดือน ได้วิจัยทดลองเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้าอบรมทางพุทธ กับกลุ่มที่เข้ารับการอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ ผลวิจัยพบว่า

กลุ่มที่ เข้ารับการฝึกทางพุทธ ที่เน้นเรื่อง ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว มีความเชื่ออำนาจในตนสูงขึ้นมากกว่า กลุ่มที่ฝึกทางพฤติกรรมศาสตร์ ดังนั้นน่าจะเป็นข้อยืนยันได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อตัวแปรทั้งความเครียดในงาน และความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน คือตัวแปรความเชื่ออำนาจบุคคลอื่น และความเชื่อในโชค และโอกาสมากกว่าความเชื่ออำนาจในตน ดังนั้น การที่จะลดความเครียดในงาน และความ ท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนลงได้ ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และตัวผู้บริหารโรงเรียนเองน่าจะศึกษาวิธีการเสริมสร้างความเชื่ออำนาจ ในตนให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารโรงเรียนให้ได้

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงด้านลบสูงสุดต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจากผลการวิจัยในข้อนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการค้นหาวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งความร่วมมือช่วยเหลือ และการสนับสนุนทางสังคมของคณะครูในโรงเรียน

3. จากผลการวิจัยที่ พบว่า ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกสูงสุดต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้ที่รับผิดชอบในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และตัวผู้บริหารโรงเรียนเอง ควรตระหนักถึงความสำคัญ และหาวิธีการบริหารจัดการความเครียดในงานให้ได้

4. และจากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมด้านบวก อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ถึงแม้จะไม่ใช้ตัวแปรที่มี

อิทธิพลสูงสุด แต่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตัวแปรนี้ ดังนั้นผู้รับผิดชอบในการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนตัวผู้บริหารเอง จึงควรพิจารณาหาวิธีการเปลี่ยนเจตคติต่อการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารให้เป็นเจตคติในทางบวก นั่นคือ มุ่งเน้นการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมในมิติของการสนับสนุนให้มากกว่า มิติความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนได้เพียงร้อยละ 45 และ 50 ตามลำดับ ดังนั้นจึงควรพิจารณำตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน มาใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือบรรยากาศของโรงเรียน เป็นต้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการสร้างรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยเป็นรูปแบบทางเลือกไว้อย่างน้อย 3 รูปแบบเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วเมื่อพบว่ารูปแบบใดมีความสอดคล้องกลมกลืนดีที่สุด ก็เลือกรูปแบบนั้น มาใช้อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่ต้องการศึกษา

3. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด คือ ตัวแปรความเชื่ออำนาจแห่งตน ดังนั้นควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่ออำนาจในตนของผู้บริหารโรงเรียน หรือการพัฒนา รูปแบบการสร้าง ความเชื่ออำนาจในตนของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้อาจใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพประกอบกัน อันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้เรื่องการลดความเครียดในงาน และความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น

4. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความท้าทายในการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลอยู่ในระดับสูงรองลงมา ได้แก่ ตัวแปร และความเครียดในงาน ดังนั้น จึงควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาในรูปแบบของการวิเคราะห์พหุระดับ (HLM) ทั้งนี้ เนื่องจากตัวแปรความเครียดในงานสามารถศึกษาได้ใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์การ และระดับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งผลการวิจัยอาจทำให้ได้แนวทางในการบริหารจัดการความเครียดในงานที่ลึกซึ้งและดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2527. สรุปคำบรรยายเรื่อง โครงการพัฒนาทัศนคติและจริยธรรมของ ข้าราชการสถาบันข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- วิชัย เอียดบัว. 2533. ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางการแสวงหาความรู้ของครูประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545. ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียน ประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532. ความแปลกแยกกับ พฤติกรรมการทำงาน ของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์การศึกษา ศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- หทัยา มัทยาท. 2541. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย การทำงานและปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้อง กับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาค ตะวันออก. ปรินญาณพนธ์ปรินญาณการ ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา พัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อ้อมเดือน สดมณี. 2536. ผลของการฝึกอบรมทาง พุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและ ประสิทธิภาพของครู. ปรินญาณพนธ์ ปรินญาณการศึกษาดุฎีบัณฑิต, สาขา พัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Hollander, E P. 1981. Principle and method of social psychology. London : Oxford University Press.
- Jex, S M. 1998. Stress and job performance : Theory, research, and implication for management practice. London : Sage.
- Karasek, R.A. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly 24: 285 - 308.
- Rotter, J.B. 1966. "Generalized Expectancies for Internal Versus External of Reinforcement," Psychological Monographs : General and APPLIED. 80(1) : 609.
- Steven, J. 1986. Applied multivariate statistics for the social sciences. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Strickland, B R. 1977. Internal -external control of reinforcement. in Thomas Blass (ed.). Personality Variables in Social Behavior. New York : John Wiley and Son.