

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับ ความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

พัศกร แนวประณีต พูลพงศ์ สุขสว่าง และ สุชาดา กรเพชรปानी
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต (ปีการศึกษา 2555) จำนวน 265 คน จากโรงเรียนสาธิต 9 แห่ง ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และใช้โปรแกรม LISREL 8.80 วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 13.96 ที่องศาอิสระ (df) 12 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .30 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน ($SRMR$) เท่ากับ .02 และค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) เท่ากับ .02 โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อตัวแปรความอ่อนล้าทางจิตและการลดความเป็นบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งให้เห็นว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานต่ำ

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง, ความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน, ความอ่อนล้าทางจิต
การลดความเป็นบุคคล

Causal Relationships between Self-Efficacy and Burn-out of Teachers in Demonstration Schools

Phatsakorn Neawpaneet, Poonpong Suksawang, and Suchada Kornpetpanee
College of Research Methodology and Cognitive Science
Burapha University, Thailand

Abstract

The purpose of this research was to develop and validate a causal model describing the relationship between self-efficacy and burn-out of teachers in demonstration schools under the Office of Higher Education Commission. The sample consisted of 265 teachers from nine demonstration schools (academic year 2012) and was obtained by using multi-stage random sampling. The research instrument included the 5 rating scale of self-efficacy and teacher burn-out. Data were analyzed by using SPSS to obtain descriptive statistics, and by employing LISREL 8.80 to analyze the causal model.

Results showed that the causal model was consistent with the empirical data as demonstrated by the following fit measures: chi-square=13.96, $df=12$, $p=.30$, GFI=.99, AGFI=.97, CFI=1.00, SRMR=.02 and RMSEA=.02. Self-efficacy had a negative direct effect on exhaustion and depersonalization ($p < .01$) indicated that teachers who had higher self-efficacy would likely have lower burn-out at work.

Keywords: self-efficacy, burn-out at work, exhaustion, depersonalize

ความนำ

ในสภาวะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง เทคนิคการจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Katz, 2005) หากองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก็จะส่งผลให้องค์การนั้นมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ (Hinsz, 2005) และการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้จะเป็แรงกระตุ้นให้บุคคลมีผลปฏิบัติงานที่ดีได้ (Busch, Fallan, & Petersen, 1998) ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการเรียนรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากร ซึ่งจะท้ให้บุคลากรมีความพยายามและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร (Bandura, 2004)

การที่จะให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเองและองค์กร มีความเสียสละให้กับองค์กร มีการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรมุ่งหวัง เพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพขององค์กรต่อไป องค์กรควรจะต้องมีส่วนช่วยในการดูแลปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน และช่วยส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน และไม่เกิดความเครียดในการทำงานจนกระทั่งกลายเป็นความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบในแง่ลบทั้งต่อตัวบุคลากรเอง ต่อองค์กรและสังคม และต่อวิชาชีพ (McConnell, 1982) นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีผลการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงในงานมักไม่เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Bandura, 1986)

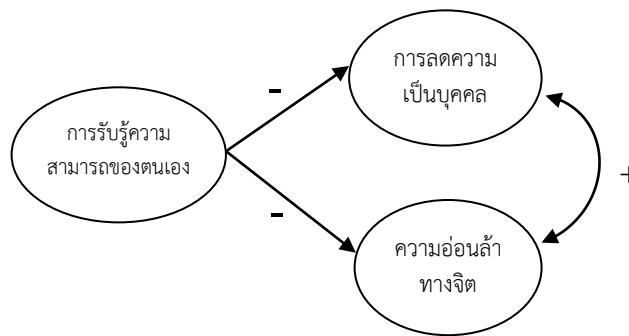
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงสนใจประยุกต์แนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพลแบบมีตัวแปรแฝง ผลการวิจัยจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนหาแนวทางป้องกันความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของอาจารย์ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Burn-out) (เสาวรส อรุณคง, 2550) นอกจากนี้ Grandey, Fisk, and Steiner (2005) ยังพบว่า ความมีอิสระในการทำงานจะช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อันเนื่องมาจากการต้องควบคุมอารมณ์ของตนเองในระหว่างการทำงาน และลดระดับความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความอ่อนล้าทางจิต (Exhaustion) และการลดความเป็นบุคคล (depersonalization) (Schaufeli & Salanova, 2007) ดังนั้น การวิจัยนี้จึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดัง ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

สมมติฐานการวิจัย

1. ความอ่อนล้าทางจิตกับการลดความเป็นบุคคลของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความอ่อนล้าทางจิต
3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการลดความเป็นบุคคล

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จากโรงเรียนสาธิต จำนวน 18 แห่ง ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในระหว่างภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2555 โดยการสำรวจข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น 1,882 คน เนื่องจากการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรแฝงในการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างต้องใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ Schumacker and Lomax (2010) เสนอให้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10 - 20 เท่า ต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ การวิจัยนี้จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้โรงเรียนสาธิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแบบสอบถามความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยพัฒนาจากแบบสอบถามของ Skaalvik and Skaalvik (2010) แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจ การปรับตัว ระเบียบวินัย ความร่วมมือ และการจัดการ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 ส่วนแบบสอบถามความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การลดความเป็นบุคคล และความอ่อนล้าทางจิต มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

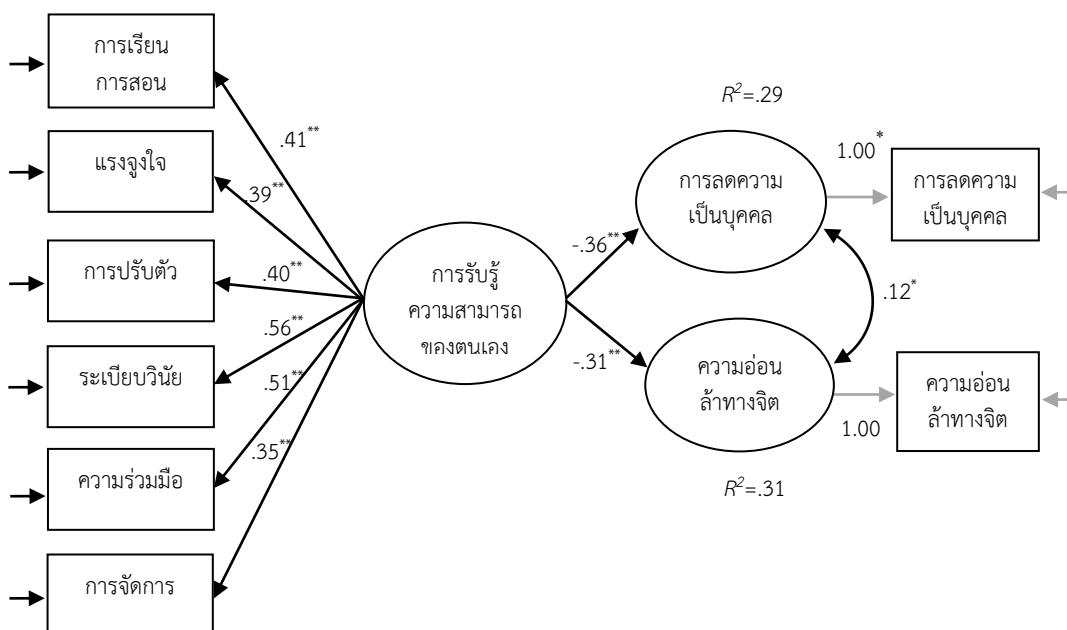
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 320 ฉบับ ได้
แบบสอบถามกลับคืนมาที่เป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.81

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย
ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปรแต่ละตัวในการศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
2. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
3. วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และ
ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL
8.80

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อย
ล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปรากฏว่า โมเดลตาม
สมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดัง ภาพที่ 2 และตารางที่ 1



หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการเรียนรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ตัวแปรผล	การลดความเป็นบุคคล			ความอ่อนล้าทางจิต		
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	-.36** (.03)	-	-.36** (.03)	-.31** (.03)	-	-.31** (.03)

Chi-square = 14.70, $df = 12$, $p = 0.26$, GFI = .99, AGFI = .97, SRMR = .02
RMSEA = .02, CFI = 1.00, NNFI = 1.00

หมายเหตุ: ** $p < .01$, ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม TE = อิทธิพลรวม

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ ไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 14.70 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 12 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .26 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .02 และค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .02 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม (จากภาพที่ 2) คือ การลดความเป็นบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .29 และความอ่อนล้าทางจิต มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ เท่ากับ .31 แสดงว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถทำนายพฤติกรรมลดความเป็นบุคคลได้ ร้อยละ 29 และทำนายความอ่อนล้าทางจิตได้ ร้อยละ 31

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพล ปรากฏว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการลดความเป็นบุคคล โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.31 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะทำให้มีพฤติกรรมลดความเป็นบุคคลต่ำ ในทางตรงกันข้าม อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำก็จะเป็นสาเหตุทำให้มีพฤติกรรมลดความเป็นบุคคลสูง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความอ่อนล้าทางจิต โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.36 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางจิตต่ำหรือไม่มีความอ่อนล้าทางจิต ในขณะที่อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกอ่อนล้าทางจิตสูง และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปรากฏว่า การลดความเป็นบุคคลกับความอ่อนล้าทางจิตมีความสัมพันธ์กันทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองส่งผลซึ่งกันและกันไปในทิศทางเดียวกัน ชี้ให้เห็นว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่มีพฤติกรรมลดความเป็นบุคคลสูงย่อมจะมีความอ่อนล้าทางจิตสูงด้วย ในทางกลับกันอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ไม่มีพฤติกรรมลดความเป็นบุคคลก็จะเป็นความรู้สึกอ่อนล้าทางจิต

อภิปรายผล

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการเรียนรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ตามโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงอภิปรายได้ดังนี้

ความอ่อนล้าทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลดความเป็นบุคคล ซึ่งให้เห็นว่า เมื่อบุคคลเกิดความอ่อนล้าทางจิต รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน ก็จะส่งผลให้บุคคลลดความเป็นตัวเองลง ขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslach (1986) ที่กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าเป็นกลุ่มอาการที่มีความอ่อนล้าทางร่างกายและอารมณ์ ลดความเป็นบุคคลรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จของตนลดลง ทำให้มีมโนทัศน์และเจตคติในทางลบต่องาน ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน และจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้รับบริการ จนทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสูญเสียความผูกพันต่อผู้ร่วมงาน ขาดความเห็นอกเห็นใจ และขาดความเคารพในผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าที่จะปฏิบัติ หรือตัดสินใจทำอะไร

การเรียนรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความความอ่อนล้าทางจิต แสดงให้เห็นว่า เมื่ออาจารย์มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในระดับสูง จะไม่มีหรือมีพฤติกรรมต่อไปนี้ในระดับต่ำ ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทั้งทางอารมณ์และจิตใจ ความเบื่อหน่ายกับงาน ความต้องการปลีกตัวออกจากสังคม และเห็นว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเป็นผู้มีความพยายาม เมื่อพบกับปัญหาหรืออุปสรรคจะกระตุ้นและพัฒนาตนเองให้มีความพยายามมากขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความกลัว มีความเครียดสูง และจะทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น (Bandura, 1986) การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ คิดอยู่เสมอว่าตนเองมีความสามารถไม่พอที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และไม่พอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เป็นการบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลให้มีความพยายามในการทำงานน้อยกว่าคนอื่น ทำให้ไม่สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ก่อให้เกิดความเครียดซึ่งนำไปสู่ความอ่อนล้า และจะมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรตามไปด้วย (Wasssem, 1992) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Stajkovic and Luthans (1998) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ meta-analysis ซึ่งให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลความเหนื่อยล้าอย่างมีนัยสำคัญ และผลการศึกษาของ เสาวรส อรุณคง (2550) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน และลักษณะการเรียนรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย (2551) พบว่า ความเหนื่อยล้าในงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบ นอกจากนี้ Grandey, Fisk, and Steiner (2005) พบว่า ความมีอิสระในการทำงานช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อันเนื่องมาจากการต้องควบคุมอารมณ์ของตนในระหว่างทำงาน และลดระดับความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย

นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการลดความเป็นบุคคล หมายความว่า เมื่ออาจารย์มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในระดับสูง จะไม่มีพฤติกรรมลดความเป็นบุคคล ในทางกลับกัน อาจารย์ที่ขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง จะมีพฤติกรรมลดความเป็นบุคคล ขาดความเชื่อมั่นในตนเองและขาดความเป็นตัวตน ไม่กล้าปฏิบัติ ไม่กล้าที่จะตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละม้าย เกิดโภคทรัพย์ (2548) ได้ศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานทั้งโดยรวม

และรายด้านทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และด้านการลดค่าความสำเร็จของตนเอง และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Grandey, Fisk, and Steiner (2005) ศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ของพนักงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า วัฒนธรรมทางอารมณ์ ความมีอิสระในการทำงาน ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อันเนื่องมาจากการต้องควบคุมอารมณ์ของตนในระหว่างการติดต่อพูดคุยกับลูกค้า และลดระดับความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน และงานวิจัยของ Karl, Peluchette, Hall, and Harland (2005) ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติเรื่องความสนุกสนานในการทำงานของพนักงานบริการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ (Health care workers) ที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูง จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานลดน้อยลง และพนักงานที่มีระดับความสนุกสนานในงานสูงจะช่วยลดผลกระทบทางลบระหว่างความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา กล่าวคือ อาจารย์ที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสามารถประเมินได้ว่าตนเองจะประสบความสำเร็จเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ และตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่างๆ ที่มีอยู่มาใช้ได้ในระดับใด ในการจัดรูปแบบการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดเป้าหมาย คนที่กำหนดเป้าหมายไว้จะใช้ความพยายามในการไปสู่เป้าหมาย การแก้ปัญหาเพื่อให้ชีวิตมีความสุข ปรับตัวอยู่เสมอเพื่อจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งมีสาเหตุมาจากความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ และความกดดัน การปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกาของสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม การร่วมกันทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการกำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้โรงเรียนและหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายและแผนงาน เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โรงเรียนและหน่วยงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์พัฒนาความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก็ จะส่งผลให้องค์การนั้นมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย และปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ก็คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่เป็นความเชื่อของอาจารย์เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลในระดับผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ และการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้จะ เป็นแรงกระตุ้นให้อาจารย์มีผลปฏิบัติงานที่ดีได้ ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของอาจารย์ ซึ่งจะทำให้อาจารย์มีความพยายาม และ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีของ องค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัยต่อไป

ควรมีการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้า ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ด้วยการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multi-group analysis) เช่น กลุ่มอาจารย์โรงเรียนของรัฐกับ กลุ่มอาจารย์โรงเรียนของเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อย
หน่ายในงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง: กรณีศึกษา บริษัทให้คำปรึกษาด้านโภชนาการและความ
งามแห่งหนึ่ง*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ละม้าย เกิดโภคทรัพย์. (2548). *การรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรทางการ
พยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวรส อรุณคง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน: ศึกษาเฉพาะ
กรณีโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations thought and action: A social cognitive theory*.
New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2004). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied
Psychology*, 88, 87-99.
- Busch, T., Fallan, L., & Pettersen, A. (1998). Disciplinary Differences in Job Satisfaction,
Self- Efficacy, Goal Commitment and Organizational Commitment Among Faculty Employee
in Norwegian College: An Empirical Assessment of Indicators of Performance. *Quality of
Higher Education*, 4, 137-157.
- Grandey, A. A., Fisk, G. M., & Steiner, D. D. (2005). Must "service with a smile" be stressful?
The moderate role of personal control for American and French employees. *Journal of
Applied Psychology*, 90(5), 893-904.
- Hinsz, V. B. (2005). The Influences of Social Aspects of Competition in Goal-Setting Situations.
Current Psychology, 24, 258-273.
- Karl, K., Peluchette, J., Hall, L., & Harland, L. (2005). Attitudes toward workplace fun: A
three sector comparison. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(2), 1-17.
- Katz, R. (2005). Motivating Technical Professional Todays. *Research-Technology Management*, 19-27.
- McConnell, E. A. (1982). *Burnout in the nursing profession: Coping strategies. causes and cost*.
St. Louis: The C.V. Mosby Company.
- Maslach. (1986). *Burnout: the cost of caring* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: burnout and work
engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, & Coping. An
International Journal*, 20, 177-196.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*,
3rd ed., London: Lawrence Erlbaum Associates.

- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.
- Stajkovic, & Luthans (1998). Self-efficacy and work-related task performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Wassem, R. (1992). Self-Efficacy as a predictor of Adjustment to Multiple Sclerosis. *Journal of Neuroscience Nursing*, 24, 224-229.