

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ความต้องการในงาน ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนเอกชน จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage-Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ความต้องการในงาน ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นสาเหตุทางตรง (Direct Cause) ของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

2. โมเดลที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (ค่าสถิติไค – สแควร์ เท่ากับ 72.92 ค่า df เท่ากับ 66 ค่า p เท่ากับ .26 ดัชนี GFI เท่ากับ .98) ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 75

สรุปได้ว่า ความต้องการในงาน ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และ การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นสาเหตุหลักของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน 5 ข้อ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ความต้องการในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
3. ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
4. การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
5. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

ผลการวิจัยข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตัวแปรความต้องการในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ความต้องการในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชนมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.15 และ -.22 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชนมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.17 มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดชลบุรี ตามสมมติฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า โมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ความต้องการในงาน ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรมี

อิทธิพลทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายมากที่สุด คือ ความต้องการในงานส่งผลอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานและตัวแปรที่รองลงมาคือ ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเองและการรับรู้ความสามารถของ ส่งผลอิทธิพลทางลบต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของมาสแลค (Maslach, 1986) อธิบายว่า สาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน เกิดจากปัจจัยตัวบุคคลและปัจจัยจากงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไปก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บริหารและอุปสรรคจากผู้บริหารนโยบายที่ต้องปฏิบัติ ส่วนตัวแปรความเครียดที่เป็นสาเหตุที่สอดคล้อง Muldary (1983) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานเป็นผลจากการทำงานที่หนักมากเกินไปจนเกิดความเครียดเรื้อรัง Webster (1986) ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายในงานว่าเป็นความอ่อนล้าซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการทำงานสูงเกินความสามารถที่บุคคลจะทำให้เกิดความล้าแล้ว Cherniss (1987) ที่อธิบายว่า ความเหนื่อยหน่ายเป็นกระบวนการเริ่มซึ่งเริ่มมาจากการมีความเครียดในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเป็นระยะเวลานาน โดยในระยะแรกจะพยายามใช้กลไกทางจิต เพื่อลดความเครียดและคลายความเครียดแต่ไม่ประสบความสำเร็จในการลดความเครียด ทำให้ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ ตัวแปรสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ตัวแปรที่อยู่ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด ต่อตัวแปรความความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน แสดงว่าความต้องการในงานมีอิทธิพลมากที่สุดต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน โดยครูที่มีความสัมพันธ์กับนักเรียน หรือบุคคลในโรงเรียนไม่ดี มีความขัดแย้ง ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจ และนับถือในความสามารถจากผู้บริหาร การปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงานกับวุฒิการศึกษาที่ครูจบการศึกษาหรือเกินความสามารถงานปฏิบัติมีความซ้ำซ้อน ขาดความชัดเจน และไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูที่มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากจะทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานที่มากด้วย นอกจากความเครียดในการปฏิบัติงานสอนของครูแล้ว ครูที่ปฏิบัติงานในด้านการสอนงานที่ปฏิบัติต้องพบกับปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนเผชิญกับอารมณ์ของผู้ปกครองนักเรียนและผู้บริหารโรงเรียนที่กดดันในเรื่องเวลาการทำงาน การสอนที่ขาดอุปกรณ์ สภาพการทำงานที่ไม่เอื้อให้เกิดผลงาน จะเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูรู้สึกต้องทุ่มเทกับงานที่มากกว่าผลตอบแทนที่ครูได้รับในการปฏิบัติหน้าที่

ความต้องการในงานมีความสัมพันธ์อย่างมากที่ทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน Maslach (1993) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายมีสาเหตุมาจากความต้องการในงานที่สูงทำให้พนักงานหมดกำลังใจ Lee and Ashforth (1996) ภาระงานมากไปและระยะเวลานานไปทำให้อ่อนกำลังและหมดแรง วิธีนี้จะนำไปสู่ทัศนคติด้านลบมากกว่าจะเป็นในทางกลับกันสอดคล้องกับ Schaufeli and Enzmann (1998) กระบวนการของภาระงานทางจิตใจที่มากเกินไปอันเป็นผลจากความต้องการในงานสูงอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพ ถือว่า เป็นการกระตุ้นอย่างต่อเนื่องยาวนาน Bakker and Demerouti (2007) กล่าวว่า ความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงานสามารถส่งผลให้บุคคลต้องใช้ความพยายามทางจิตใจ อารมณ์และร่างกายอย่างสูงเพื่อรับมือกับภาระงานที่รับมือมอบหมายให้สำเร็จ จนเกิดความตึงเครียดและเหนื่อยล้าซึ่งเป็นผลกระทบต่อสุขภาพให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน Demerouti and Machreiner (1998) กล่าวว่า สภาวะการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเกิดภาวะความเหนื่อยล้า โดยทำนายว่า ความต้องการในงานสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Wilmar & Arnold, 2004) ความต้องการในงานสูงเกิดขึ้นกับทรัพยากรของงานระดับต่ำ เพราะทรัพยากรของงานเป็นมิติของงานที่อาจลดความต้องการในงาน ดังนั้นเมื่อขาดปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน จึงเป็นไปได้ที่ข้อเรียกร้องของงานจะลดลงด้วย Moore (2012) อธิบายว่า การรับรู้ปริมาณที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมากเกินกว่าความสามารถของพนักงานที่จะทำใหสำเร็จหรือภาระงานนั้น ถูกจำกัดด้วยเวลาเป็นตัวทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานและความเบื่อหน่ายในการที่ทำงาน ซึ่งเป็นการลดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและทำให้เกิดความคิดอยากจะออกจากงานสอดคล้องกับ Yperen and Janssen (2002) พบว่า พนักงานจะรู้สึกเหนื่อยเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นพวกที่มีประสิทธิภาพการทำงานก็จะมีคามพึงพอใจในงานนั้นเป็นกุญแจในการตัดสินใจลาออก

2. ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน โดยส่งผลในทิศทางลบ แสดงว่า ถ้าครูที่ได้รับการสนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อการทำงานต่ำ ครูจะมีความรู้สึกกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย แต่ถ้าครูได้รับการสนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อการทำงานในระดับสูง ครูจะมีความรู้สึกกว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ง่าย ส่งผลให้ครูมีความเครียดที่ต่ำและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง Haines et al. (2004) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแรงประทะจากความตึงเครียดในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานสำเร็จได้ทันเวลา และสามารถช่วยบรรเทาความเครียด จากการที่ต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไปรวมถึงการได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ก็สามารถทำให้บุคลากรสามารถจัดการกับภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสร้างกำลังใจให้บุคลากร (Van der Doef & Maes, 1999) การมีอิสระในการทำงานสามารถช่วยให้บุคลากรมีโอกาสนในการจัดการกับสถานการณ์ที่กดดัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อสุขภาพและคุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน (Jenkin, 1999; Karasek, 1998) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Bakker & Demerouti, 2007) ที่กล่าวว่า ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน สามารถส่งผลให้เกิดกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน (Motivational Process) โดยการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจภายในสามารถสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเติบโตเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน จากองค์กรอยู่ในระดับที่เหมาะสมที่สามารถทำให้บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายจนทำให้เกิดความผูกพันต่องานผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรนั้นมีความสุขกับการทำงานไม่ยากล้าออกจากงาน

ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน เป็นบทบาทของใจภายในเพราะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความต้องเป็นอิสระ (DeCharms, 1986) ความสามารถ (Pickett & White, 1985) และความสัมพันธ์ตรงตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory JCT; Hackman & Oldham, 1980) งานทุกงานมีศักยภาพในการจูงใจขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่สำคัญ 5 ข้อ คือ ความหลากหลายด้านทักษะความเฉพาะของภารกิจ ความสำคัญของภารกิจ ความเป็นอิสระ และคำติชมลักษณะของงานเหล่านี้กับผลลัพธ์เชิงบวก โดยผ่านสภาวะทางจิตใจ เป็นต้นว่า ผลลัพธ์ของงานมีคุณภาพสูงมีความพึงพอใจในงานมาก แต่ถ้ามีการสนับสนุนปัจจัยน้อย ความพึงพอใจก็น้อยตาม ถ้าโรงเรียนต้องการให้ครูลดการขาดงาน และลาออกน้อย ควรมีการสนับสนุนในเรื่องปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ ความรู้สึกที่ว่าการทำงานจะพัฒนาองค์กรให้สำเร็จได้นั้น จะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นทำให้ความผูกพันต่องานเพิ่มขึ้นด้วย แสดงว่าเมื่อครูโรงเรียนเอกชน ได้รับการสนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อการทำงานด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับนับถือได้รับการไว้วางใจ ความรัก ตลอดจนคำแนะนำและความช่วยเหลือต่าง ๆ ในการทำงานจนรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนในการทำงาน ทำให้การทำงานนั้นราบรื่น สามารถจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากงานได้อีกทั้งยังลดความตึงเครียดในงานได้อีก ทำให้งานที่ทำนั้นสามารถสำเร็จได้ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องาน มีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรค และความยากลำบากในการทำงาน (Schaufeli & Bakker, 2004) เพราะมีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่คอยให้ความช่วยเหลือทำให้งานนั้นสำเร็จได้ทันเวลาสอดคล้องกับงานวิจัยของ Etzion (1984) ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาพบว่า หากบุคลากรได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างเพียงพอ จะทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับความรักความจริงใจ ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและผูกพันต่องานและองค์กร ช่วยลดผลกระทบของความเครียด และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทำให้ไม่คิดลาออกจากองค์กร Kasper (1982)

(วิลโลว์ พัวรักษา, 2541) กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดจากสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ความสามารถของบุคคลในการปรับตัว ในงานลดลงก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้

3. การเห็นคุณค่าในตนเองจากผลการวิจัย พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน โดยส่งผลในทิศทางลบแสดงว่าครูที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงและครูที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายต่ำ จากความรู้สึกของการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำนั้นเป็นความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ ในการทำงานคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถขาดการยอมรับ และไม่มีความภูมิใจตนเอง ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ตนเองขาดความเชี่ยวชาญ และไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ จึงเกิดความเหนื่อยหน่ายมากสอดคล้องกับการศึกษาของ Coopersmith (1981) พบว่าปัจจัยด้านอารมณ์สุขภาพร่างกาย และความอบอุ่นของครอบครัวรวมถึงสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาเพื่อศึกษาอิทธิพลรูปแบบระหว่างตัวแปรปัจจัยจากตัวบุคคล พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน

(Brockner, 1988) พบว่า การได้รับปัจจัยจูงใจภายนอก เช่น ตำแหน่งงานระดับชั้นทางสังคมจะไม่มีผลต่อการเพิ่มระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเท่ากับการที่พนักงานได้รับปัจจัยจูงใจภายใน เช่น ความเป็นอิสระในงาน การปฏิบัติของหัวหน้างานที่มีความเป็นธรรมการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการเพิ่มระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานให้สูงขึ้นมากกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brockner et al. (2004) ซึ่งพบว่า กระบวนการในการให้ข้อมูลข่าวสารที่มีความเป็นธรรม ย่อมส่งผลถึงการประเมินความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทางบวกทำให้เกิดความพึงพอใจในงานรวมถึงกระบวนการจ่ายผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมจะทำให้พนักงานเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นการเห็นคุณค่าในตนเองนั้นเป็นพื้นฐานของสุขภาพจิตของมนุษย์ เป็นทักษะหรือความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเองยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้และได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น ๆ คิดว่าตนเองมีค่าในสังคม ซึ่งจะพัฒนาขึ้นหลังจากที่บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากร่างกาย มีความปลอดภัย ได้รับความรัก และเป็นเจ้าของเมื่อบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะทำให้บุคคลนั้นพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่เผชิญโลกได้อย่างมั่นใจ แต่ถ้าบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะทำให้รู้สึกที่ตนเองไร้ค่าหมดความสามารถ เกิดความท้อถอยหมดกำลังใจ และไม่สนใจตนเองสูญเสียการพึ่งพาตนเองไม่มั่นใจอาจส่งผลต่อจิตใจทำให้เกิดภาวะซึมเศร้า เกิดการเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจตามมาได้ ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาจปรับปรุงนโยบาย การให้รางวัลโดยให้ติดประกาศ ชื่อ สกุล และตำแหน่งงานให้กับครูโรงเรียนเอกชนที่มีผลงานดีเด่นหรือทำความดี เพื่อเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ด้านการมีความสำคัญ และมีคุณค่าของพนักงาน แต่ทั้งนี้การพิจารณาโยกย้ายการให้รางวัลต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งงานความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลร่วมด้วยเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า รางวัลที่ได้รับนั้นสร้างความภาคภูมิใจ ซื่อสัตย์ให้แก่ตน และมีความยุติธรรมกับการทุ่มเทแรงกายแรงใจของตนอย่างแท้จริง

4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า เมื่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูต่ำ ครูจะมีความเหนื่อยหน่ายการปฏิบัติงานของครูสูงกับกลุ่มครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงนั้น จะมีความเหนื่อยหน่ายต่ำ ซึ่งครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงนั้น Bandura (1993) กล่าวว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทายสูงและได้แสดงให้เห็นถึงการวางแผน และการจัดการในระดับสูง อุทิศเวลาในชั้นเรียนมากขึ้น เพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ ให้การช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา และมอบรางวัลความสำเร็จให้กับนักเรียนวิพากษ์วิจารณ์นักเรียนที่ทำผิดเพียงเล็กน้อย และทำงานได้นานกับนักเรียนที่มีความสามารถในการเรียนรู้ต่ำกว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะใช้เวลาเพียงเล็กน้อยในด้านวิชาการ และเลิกความพยายามได้ง่ายกับนักเรียนที่เรียนรู้ได้ช้า และยากต่อการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ตีความความผิดพลาดของนักเรียน Woolfolk and Weinstein (2006) อธิบายว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำจะอาศัยรางวัลภายนอก และการลงโทษเชิงลบเพื่อกระตุ้นนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร ประสาน (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางจิตสังคมด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานสูง มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย (2551) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงจะจัดการสถานการณ์ได้ และไม่หลีกเลี่ยงต่อปัญหา และอุปสรรคมีความมานะพยายามสูงทำให้ประสบความสำเร็จ ตรงกันข้ามกับคนที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ บุคคลนั้นจะคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถในงานจะหลีกเลี่ยงงานที่ยุ่งยาก กังวล และเครียดจนกลายเป็นความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน Byrne (1994) และ Doman (2003) อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบกับสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน เมื่อวัดจากกลุ่มครูโรงเรียนมัธยมมีผลกระทบจากบรรยากาศในชั้นเรียนหรือสิ่งแวดล้อม ครูที่ใช้เวลานานกับการจัดชั้นเรียนที่มีปัญหาทางอารมณ์อย่างมากอันเกิดจากพิสัยด้านความรู้สึก ดังนั้นจำเป็นต้องพิจารณาถึงบรรยากาศในห้องเรียน และความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ Bandura (1986) พบว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อการกระบวนการคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล

มากกว่าบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความรู้สึกทางลบต่อตนเองมักมีความวิตกกังวล และความเครียดในการปฏิบัติงานระดับสูง จะสร้างความหดหู่ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานแต่ถ้าบุคคลนั้นรับรู้ความสามารถของตนเองสูงก็จะสามารถจัดการแก้ไขปัญหากับความเครียดได้ซึ่งเป็นการกำจัดสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน คือ ความต้องการในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย สำหรับลดแก้ปัญหาครูโรงเรียนเอกชนขาดแคลน เหตุลาออกไปบรรจุเป็นครูผู้ช่วยโรงเรียนรัฐบาล ผู้บริหาร หัวหน้างานควรจัดช่วงเวลา ให้ครูได้เข้าพบเป็นการส่วนตัว เพื่อปรึกษาและพูดคุยในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ขาดความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหาร และครูมากกว่าโรงเรียนเล็กการได้พูดคุยกันโดยตรงทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจะทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีในการเข้ามาทำงาน ในโรงเรียนแห่งนั้น และเป็นการช่วยให้ครูรู้สึกสบายใจในการทำงานด้วย
2. ผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร สภาพปัญหาของโรงเรียน ความเคลื่อนไหวและนโยบายใหม่ ๆ ของโรงเรียนและให้ครูได้มีโอกาสร่วมกำหนดเป้าหมายของแต่ละปีการศึกษา ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับนโยบายใหม่ ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
3. โรงเรียนที่มีความสามารถน้อย ในการจ่ายเงินเดือน และสวัสดิการให้แก่ครูสามารถที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านสิ่งอื่นได้ (เพราะปัจจัยนี้ไม่ใช่เป็นปัจจัยที่ส่งผลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) เช่น การจัดกิจกรรมหรือโครงการบางอย่าง เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ ครูจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่ครูต้องพบเจอทุกวัน เช่น ห้องพักครูให้มีสภาพที่ดีหรือสร้างความสบายใจให้กับครูในขณะที่มาทำงานเท่าที่จะสามารถทำได้ ใส่ใจในความเป็นไปของตัวครู เช่น วันเกิด เป็นต้น
4. ผู้บริหารควรใส่ใจในเรื่องความสัมพันธ์ของครูด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากร เป็นจำนวนมากซึ่งมีการแบ่งเป็นกลุ่มย่อยจึงควรมีการตรวจสอบทัศนคติของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและเพื่อนในโรงเรียนด้วยกันอาจจะทบทวน 1 ครั้ง ซึ่งผู้บริหารควรระวังในเรื่องของความไม่ลงรอยที่แอบแฝงไว้ ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการทำงานให้กับโรงเรียน นอกจากนี้

ควรมีการจัดกิจกรรมหรือการอบรมที่เสริมในเรื่องของความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันเป็นทีม อาจจะเป็น 2 ปีต่อครั้ง ก็สามารถช่วยในเรื่องของความสัมพันธ์ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นตัวแทนประชากรเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น ควรมีการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ไปศึกษากับครูโรงเรียนรัฐบาลหรือพนักงานด้านบริการองค์กรอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลข้ามกลุ่ม (Cross Validation) ในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ซ้ำกันเพื่อดูความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลที่พัฒนาขึ้น
2. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความต้องการในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานทางบวก ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ทำให้ครูมีความต้องการในแนวทางที่ลดต่ำลง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานทางลบ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าปัจจัยให้ครูมีความต้องการในปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่เพิ่มสูงขึ้นให้โรงเรียนหรือองค์กร เห็นความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อเป็นแนวทางการลดการความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพการสอนของตนเอง และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น