

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง เทคนิคการจูงใจในการทำงานที่ตื้นนั้น เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการที่จะทำให้องค์การนั้นยังคงสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Katz, 2005) ซึ่งหากองค์การสามารถสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์พัฒนาความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก็จะส่งผลให้องค์การนั้นมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย และปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ก็คือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self- efficacy) ที่เป็นการเชื่อของอาจารย์เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลในระดับผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ (Hinsz, 2005) และการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้จะเป็แรงกระตุ้นให้อาจารย์มีผลปฏิบัติงานที่ดีได้ (Busch, Fallan, & Petersen, 1998) ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของอาจารย์ ซึ่งจะทำให้อาจารย์มีความพยายาม และ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์การ (Bandura, 2004)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อที่เป็นตัวกำหนดความรู้สึก ความคิด การจูงใจตนเอง และการแสดงพฤติกรรมของบุคคล (Bandura, 2004) ซึ่งผลในแง่ดีของการรับรู้ความสามารถของตนเองก็คือ เป็นแรงจูงใจให้กับบุคคลทั้งในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิต อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น จะก่อให้เกิดผลทั้งด้านบวกและด้านลบต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยผลในด้านบวกก็คือ อาจารย์ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงนั้นจะมีความมุ่งมั่น และพยายามเป็นอย่างมากในการที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะทำให้อาจารย์รู้สึกดีกับตัวเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นจะกระตุ้นให้เกิดการนำมาตรฐานระดับสูงมาใช้ และมาตรฐานที่นำมาใช้นั้นก็จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ในทางกลับกัน อาจารย์ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำก็จะทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ คิดอยู่เสมอว่าตนเองมีความสามารถไม่พอที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ และไม่พอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ก็จะเป็นการบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จึงส่งผลให้อาจารย์เหล่านั้นมีความพยายามในการทำงานน้อยกว่าอาจารย์คนอื่น ทำให้อาจารย์ไม่สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ก่อให้เกิดความเครียดซึ่งนำไปสู่ความอ่อนล้า และก็จะมึผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์การตามไปด้วย (Wassem, 1992) โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำนั้นจะมีปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าอาจารย์มีความเชื่อว่าตนเองไม่สามารถที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จความพยายามในการทำงานก็จะมีเพียงแค่ผิวเผิน และล้มเล็กความตั้งใจในการทำงานได้อย่างง่ายดาย (Margolis & McCabe, 2006) ซึ่งผลการศึกษาของ Judge and Bono (2001) และ Stajkovic and Luthans (1998) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ Meta-analysis ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลความเหน้อยล้าอย่างมีนัยสำคัญ

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน (Burnout) เป็นกลุ่มอาการของความอ่อนล้าทางร่างกายและอารมณ์ ขาดความสนใจหรือใส่ใจต่อบุคคลรอบข้าง มีทัศนคติในทางลบต่อตนเองรวมทั้งบุคคลหรือสิ่งที่เกี่ยวข้อง (Saxton, Hicks, Goldstein, & Raff, 1991) เกิดจากการมีความเครียดเป็นระยะเวลาดูต่อเนื่องยาวนานและบุคคลไม่สามารถจัดการความเครียดเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมักพบในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริการทางสังคม เช่น อาจารย์ ตำรวจ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ (Maslach, 1986) อีกทั้ง ความเหนื่อยหน่ายยังเป็นปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงถึงความเสื่อมโทรมทางสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลจากการทำงานมากเกินไปก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรังส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการบริการทำให้ประสิทธิภาพลดลง (Muldary, 1983) เมื่อบุคคลเกิดความเหนื่อยหน่ายจะส่งผลกระทบต่อ 3 ด้าน คือ ผลต่อตนเอง ต่อองค์กรและสังคม และผลต่อวิชาชีพ (McConnell, 1982) กล่าวคือบุคคลจะมีความผิดปกติทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีทัศนคติทางลบต่องานและผู้ร่วมงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน หลีกเลียงงาน อาจขาดงานบ่อยหรือลาออกจากงานได้ (Maslach, 1986) ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากร และส่งผลกระทบต่อผู้ที่ยังอยู่ ในองค์กรการให้บริการงานหนักขึ้น ซึ่งจะยิ่งส่งผลกระทบต่อเนื่องเป็นวงจร (Muldary, 1983) ถ้าไม่หาทางป้องกันแก้ไข อาจแผ่ขยายเป็นวงกว้าง ดังนั้นการดูแลไม่ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในระดับสูงจึงเป็นสิ่งที่จะต้องอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางสังคม และเน้นการบริหารงานที่คล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาตนเองให้ได้ตามศักยภาพที่มี เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ซึ่งความสำเร็จเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่มีแรงสนับสนุนอย่างเข้มแข็งจากบุคลากรขององค์กร จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานที่เห็นได้อย่างชัดเจนก็คือ ความเครียดในการทำงาน เห็นได้จากการนิยามความหมายของความเหนื่อยหน่ายมักจะกล่าวถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายว่าเป็นผลมาจากการมีความเครียดเรื้อรังและไม่สามารถตอบสนองต่อความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากผลการศึกษาของ ศุภิจาญ์ ขวัญเมือง (2541) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลความเหนื่อยล้าอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานและปัจจัยความเครียด ในการทำงาน โดยเฉพาะในแง่ความสามารถในการทำนายความเหนื่อยหน่าย

โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีการกำหนดแนวทางหรือทิศทางการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมุ่งไปสู่ระดับสากล โดยอาศัยศักยภาพที่องค์กรมีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งส่วนสำคัญมากส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้โรงเรียนสาธิต บรรลุผลได้ก็คือบุคลากร โดยเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีคุณภาพ มีสภาพแวดล้อมทางวิชาการและการทำงานที่ดี อุทิศตนให้กับงาน รู้จักตนเองรู้จักพัฒนาศักยภาพของตนเองและของระบบ มีความมั่นใจในคุณภาพของตนเองและองค์กรมั่นใจว่าจะกำหนดทิศทางการทำงานให้สำเร็จหรือไม่สำเร็จก็เป็นของธรรมดา ถ้าทำไม่สำเร็จก็ทบทวนปรับปรุงให้แน่ใจว่าครั้งต่อไปจะสำเร็จ นอกจากนี้จะต้องทำงานอย่างฉลาด ทำงานอย่างหนัก (กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2550) ซึ่งการที่จะให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเองและองค์กร มีความเสียสละให้กับองค์กร

มีการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามท้องที่การมุ่งหวัง เพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพขององค์การต่อไป องค์การควรจะต้องมีส่วนร่วมช่วยในการดูแลปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน และช่วยส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน และไม่เกิดความเครียดในการทำงาน จนกระทั่งกลายเป็นความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งตัวบุคลากรเอง ต่อองค์การและสังคม และต่อวิชาชีพ (McConnell, 1982) นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีผลการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงในงานมักไม่เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการวางแผนป้องกันและลดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งบุคลากรจะต้อง เผชิญกับภาวะ การเปลี่ยนแปลงหลายประการ เพื่อให้ทันกับสภาพสถานการณ์โลกในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักมากขึ้น เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์หรือพันธกิจของมหาวิทยาลัย ดังนั้นหากบุคลากรเกิด ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง ซึ่งจะ ส่ง ผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ ทำให้ไม่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแนวทางป้องกันอาจจะอยู่ในรูปแบบของการส่งเสริมสนับสนุน หรือพัฒนา ปัจจัยที่เป็นการป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานให้แก่บุคลากรขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับความเหนื่อยล้าของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

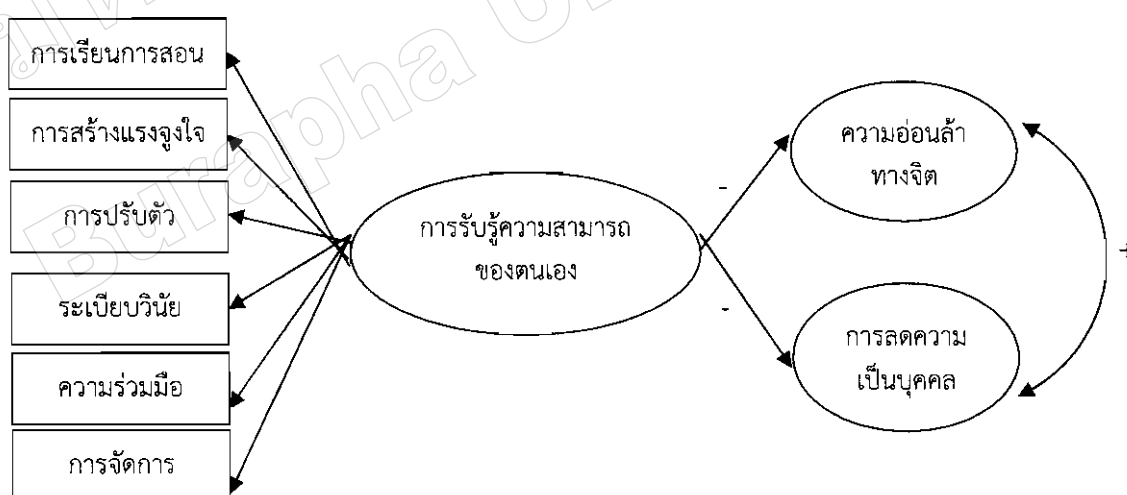
กรอบแนวคิดในการวิจัย

Bandura (1986) และ Tsahannen – Moran, Hoy, and Hoy (1998) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตน (Self - efficacy) คือ ความสามารถของตนเองที่ว่ามีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น จากทฤษฎีของ (Bandura, 1986) และ (Tsahannen – Moran, Hoy, & Hoy, 1998) พบว่า ปัจจัยอ่อนล้าทางจิตและการลดความเป็นบุคคลมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงลบกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีกำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ประกอบไปด้วย 6 ตัวแปร ประกอบด้วยการเรียนรู้

การสอน (Teaching) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การปรับตัว (Adaptation) ระเบียบวินัย (Discipline) ความร่วมมือ (Cooperation) และการจัดการสามารถ (Management)

จากงานวิจัยความเหนื่อยล้า (Burnout) ของ Schaufeli and Salanova (2007) พบว่า องค์ประกอบของความเหนื่อยล้า (Burnout) จากการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1. ความอ่อนล้าทางจิต 2. การลดความเป็นบุคคล ซึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้สนใจ ศึกษาเฉพาะความอ่อนล้าทางจิตและการลดความเป็นบุคคลซึ่ง Grandey, Fisk, and Steiner (2005) พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อันเนื่องมาจากการต้อง ควบคุมอารมณ์ของตนในระหว่างทำงาน และลดระดับความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกันจากการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - efficacy) กับความเหนื่อยล้า (Burnout) มีอิทธิพลทางตรง และจาก งานวิจัยของเสาวรส อรุณคง (2550) พบว่าการรับรู้ ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน และลักษณะการรับรู้ ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย (2551) พบว่าความเหนื่อยล้าในงาน และการรับรู้ความสามารถของ ตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยพบว่า ความอ่อนล้าทางจิต และการลดความเป็นบุคคลมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบกับการรับรู้ความสามารถของตนเองจึงสามารถจึงสามารถสรุปได้ กรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางจิตกับการลดความเป็นบุคคลของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความสัมพันธ์ทางบวก

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความอ่อนล้าทางจิต
3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการลดความเป็นบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นสาเหตุของความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทำให้ลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแผนงาน เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

การรับรู้ความสามารถของตนเองของอาจารย์ (Teacher Self - efficacy) หมายถึง การที่อาจารย์ผู้สอนมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำ พฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสามารถประเมินได้ว่าตนเองนั้นจะประสบผลสำเร็จเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ และตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่มาคัดเลือกไว้ในระดับใด ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่

1. การเรียนการสอน (Teaching) หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการในการจัดการเรียน การสอนของอาจารย์ที่นำมาใช้ในการสื่อสารเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเนื้อหา ตลอดจนกิจกรรม ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน
2. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การสร้างพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และ ยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย
3. การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การแก้ปัญหาเพื่อให้ชีวิตมีความสุข ถ้าแก้ปัญหา สำเร็จก็มีความสุข คือปรับตัวได้ หากแก้ปัญหาไม่สำเร็จมีความทุกข์ คือปรับตัวไม่ได้ คนที่ปรับตัวได้ จึงมีสุขภาพจิตดี ส่วนคนที่ปรับตัวไม่ได้จึงมีปัญหาสุขภาพจิต หรือสุขภาพจิตไม่ดี นั่นเอง ปัญหาที่ทำให้ต้องปรับตัวอยู่เสมอคือความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งมีสาเหตุมาจากความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ และความกดดัน
4. ระเบียบวินัย (Discipline) หมายถึง คุณลักษณะของจิตใจ และพฤติกรรมที่ช่วยให้ บุคคลสามารถควบคุมตนเอง และปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกาของสังคม เพื่อประโยชน์สุข ของตนเอง และส่วนรวม
5. ความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมกันทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งที่ได้ตั้งเอาไว้

6. การจัดการ (Management) หมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความเหนื่อยล้า (Burnout) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยอ่อนเพลียอย่างมาก ก่อให้เกิดความไม่สุขสบาย อาจเกิดขึ้นอย่างเฉียบพลันหรือเรื้อรังไม่สามารถบรรเทาได้ด้วยการพักผ่อนนอนหลับซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่

1. ความอ่อนล้าทางจิต (Exhaustion) หมายถึง อาการความอ่อนล้าทั้งทางอารมณ์ และจิตใจ ความเบื่อหน่ายกับงานที่ทำมาเป็นเวลานาน ความต้องการปลีกตัวออกจากสังคม และเห็นว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. การลดความเป็นบุคคล (Depersonalize) หมายถึง การกระทำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของตนเอง จนลดความเป็นตัวตน หรือขาดความเชื่อมั่นได้ ซึ่งส่งผลให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าที่จะปฏิบัติ หรือตัดสินใจทำสิ่งนั้น