

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน และ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรเป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต 18 แห่ง จำนวน 1,882 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมลิสเรล ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ Shumacker and Lomax (2010) เสนอให้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10 - 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมอย่างน้อย 160 คน ดังนั้นเพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 เท่าของจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 320 คน โดยมีขั้นตอนการเลือกตัวอย่างแบบสุ่มหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบวัดการรับรู้ความสามารถของอาจารย์และแบบวัดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน เป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยได้พัฒนามาจาก Skaalvik and Skaalvik (2010) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและจัดส่งทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.81 การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 13.96 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 12 โดยมีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .303 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .018 ค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .021 กราฟคิวพล็อตมีความชันในแนวเส้นแยงมุมมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .08 ถึง .18 ซึ่งมีค่าสมบูรณ์ต่ำกว่า 2.57 (ค่าวิกฤตของค่ามาตรฐานเมื่อค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .01) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ .31 แสดงว่าตัวแปรแฝงความอ่อนล้าทางจิต ในโมเดลสามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ได้ร้อยละ 31 และตัวแปรแฝงการลดความเป็นบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .29 แสดงว่าตัวแปรการลดความเป็นบุคคล ในโมเดลสามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้ร้อยละ 29

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความอ่อนล้าทางจิต โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการลดความเป็นบุคคล โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความอ่อนล้าทางจิต และการลดความเป็นบุคคลขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แสดงว่า ถ้าอาจารย์รับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้นจะส่งผลทำให้ความอ่อนล้าทางจิตและการลดความเป็นบุคคลลดน้อยลง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพฤติกรรมความอ่อนล้าทางจิตและการลดความเป็นบุคคล ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงลบจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน (Self - Efficacy) ของ Bandura (1986), Tsahannen – Moran, Hoy, and Hoy (1998) และแนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ของ Maslach (1986) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของความเหนื่อยล้าออกเป็น 2 ด้าน คือ เฉพาะความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล ดังนั้น จึงสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน (Self - Efficacy) ของ Bandura (1986) ที่เสนอไว้ว่า การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเองว่าตนเองมีความสามารถที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเลือกที่จะทำพฤติกรรมต่าง ๆ และความพยายามที่จะทำพฤติกรรมนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความอ่อนล้าทางจิต และการลดความเป็นบุคคล เพราะการที่อาจารย์จะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น เกิดจากสภาวะทางกายภาพ และอารมณ์ (Physiological and Affective State) บุคคลมักใช้ข้อมูลทางกายภาพในการประเมินความสามารถของตนเอง บุคคลที่ตื่นเต้น มีความวิตกกังวลหรือความกลัวเมื่อต้องเผชิญกับความเครียด หรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก จะรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถต่ำลง หรือไม่มีความสามารถในการทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ในขณะนั้น ทำให้การทำงานได้ผลไม่ดี แต่เมื่อบุคคลสามารถควบคุมและระงับการถูกกระตุ้นทางอารมณ์ได้จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองดีขึ้น และสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ หรือแสดงพฤติกรรมได้ดีขึ้น

ตัวแปรความอ่อนล้าทางจิต (EXH) และตัวแปรการลดความเป็นบุคคล (DEP) มีความสัมพันธ์กันทางบวก แสดงว่า เมื่อบุคคลเกิดความอ่อนล้าทางจิต เป้าหมายกับการทำงาน ก็จะส่งผลให้บุคคลลดความเป็นตัวเองลง ขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Maslach (1986 cited in Mcshane & Glinow, 2003) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้า หมายถึง กลุ่มอาการที่มีความอ่อนล้าทางร่างกายและอารมณ์ ลดความเป็นบุคคลรู้สึกว้าโอกาสในการประสบความสำเร็จของตนลดลง ทำให้มีมโนทัศน์และทัศนคติในทางลบต่องาน ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน และจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้รับบริการ จนทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสูญเสียความผูกพันต่อผู้ร่วมงาน ขาดความเห็นอกเห็นใจ และขาดความเคารพในผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน ขาดความเชื่อมั่นได้ ซึ่งส่งผลให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าที่จะปฏิบัติ หรือตัดสินใจทำอะไร

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความอ่อนล้าทางจิต แสดงว่า เมื่ออาจารย์มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในระดับสูง (Self - Efficacy) จะมีพฤติกรรมความอ่อนล้าทั้งทางอารมณ์ และจิตใจ (Exhaustion) ความเบื่อหน่ายกับงานความต้องการปลีกตัวออกจากสังคม และเห็นว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายาม เมื่อพบกับปัญหาหรืออุปสรรคจะกระตุ้นและพัฒนาตนเองให้พยายามมากขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความกลัว มีความเครียดสูง และจะทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น (Bandura, 1986) การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำก็ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ คิดอยู่เสมอว่าตนเองมีความสามารถไม่พอที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และไม่พอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ก็จะเป็นการบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงาน จึงส่งผลให้มีความพยายามในการทำงานน้อยกว่าคนอื่น ทำให้ไม่สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดก่อให้เกิดความเครียดซึ่งนำไปสู่ความอ่อนล้า และก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรตามไปด้วย (Wassem, 1992) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Stajkovic and Luthans (1998) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ Meta-analysis ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลความเหนื่อยล้าอย่างมีนัยสำคัญ และผลการศึกษาของ เสาวรส อรุณคง (2550) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน และลักษณะการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย (2551) พบว่าความเหนื่อยล้าในงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบ นอกจากนี้ Grandey, Fisk, and Steiner (2005) พบว่าความมีอิสระในการทำงาน ช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อันเนื่องมาจากการต้องควบคุมอารมณ์ของตนในระหว่างทำงาน และลดระดับความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการลดความเป็นบุคคล แสดงว่า เมื่ออาจารย์มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในระดับสูง จะมีพฤติกรรมการลดความเป็นบุคคล (Depersonalize) คือการกระทำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของตนเอง

ความเป็นตัวตน ไม่กล้าที่จะปฏิบัติ หรือตัดสินใจทำสิ่งใดอยู่ในระดับต่ำ ในทางกลับกัน บุคคลที่ขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ก็ขาดความเชื่อมั่นในตนเองและขาดความเป็นตัวตนไม่กล้าที่จะตัดสินใจ จากการศึกษางานวิจัย จะเห็นกล่าวถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเหนื่อยล้าว่าเป็นผลมาจากการมีความเครียดเรื้อรังและไม่สามารถตอบสนองต่อความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศจิมาจ ขวัญเมือง (2541) ที่พบว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยล้า ทั้งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล บุคลิกภาพที่อ่อนแอต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลพวกนี้จะมีความท้อแท้ทางอารมณ์ได้สูง บุคคลที่ขาดความอดทนอดกลั้นจะมีความคับข้องใจจากอุปสรรคในการทำงาน จึงมีโอกาสนจะลดความเป็นบุคคล ผลกระทบของความเหนื่อยล้าจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการเผชิญความเครียดของแต่ละบุคคล ซึ่งความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นจะแสดงออกทั้งทางร่างกาย อารมณ์จิตใจ ความคิด ทักษะคิดและพฤติกรรม เช่น ร่างกายอ่อนเพลีย ท้อแท้ใจ มีทัศนคติด้านลบ และรู้สึกว่าความสามารถส่วนบุคคลของตนเองลดลง รู้สึกซึมเศร้า กระวนกระวาย รู้สึกขาดคนสนใจและให้ความช่วยเหลือ มีความอดทนต่อความเครียดหรือความกดดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้น้อยลง

การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment) เป็นความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นและต่องานที่รับผิดชอบ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริการลดลง และตนเองรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึกผิด รู้สึกต่อความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น คิดว่าตนเองล้มเหลว สูญเสียการนับถือตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าและขาดความภูมิใจในความสามารถและผลงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละม้าย เกิดโภคทรัพย์ (2548) ได้ศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากรทางการแพทย์ มีความเหนื่อยหน่ายในงานทั้ง ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และด้านการลดค่าความสำเร็จของตนเองอยู่ในระดับต่ำ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Grandey, Fisk, and Steiner (2005) ศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ของพนักงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า วัฒนธรรมทางอารมณ์ ความมีอิสระในการทำงาน ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมพบว่าความมีอิสระในการทำงาน ช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อันเนื่องมาจากการต้องควบคุมอารมณ์ของตนในระหว่างที่ติดต่อกับลูกค้า และลดระดับความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน และงานวิจัยของ Karl and Peluchette (2005) ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติเรื่องความสนุกสนานในการทำงานของพนักงานบริการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ (Health Care Workers) ที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และความพึงพอใจในการทำงาน การศึกษาพบว่า พนักงานที่มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูง จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานลดน้อยลง และพนักงานที่มีระดับความสนุกสนานในงานสูงจะช่วยลดผลกระทบทางลบระหว่างความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า อาจารย์ที่มีความอ่อนล้าทางจิตและการลดความเป็นบุคคล คืออาจารย์ที่มีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเบื่อหน่ายในการทำงาน เห็นว่าตนเองไม่สามารถประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความเป็นตัวตน ไม่กล้าที่จะตัดสินใจ สาเหตุเกิดจากความเครียดเรื้อรังและไม่สามารถตอบสนองต่อความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Pine & Aronson, 1981) ได้เสนอวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรมซึ่งบุคคลสามารถใช้จัดการกับความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้ ดังนี้ ตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นจริงและสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งความจำเป็นก่อนหลังว่าคุณต้องการอะไรจากชีวิตและงาน การบริหารเวลา เวลาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ควรใช้เพื่อทำงานและพักผ่อนอย่างสมดุล ยอมรับความอ่อนแอ ตระหนักถึงสัญญาณของความเครียดและความเหนื่อยล้า หากเกิดความเหนื่อยล้าอ่อนแรงจำเป็นต้องหาเวลาพักผ่อนเพื่อดูแลตัวเองและ ในช่วงหยุดพักให้ถามตัวเองว่าเกิดอะไรขึ้นแล้วหาวิธีจัดการกับปัญหานั้น แบ่งส่วนชีวิตและงาน ต้องรักษาสสมดุลระหว่างพลังงานที่ใช้ในการทำงานกับพลังงานที่เหลือให้ความสนใจอย่างอื่น บุคคลควร ละทิ้งปัญหา จากการทำงานไว้ที่ทำงาน แทนที่จะนำกลับบ้าน ซึ่งนำไปสู่ความเครียดได้ การเสริมแรงตนเอง ให้รางวัลกับตนเอง ด้วยการเชื่อถือตนเองก่อนที่จะไปเชื่อถือคนอื่น สร้างความเคารพและเห็นคุณค่าในตนเอง ปรับเปลี่ยนเจตคติ ไม่ควรเคร่งเครียดจริงจังกับงานอยู่ตลอดเวลา มีช่วงเวลาที่หัวเราะได้บ้าง มองปัญหาความยุ่งยากให้เป็นเรื่องสนุกสนาน หรือมีอารมณ์ขัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนและหน่วยงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์พัฒนาความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก็จะส่งผลให้องค์การนั้นมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย และปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ก็คือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self- Efficacy) ที่เป็นการเชื่อของอาจารย์เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลในระดับผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ (Hinsz, 2005) และการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้จะเป็แรงกระตุ้นให้อาจารย์มีผลปฏิบัติงานที่ดีได้ (Busch, Fallan, & Petersen, 1998) ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของอาจารย์ ซึ่งจะทำให้อาจารย์มีความพยายาม และ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์การ (Bandura, 2004)

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง คืออาจารย์ผู้สอนมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสามารถประเมินได้ว่าตนเองนั้นจะประสบผลสำเร็จเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ และตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่มาคัดเลือกไว้ในระดับใด ในการจัดรูปแบบการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดเป้าหมาย คนที่กำหนดเป้าหมายไว้จะใช้ความพยายามในการไปสู่เป้าหมาย การแก้ปัญหาเพื่อให้ชีวิตมีความสุข ปรับตัวอยู่เสมอเพื่อจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งมีสาเหตุมาจากความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ และความกดดัน การปฏิบัติตนตามระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกาของสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม การร่วมกันทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ

การกำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้โรงเรียนและหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายและแผนงาน เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยโดยใช้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ด้วยการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multi - Group Analysis) เช่นกลุ่มอาจารย์โรงเรียนของรัฐกับกลุ่มอาจารย์โรงเรียนของเอกชน เป็นต้น