

การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน
และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ¹

Self-efficacy, Job Demands-Job Resources and Burnout
with Perception of Organizational Justice as a Moderating Variable.

ศนิพร ปิยพจนกร², ศ.ดร.ศรีเรื่อน แก้วกังวาล

รศ.สุเมธ สมภักดี และอาจารย์ ดร.นราเขต ยิ้มสุข³

Saniporn Piyaphotchanakorn⁴, Prof.Sriruen Kaewkungwal, Ph.D.

Assoc. Prof.Sumate Sompakdee and Narakate Yimsook, Ph.D.⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ทำการสอนโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 180 คน การวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม ($r = -.663, p < 0.01$)

1.2 ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม ($r = -.458, p < 0.01$)

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโท เรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

² นักศึกษาปริญญาโทคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

³ อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

⁴ Faculty of Liberal Arts, Thammasat University, Thailand

⁵ Lecture at Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

E-mail : saniporn.thesis@gmail.com, arm_conser@hotmail.com

2. ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรกำกับกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรความสัมพันธ์กับระหว่างความต้องการของงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม ($B = .463, t = 2.572, p < 0.05$)

2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานโดยรวมความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม ($B = -.271, t = -3.253, p < 0.01$)

คำสำคัญ : การรับรู้ความสามารถของตนเอง, ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน, การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร, ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

Abstract

This research is to study self-efficacy, job demands-job resources, and burnout of teachers with perception of organizational justice as a moderating variable. Sample consists of 180 registered teachers of a private school, Samut prakan province. The results of the study are as follow. :

1. Analysis of Pearson's correlation:

1.1 Overall self-efficacy negative correlate significantly with overall burnout ($r = -.663, p < 0.01$).

1.2 Overall job demands-job resources correlate significantly with overall burnout ($r = -.458, p < 0.01$).

2. Analysis of perception of organizational justice as moderating variable

2.1 Overall perception of organizational justice is a moderating variable between Overall job demands and overall burnout ($B = .463, t = 2.572, p < 0.05$).

2.2 Overall perception of organizational justice is a moderating variable between Overall job resources and overall burnout ($B = -.271$, $t = -3.253$, $p < 0.01$).

Keywords : Self-efficacy, Job demands-Job resources, Perception of Organizational Justice, Burnout.

บทนำ

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเกิดจากความเครียดสะสมที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับบุคคลทางร่างกายได้แก่ อาการปวดหัว นอนไม่หลับ ปวดท้อง ทางจิตใจได้แก่ ความเครียด ความไม่มั่นใจในตนเอง ความกังวล การลดคุณค่าในตนเอง ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร ได้แก่ การผลิตมีปริมาณที่ลดลง พนักงานขาดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้มีความผูกพันในการทำงานต่ำ มีการขาดงานสูง มีความตั้งใจในการลาออก และลาออกในที่สุด (Leiter & Maslach, 2005 ; Lewig, Xanthopoulou, Bakker, Dollard & Metzger, 2007 ; Maslach & Leiter, 2008) เมื่อบุคคลมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากๆ จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติการทุ่มเทในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานจะลดลง (นวลพรรณ ชื่นประโยชน์, 2554 P.10) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานยังสามารถแผ่ขยายและส่งผลต่อเนื่องกับงาน กล่าวคือ บุคคลที่เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงานจะส่งผลเชิงลบต่อเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลเสียต่องานที่บุคคลที่ได้รับมอบหมาย (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) สาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอีกประการเกิดมาจากการประกอบอาชีพให้บริการ การประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลจำนวนมาก (Interpersonal) และการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความเครียด (Role-Related Stressors) เช่น ครู พยาบาล ตำรวจ เป็นต้น (Maslach, 1986 อ้างถึงใน Mcshane & Von Glinow, 2003 P.206) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นกับครู เนื่องจากครูเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพให้ประเทศชาติ ดังนั้นแล้วคุณภาพชีวิตใน

การทำงานของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สังคมต้องให้ความสนใจใส่เป็นอย่างมาก เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถสอนนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพตนเอง มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา อันจะนำมาสู่การพัฒนาและความรุ่งเรืองก้าวหน้าของชาติต่อไป

การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ส่งผลต่อนโยบายการปฏิบัติงานของครู อีกทั้งครูยังต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในปัจจุบัน รายได้ของครูไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ครูจึงรู้สึกขาดความมั่นคงทางอารมณ์ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานยิ่งทวีความเครียดและความอ่อนล้าทางอารมณ์ให้ครูมากขึ้น หากครูไม่สามารถปรับตัวหรือแก้ไขปัญหาได้ จะทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (โศภิต พงษ์วารัตน์, 2540) นอกจากนั้นแล้ว งานของครูเป็นงานประเภทงานบริการสังคม โดยครูให้บริการทางการศึกษาหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีนักเรียนเป็นลูกค้า (คำหมาย คนใด, 2544) ซึ่งการต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนจำนวนมากตลอดเวลา จะสร้างอ่อนล้าทางอารมณ์ นำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูให้มากยิ่งขึ้น เมื่อครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานจะทำให้ครูขาดการพยายามในการสอน มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนน้อยลง ขาดความเอาใจใส่นักเรียน เกิดทัศนคติทางลบกับการสอน ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง จะส่งผลต่อการเรียนการสอนนำไปสู่ปัญหาคุณภาพการศึกษาของประเทศ (Hamon Vaught, 1985)

ผู้วิจัยยังสนใจศึกษาว่าปัจจัยอื่นๆ อันได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรงาน มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูหรือไม่อย่างไร

การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การที่บุคคลประเมินเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จัดการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังเป็นการประเมินความสามารถของตนเองในการจัดระบบและกระทำกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตามแบบที่กำหนดได้ (Albert Bandura, 1973) ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้แม้ว่างานจะมีความ

ยากหรือมีอุปสรรคก็ตาม ซึ่งครูจะเลือกพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มั่นใจว่าสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ อีกทั้งยังใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีอารมณ์ทางบวก เต็มไปด้วยความร่าเริงกระตือรือร้นและกระตุ้นตนเองให้มีการตื่นตัวอยู่เสมอเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลัง นอกจากนั้นแล้วครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะทำงานที่ท้าทายและยากขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ (Labone, 2002) โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถป้องกันความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากครูมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นครูจึงไม่เกิดความย่อท้อในการทำงานและทำงานเป็นไปด้วยความสุขซึ่งจะช่วยลดความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูได้

ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานเป็นโมเดลที่นำเสนอเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน เจื่อนใจในการทำงาน ความผูกพันต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียด และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ สนใจศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานและความเหนื่อยหน่ายในงานการทำงานเท่านั้น ประเด็นที่ศึกษา คือ ถ้างานมีความต้องการของงานสูงแต่ทรัพยากรในการทำงานมีไม่เพียงพอจะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005) ความต้องการของงานเป็นตัวแปรที่สำคัญของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในขณะที่ทรัพยากรในงานเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความต้องการของงานในครู คือ ภาระการสอนหรืองานที่ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน และรูปแบบอารมณ์ตามงาน คือ อารมณ์ที่ครูถูกคาดหวังว่าต้องแสดงออกในขณะที่ต้องปฏิบัติงานแม้ว่าครูอาจจะไม่รู้สึกเช่นนั้น เช่น ครูต้องใจเย็น ต้องสอนนักเรียนด้วยความเอาใจใส่ ถึงแม้ว่าในขณะนั้นครูอาจโกรธก็ตาม ส่วนทรัพยากรในงานของครู คือ ความมีอิสระในการทำงานของครู และ การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานของครู ซึ่งหากความต้องการของงานในครูสูงแต่ทรัพยากรในงานต่ำ เช่น ครูมีงานที่รับ

มอบหมายปริมาณมากแต่ไม่มีอิสระในการทำงานหรือต้องใช้อารมณ์ตามงานเป็นเวลานานๆ จะทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายได้ เป็นต้น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นแนวคิดหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่นักวิจัยด้านองค์การให้ความสนใจในการศึกษามาตลอด เนื่องจากมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล และยังมีผลต่อความคิด ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลที่มีต่องาน (ธิดา เชื้อนแก้ว, 2554 P.9) การรับรู้ความยุติธรรมสูงจะช่วยลดประสบการณ์ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Zhongzhen, 2011) หากผู้บังคับบัญชาแสดงความยุติธรรมในเรื่องของผลการปฏิบัติงานจะช่วยลดความเหนื่อยในการทำงานและส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Najaf, Keivan & Shahnaz, 2012) การที่ครูรับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมจะทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เกิดความผูกพันในองค์กร และเกิดความพึงพอใจในงาน (ธิดา เชื้อนแก้ว, 2554 P.16) ปัจจัยต่างๆ นี้เองจะช่วยลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูได้ หากครูรับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมในด้านผลตอบแทนจะทำให้ครูรู้ว่าการลงทุนในการทำงานกับสิ่งที่ได้รับตอบแทนคืนมามีความยุติธรรม นอกจากจะช่วยลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูแล้วยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

เห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจะช่วยป้องกันความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ในส่วนของความต้องการของงานกับทรัพยากรงานนั้นตั้งอยู่บนเหตุผลที่ว่าถ้าความต้องการของงานสูงแต่ทรัพยากรในงานต่ำจะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน แต่ถ้าความต้องการของงานสูงแต่ทรัพยากรในการทำงานมีเพียงพอจะช่วยป้องกันความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้เช่นกัน นอกจากนั้นแล้ว ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานหากมีการรับรู้ความยุติธรรมเข้ามาในบทบาทของตัวแปรกำกับความสัมพันธ์จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของ

งานกับทรัพยากรในงานกับความความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและป้องกันความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในบทบาทตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปร
กำกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการ
ทำงานโดยรวม

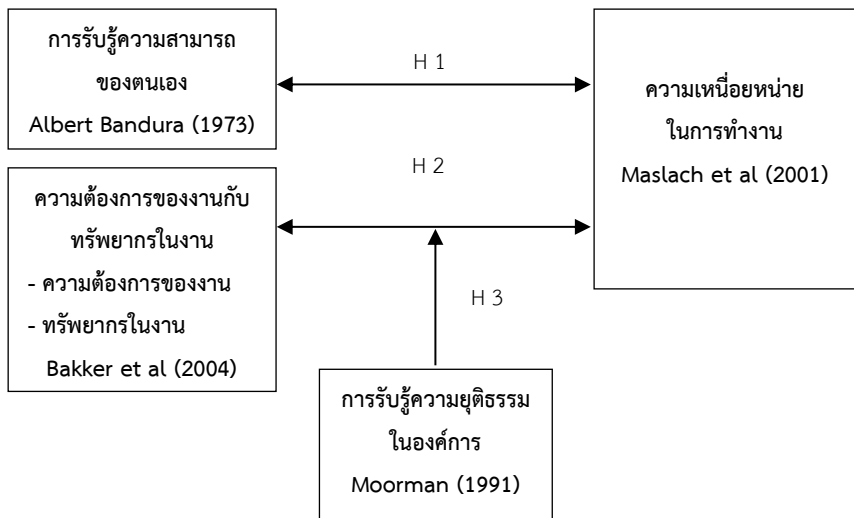
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปร
กำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
โดยรวม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชนที่ดำเนินการสอนนักเรียน
ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีทั้งสิ้น
110 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 มกราคม 2559 : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ เขต 1 และเขต 2)

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด
สมุทรปราการเป็นกรณีศึกษาตัวอย่าง โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย คือ การจับสลาก
ได้ครูที่ทำการสอนทั้งหมด 180 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

1. ครู (Teacher) หมายถึง ผู้สอนศิษย์, ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554) ในการวิจัยนี้ครูหมายถึง ครูเฉพาะครูที่ทำการสอนนักเรียนในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ตามแนวคิดของ Albert Bandura (1973) หมายถึง การที่บุคคลประเมินความสามารถของตนเองที่จัดการ และดำเนินการกระทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังเป็นความสามารถของตนเองในการจัดระบบ และกระทำกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตามแบบที่กำหนดได้
3. ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน (Job Demands-Job Resources Model or JD-R) ตามแนวคิดของ Bakker et al (2004) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

3.1 ความต้องการของงาน (Job Demands) หมายถึง ความต้องการของงานทั้งทางกายภาพ สภาวะทางด้านจิตใจ สังคม และองค์การ งานที่ต้องใช้ความพยายามทั้งทางกาย ความคิด และจิตใจ จะกระตุ้นทุนทางกายและจิตใจอย่างเล็งไม่ได้ เช่น ความกดดันทางการทำงานและอารมณ์

3.2 ทรัพยากรในงาน (Job Resources) หมายถึง แหล่งทรัพยากรของงานที่เป็นแหล่งสนับสนุนทางกายภาพ สภาวะด้านจิตใจ สังคม และองค์การ

4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perception of Organizational Justice) ตามแนวคิดของ Moorman (1991) หมายถึง วิธีการที่บุคคลตัดสินว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อตัวแปรอื่นๆ ในการทำงาน

5. ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burnout) ตามแนวคิดของ Maslach et al (2001) หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อความเครียด ซึ่งเกิดจากการทำงานที่ต้องเผชิญความกดดันเป็นระยะเวลายาวนาน โดยมีภาวะที่ไม่สมดุลกันระหว่างงานกับบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ระดับความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้ความยุติธรรม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

3. ทำให้ทราบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการหรือไม่

4. เพื่อใช้เป็นแนวทางและวางแผนป้องกันความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ครูมีความเหนื่อยหน่ายใน

การทำงานลดน้อยลง เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งโรงเรียน สังคม และประเทศชาติต่อไป

5. เป็นแนวทางการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้ความยุติธรรม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ในงานวิจัยอื่นต่อไป

วิธีการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้

2. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงจากแบบสอบถามของ พีรยา เชาวติวงศ์ (2554) และแบบสอบถามของ เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์ (2554) จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .779

3. แบบสอบถามความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน ในส่วนองค์ประกอบด้านภาระงาน ด้านรูปแบบอารมณ์ตามงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงจากแบบสอบถามของ Marc Van Veldhoven (2007) และแบบสอบถามของ Rothmann, Mostert & Strydom (2006) และในส่วนองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงจากแบบสอบถามของสุภา สังข์ทอง (2554) รวมทั้งหมด จำนวน 34 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .957

4. แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ตุลยา เจริญทอง (2550) จำนวน 34 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .967

5. แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงจากแบบสอบถามของ เนาวรัตน์ อิ่มใจ (2552) และ แบบสอบถาม MBI-ES ของ D. Berry

Croom (2003) จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .935

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการอธิบายระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้ t-test
4. การวิเคราะห์ความเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ระหว่างความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อน (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเป็นดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.90	0.497	สูง
ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน	3.28	0.283	ปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	3.20	0.629	ปานกลาง
ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	2.36	0.561	ต่ำ

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้ผลดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.90$) ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน ($\bar{x} = 3.28$) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ($\bar{x} = 3.20$) อยู่ในระดับปานกลาง และ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ($\bar{x} = 2.36$) อยู่ในระดับปานต่ำ

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ตัวแปร	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	p-value
ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	-.663	.000**

หมายเหตุ : p-value คือ sig (1-tailed), ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 2 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถตนเอง โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.663, p < 0.01$) แสดงได้ว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมต่ำ

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ตัวแปร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	p-value
ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน		
- ความต้องการของงาน	.219	(.003**) 2
- ทรัพยากรในงาน	-.607	(.000**) 2

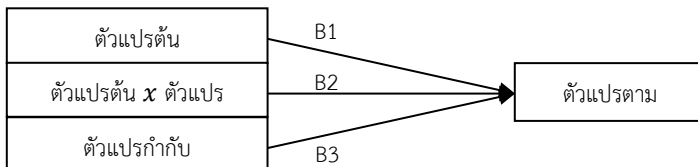
หมายเหตุ : 1. p-value คือ sig (2-tailed), ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 3 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง ความต้องการของงานโดยรวมกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม พบว่า ความต้องการของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .219, p < 0.01$) แสดงได้ว่า โรงเรียนมีความต้องการของงานโดยรวมสูงจะทำให้ครูมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมสูงตามไปด้วย และ ทรัพยากรในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.607, p < 0.01$) แสดงได้ว่า โรงเรียนมีทรัพยากรในงานโดยรวมสูงจะทำให้ครูมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมต่ำ

การทดสอบตัวแปรกำกับโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงซ้อน (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ตามแนวคิดของ Baron & Kenny (1986) ที่ว่าการทดสอบว่าตัวแปรเป็นตัวแปรกำกับหรือไม่ สามารถทดสอบได้จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรกำกับ (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย B3 มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมตัวแปรต้นและตัวแปรตามให้คงที่ ตาม

ตารางแผนภาพที่ 1) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงซ้อน (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

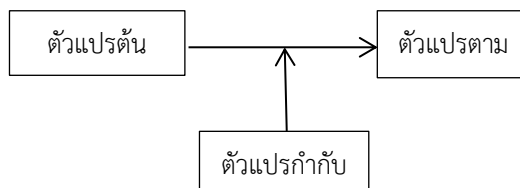
แผนภาพที่ 1 แสดงโมเดลทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของ Baron & Kenny (1986)



** B คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

Baron & Kenny (1986) ได้ให้ความหมายของตัวแปรกำกับ คือ ตัวแปรเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพซึ่งมีอิทธิพลต่อทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม อธิบายได้ว่าตัวแปรกำกับมีผลต่อความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม กล่าวคือ เมื่อตัวแปรกำกับเข้ามาสอดแทรกระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม จะทำให้ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามเพิ่มขึ้นหรือลดลง ตามแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 อธิบายความหมายของตัวแปรกำกับ



จากการทดสอบการเป็นตัวแปรกำกับสามารถสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปร
กำกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการ
ทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4 แสดงค่าวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงซ้อน การทดสอบความเป็นตัว
แปรกำกับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์
ระหว่างความต้องการของงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	b	Constant	t	R	R ²	Adjusted R Square	F
ขั้นที่ 1		3.138		.492	.243	.234	28.336
ความต้องการของงาน โดยรวม (b1)	.166		1.274 (.204)				(.000)**
การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การโดยรวม (b2)	-.411		-6.741 (.000)**				
ขั้นที่ 2		8.204		.520	.270	.258	21.695
ความต้องการของงาน โดยรวม (b1)	-1.380		-2.245 (.026)*				(.000)**
การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การโดยรวม (B2)	-1.920		-3.256 (.001)**				
ความต้องการของงาน โดยรวม x การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การโดยรวม (b3)	.463		2.572 (.011)*				

หมายเหตุ : p-value คือ sig ** p < 0.01 และ * p < 0.05

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงซ้อน จากการทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมระหว่างความต้องการของงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม ได้ผลดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (Main Effect) พบว่า ความต้องการของงานโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม โดยและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมสามารถอธิบายการผันแปรของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 23.4 (Adjusted R Square เท่ากับ .234) และค่าประสิทธิ์การถดถอยของความต้องการของงานโดยรวม มีค่า b_1 เท่ากับ .166, ค่า t เท่ากับ 1.274 และมีค่า p -value เท่ากับ .204 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม มีค่า b_2 เท่ากับ -.411, ค่า t เท่ากับ -6.741 และมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรทำนายกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความต้องการของงานโดยรวมเป็นตัวแปรทำนายกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ครูที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมสูง จะช่วยให้ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมของครูต่ำ แต่ความต้องการของงานโดยรวมของครูสูงจะทำให้ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมของครูสูงด้วย

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลของผลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) ระหว่างตัวแปรของความต้องการของงานโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม พบว่า ความต้องการของงานโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอธิบายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 23.4 (Adjusted R Square เท่ากับ .234) แต่เมื่อนำ ความต้องการของงานโดยรวม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม และความต้องการของงานโดยรวม $\times$ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม พบว่าทั้ง 3 ตัวแปรนั้น สามารถอธิบายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 25.8 (Adjusted R Square เท่ากับ .258) นั่นคือ ความต้องการของงานโดยรวม การรับรู้ความ

ยุติธรรมในองค์การโดยรวม และความต้องการของงานโดยรวม x การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม เข้าไปในสมการอธิบายได้เพิ่มเติมร้อยละ 2.4 ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ค่า t เท่ากับ 2.572 และ ค่า p -value เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ความต้องการของงานโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 5 แสดงค่าวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงซ้อน การทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	b	Constant	t	R	R ²	Adjusted R Square	F
ขั้นที่ 1		4.599		.621	.386	.379	55.645
ทรัพยากรในงานโดยรวม (b1)	-.528		-6.586 (.000)**				(.000)**
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม (b2)	-.151		-2.228 (.027)*				
ขั้นที่ 2		1.519		.649	.421	.411	42.630
ทรัพยากรในงานโดยรวม (b1)	.384		1.319 (.189)				(.000)**
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม (b2)	.781		2.655 (.009)**				
ทรัพยากรในงานโดยรวม x การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม (b3)	-.271		-3.253 (.001)**				

หมายเหตุ : p-value คือ sig ** p < 0.01 และ * p < 0.05

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงซ้อน จากการทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมระหว่างทรัพยากรในงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม ได้ผลดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (Main Effect) พบว่า ทรัพยากรในงานโดยรวม และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม โดยทรัพยากรในงานโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม สามารถอธิบายการผันแปรของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ร้อยละ 37.9

(Adjusted R Square เท่ากับ .379) และค่าประสิทธิภาพการถดถอยของทรัพยากรในงานโดยรวม มีค่า b_1 เท่ากับ $-.528$, ค่า t เท่ากับ -6.586 และมีค่า p -value เท่ากับ $.000$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม มีค่า b_2 เท่ากับ $-.151$, ค่า t เท่ากับ -2.228 และมีค่า p -value เท่ากับ $.027$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ทรัพยากรในงานโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า โรงเรียนมีทรัพยากรในงานโดยรวมสูงและครูมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมสูงจะทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมต่ำ

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลของผลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) ระหว่างตัวแปรของทรัพยากรในงานโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่า ทรัพยากรในงานโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม อธิบายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 37.9 (Adjusted R Square เท่ากับ $.379$) แต่เมื่อนำทรัพยากรในงานโดยรวม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม และทรัพยากรในงานโดยรวม $\times$ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม พบว่าทั้ง 3 ตัวแปรนั้น สามารถอธิบายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 41.1 (Adjusted R Square เท่ากับ $.411$) นั่นคือ ทรัพยากรในงานโดยรวม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม และทรัพยากรในงานโดยรวม $\times$ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม เข้าไปในสมการอธิบายได้เพิ่มเติมร้อยละ 3.2 ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม ค่า t เท่ากับ -3.253 และ ค่า p -value เท่ากับ $.001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 หมายความว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม

อภิปรายผล

จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 กล่าวคือ *การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม* ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Mona, Khalil & Hamid (2014) ที่ทำการศึกษาเรื่องบทบาทของการรับรู้ความสามารถของครูในฐานะตัวทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูสอนภาษาอังกฤษในประเทศอิหร่าน จำนวน 616 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม

การทดสอบสมมติฐานยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 กล่าวคือ *ความต้องการของงานและทรัพยากรในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม* ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Nahrgang, Morgeson & Hofmann (2011) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน : การวิเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างความต้องการของงาน ทรัพยากรในงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงาน และความปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างเป็นคนงาน จำนวน 186,440 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคม การเจ็บป่วย และแรงจูงใจ เป็นกระบวนการผ่านไปยังความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะกับงานที่มีความเสี่ยงอันตรายและมีความซับซ้อน จะทำให้พนักงานเสียสุขภาพและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมของทรัพยากรในงานและสภาพแวดล้อมเป็นตัวสนับสนุน การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ความต้องการของงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน ทรัพยากรในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำงานได้อย่างปลอดภัย แรงจูงใจและความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานได้อย่างปลอดภัยในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงและอันตราย

การทดสอบสมมติฐานยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรความสัมพันธ์กับระหว่างความต้องการของงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม แสดงว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรซึ่งมีบทบาทในฐานะตัวแปรกำกับเข้ามาสอดแทรกระหว่างความต้องการของงานโดยรวมกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานโดยรวมกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่าโรงเรียนมีความต้องการของงานโดยรวมสูง แต่ครูมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมสูง จะทำให้ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมของครูต่ำ จากการทดสอบสมมติฐานจึงสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม

การทดสอบสมมติฐานยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรความสัมพันธ์กับระหว่างทรัพยากรในงานโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม แสดงว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรซึ่งมีบทบาทในฐานะตัวแปรกำกับเข้ามาสอดแทรกระหว่างทรัพยากรในงานโดยรวมกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานโดยรวมกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่าโรงเรียนมีทรัพยากรในงานโดยรวมสูง ครูมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมสูง จะทำให้ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมของครูต่ำ จากการทดสอบสมมติฐานจึงสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานโดยรวมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูเนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพของนักเรียนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ครูจะมีศักยภาพในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. องค์กรควรส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของครู เช่น การมอบหมายงานที่ไม่ยากหรือการมอบหมายงานในปริมาณที่ครูสามารถปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จได้ การที่ครูประสบความสำเร็จในการทำงานบ่อยครั้ง จะทำให้ครูยิ่งรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ ซึ่งจะช่วยลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูได้

3. องค์กรควรให้ความสนใจกับความต้องการของงานกับทรัพยากรในการทำงานของครู ความต้องการของงานในระดับสูงจะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ทรัพยากรในงานระดับสูงจะลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความต้องการของงาน คือ ภาระงานมาก ไม่ว่าจะเป็นการสอน การเป็นครูประจำชั้น ครูเวรประจำวัน กิจกรรมที่โรงเรียนกำหนด เช่น วันพ่อ วันแม่ กีฬาสี เป็นต้น นอกจากนั้นครูอาจต้องเผชิญหน้ากับความตื้อความชนของนักเรียนข้อร้องเรียนจากผู้ปกครอง ทำให้ครูต้องใช้รูปแบบอารมณ์ตามงานในการปรับอารมณ์เป็นอย่างมาก องค์กรจึงควรเพิ่มทรัพยากรในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ความมีอิสระในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวกเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน รางวัล ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น แม้กระทั่งการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของครู เพื่อให้ครูมีแรงและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นไป

4. องค์กรควรพิจารณาและปรับปรุงเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร ทั้งในด้านผลตอบแทน ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและสถานะเศรษฐกิจ เพื่อลดความกังวลใจของครูเกี่ยวกับเรื่องค่าใช้จ่าย ครูจะได้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน หากองค์กรให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดผลตอบแทน เช่น รับฟังความคิดเห็น หรือร่วมกำหนดในขั้นตอนที่สามารถทำได้ จะยิ่งทำให้ครูรู้สึกว่าการมีความยุติธรรม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูมีความตั้งใจอยู่ในงาน แม้ว่าจะงานจะหนักเหนื่อย หรือมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจำนวนมาก การได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า ทำให้มีกำลังใจในงานการปฏิบัติงาน และด้านระบบ เป็นภาพรวมที่ครูมองว่าองค์กรมีความยุติธรรมหรือไม่ หากองค์กรสามารถให้ความเชื่อมั่นได้ว่ามีความ

ยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะยิ่งทำให้ครูรับรู้ว่าการองค์กรมีความยุติธรรม ซึ่งการรับรู้ยุติธรรมในองค์กรจะช่วยลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู

5. เพื่อช่วยลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู องค์กรอาจนำเทคโนโลยีเกี่ยวกับการสอนที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีในการแบ่งเบาภาระงานของครู ทั้งนี้ควรมีการอบรมสัมมนาเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการสอนจะช่วยลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูได้

6. องค์กรควรเอาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปพิจารณาปรับปรุงความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู โดยเฉพาะการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมในบทบาทตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานด้านการสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวม ซึ่งผลการศึกษาพบว่าหากองค์กรมีทรัพยากรในงานด้านการสนับสนุนทางสังคมสูง ครูมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสูง จะทำให้ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูลดลง เมื่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูต่ำ จะทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงาน ครูจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันในองค์กร นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

7. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในบริษัทที่หลากหลาย เช่น ครูโรงเรียนรัฐบาล อาจารย์มหาวิทยาลัย เพราะครูที่อยู่ในองค์กรที่ต่างกันจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งจะทำให้มีข้อมูลเกี่ยวกับการความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูมากขึ้น นำไปสู่การหาหนทางป้องกันความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่อไป

8. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมกับทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจและทราบปัญหาที่แท้จริงของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

9. การศึกษาตัวแปรกำกับที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ยังมีตัวแปรอื่นๆ ที่น่าสนใจ เช่น ความผูกพันในองค์กร ความตั้งใจอยู่ในงาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น การศึกษาครั้งต่อไปอาจพิจารณาตัวแปรดังกล่าวเพื่อศึกษาว่าเป็นตัวแปรกำกับของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เกรียงสุข เพื่องฟูพงศ์. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ชัยยุทธ กลีบบัว. (2552). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน: การประยุกต์โมเดลความต้องการ-ทรัพยากรของงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ตุลยา เจริญทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความเครียดในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ส่วนกลาง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ธิดา เชื้อนกแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

นวลพรรณ ชื่นประโยชน์. (2554). ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก.งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

เนาวรัตน์ อิ่มใจ. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

พริยา เชาวลิตวงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

สุภา สังข์ทอง. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน กรณีศึกษา : หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

สุวิมล นันทปริชาวงศ์. (2552). บุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเชาวน์จิตอัจฉริยะ รูปแบบตามอารมณ์ตามงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานต้อนรับส่วนหน้าโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ภาษาต่างประเทศ

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job Demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Christian Korunka, Bettina Kubicek, Wilmar Schaufeli & Peter Hoonakker. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology*. 4(3). 243-255.
- Evangelia Demerouti, Arnold Bakker, Friedhelm Nachreiner & Wilmar B. Schaufeli. (2001). The Job Demands-Resource Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86(3). 499-512.
- Jari J. Hakanena, Wilmar B. Schaufelib & Kirsi Ahola. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, & work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Karin Proost, Peter Verboon & Joris van Ruysseveldt. (2015). Organizational justice as buffer against stressful job Demands. *Journal of Managerial Psychology*, 30, 487 – 499.
- Labone E. (2002). The Role of teacher efficacy in the development & prevention of teacher burnout. Paper Presented at the Annual Meeting of the Australian Association for Research in Education, 1-5
- Liljegen M & Ekberg K. (2009). The associations between perceived distributive, procedural, and interactional organizational justice, self-rated health and burnout. (From: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19597284>)
- Mona Tabatabaee Yazdi, Khalil Motallebzadeh, Hamid Ashraf. (2014). The Role of Teacher's Self-efficacy as a Predictor of Iranian EFL Teacher's Burnout.

- Academy Publisher Manufactured in Finland.5(5).1198-1204. (From : <http://www.academypublication.com/issues/past/jltr/vol05/05/28.pdf>)
- Nahrgang, Jennifer D., Morgeson, Frederick P. & Hofmann, David A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94.
- Najaf Aghaei, Keivan Moshiri & Shahnaz Shahrbanian. (2012). Relationship between organizational justice & job burnout in employees of Sport & Youth Head Office of Tehran. *Applied Science Research*, 3 (4), 2438-2445.
- S Rothmann, K Mostert, M Strydom. (2006). A Psychometric Evaluation of the Job Demands-resources scale in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32 (4), 76-86.
- Tae Kuen Kim, Phyllis Solomon & Cinjae Tang. (2010). Organizational Justice and Social Workers' Intentions to Leave Agency Positions. *Social Work Research*. 1-9.
- ZhongZhen. (2011). A Study on the Relationship between Working Stress, Organizational Justice and Job Burnout of Vocational College Teachers. (From: <http://www.topresearch.org/showinfo-229-856301-0.html>)