



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและค้นหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Model) ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ตัวแปรสาเหตุมีจำนวนทั้งสิ้น 9 กลุ่ม ประกอบด้วย ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สภาพการปฏิบัติงาน และทัศนคติของครู ตัวแปรเหตุทั้ง 9 กลุ่ม นี้จำแนกเป็นตัวแปรย่อย รวมทั้งสิ้น 36 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และแบบวัดจำนวน 9 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของครู (2) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ประกอบด้วย ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ (3) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนที่ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู และสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน (4) แบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้า และลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (5) แบบสอบถามความพอใจในนักเรียน (6) แบบสอบถามมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (7) แบบวัดทัศนคติที่ประกอบด้วย แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพ แบบวัดทัศนคติต่อโรงเรียน แบบวัดทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และแบบวัดทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน (8) แบบสอบถามนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน (9) แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่คอยแบบสอบถามเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง จำนวน 1,278 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เขตการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยผลสรุปจากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร

1. จากผลการวิจัยได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Model) คอชัวญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง จากตัวแปรสาเหตุด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงาน ความพอใจในนักเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู และทัศนคติของครู โดยที่ชัวญในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .854 โดยที่ตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษานั้น ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมคอชัวญในการปฏิบัติงานของครู ในลักษณะที่ซับซ้อน ซึ่งจะมีตัวแปรหลาย ๆ ตัว ร่วมกันอธิบายชัวญในการปฏิบัติงานของครู ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 8

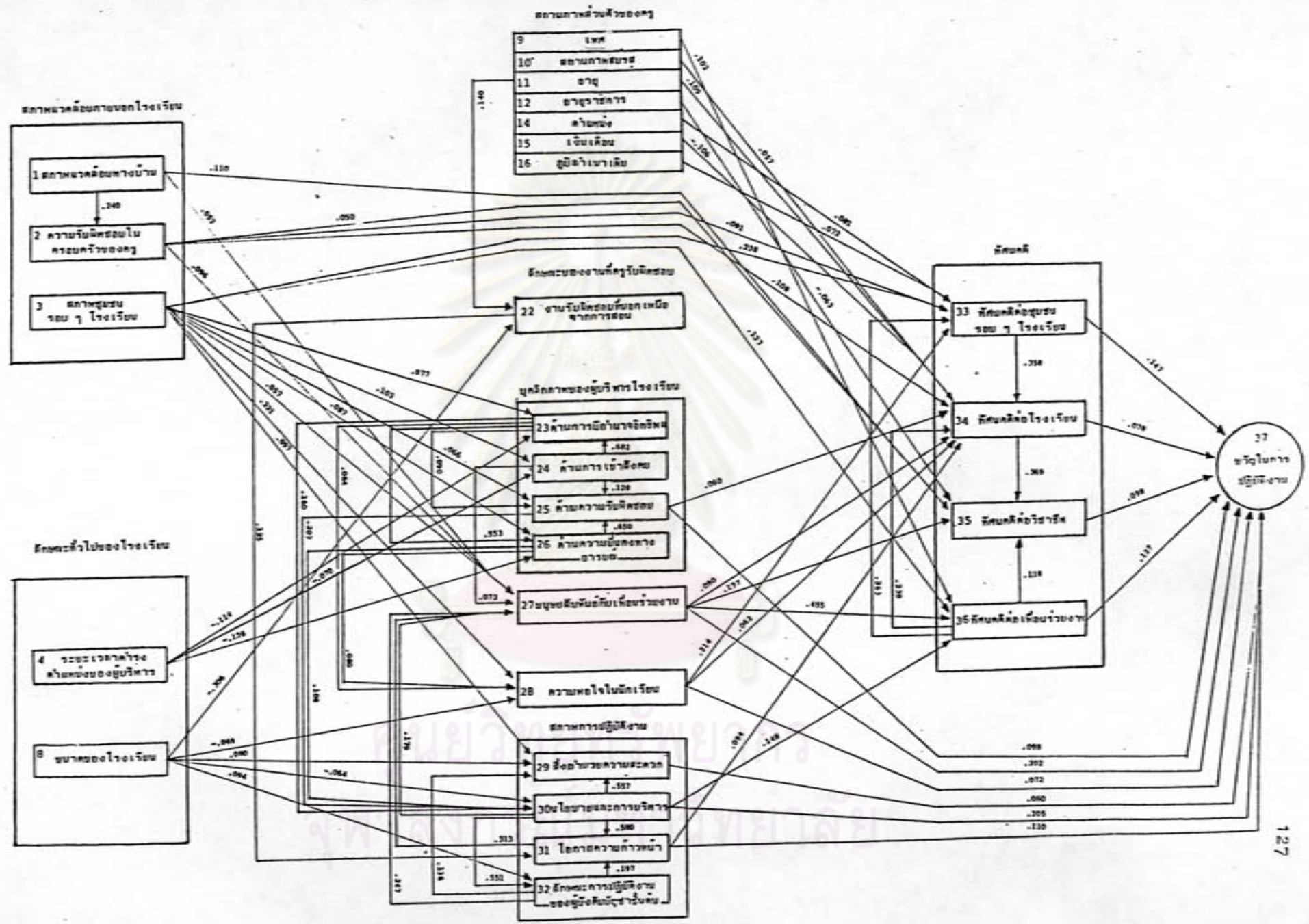
2. รูปแบบของระบบสาเหตุของชัวญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง (ดังแสดงในแผนภูมิที่ 8) สรุปส่วนที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมคอชัวญในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 8 ตัวแปร เรียงตามปริมาณผลรวมของผลทางตรง และทางอ้อมจากมากไปหาน้อยดังนี้

- 2.1.1 นโยบายและการบริหาร
- 2.1.2 มนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน
- 2.1.3 โอกาสความก้าวหน้า
- 2.1.4 ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน
- 2.1.5 บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ
- 2.1.6 ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
- 2.1.7 ความพอใจในนักเรียน
- 2.1.8 ทัศนคติต่อโรงเรียน

2.2 ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงอย่างเดียวคอชัวญในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 ตัวแปร เรียงตามปริมาณผลทางตรงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 2.2.1 ทัศนคติต่อวิชาชีพ
- 2.2.2 สิ่งอำนวยความสะดวก



แผนภูมิที่ 8 รูปแบบของระบบสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานโดยสรุป

2.3 ตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมอย่าง เดียวคือขวัญในการปฏิบัติงานมีจำนวน 17 ตัว เรียงตามปริมาณผลทางอ้อมจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 2.3.1 สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
- 2.3.2 มุคสิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล
- 2.3.3 มุคสิกภาพของผู้บริหารด้านการ เข้าสังคม
- 2.3.4 มุคสิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์
- 2.3.5 ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 2.3.6 งานรับผิดชอบที่นอก เหนือจากการสอน
- 2.3.7 ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู
- 2.3.8 ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร
- 2.3.9 ขนาดของโรงเรียน
- 2.3.10 สภาพแวดล้อมทางบ้าน
- 2.3.11 เพศ
- 2.3.12 อายุ
- 2.3.13 ตำแหน่ง
- 2.3.14 ภูมิลำเนาเดิม
- 2.3.15 เงิน เดือน
- 2.3.16 สถานภาพสมรส
- 2.3.17 อายุราชการ

ตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลเชิงนิมิตต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ยกเว้น ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ขนาดของโรงเรียน เงิน เดือน และอายุราชการ ที่ส่งผล เชิงนิเสธต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ผลสรุปจากการคำนวณหาความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ศึกษาที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง

จากการคำนวณปริมาณผลทางตรง ปริมาณผลทางอ้อมและปริมาณผลรวมของผลทางตรง และผลทางอ้อม จากตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ได้ผลดังนี้

1. ลักษณะการส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้น เมื่อพิจารณาปริมาณผลรวมของผลทางตรง และผลทางอ้อมจากตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา สรุปได้ดังนี้

1.1 ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางสูงที่สุด เกิน .5 ขึ้นไปมีเพียงตัวเดียวคือ นโยบายและการบริหาร

1.2 ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ .2 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง .4 มีจำนวน 4 ตัว คือ

- 1.2.1 มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.2 โอกาสความก้าวหน้า
- 1.2.3 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.4 มุคสิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ

1.3 ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมอยู่ในระดับเกิน .1 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง .2 มีจำนวน

8 ตัว คือ

- 1.3.1 สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
- 1.3.2 มุคสิกภาพของผู้บริหารด้านการมีอำนาจอิทธิพล
- 1.3.3 ทศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน
- 1.3.4 มุคสิกภาพของผู้บริหารด้านการเข้าสังคม
- 1.3.5 มุคสิกภาพของผู้บริหารด้านความมั่นคงทางอารมณ์
- 1.3.6 ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 1.3.7 ความพอใจในนักเรียน
- 1.3.8 ทศนคติต่อโรงเรียน

1.4 ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมอยู่ในระดับไม่ถึง .1 มีจำนวน 14 ตัว คือ

- 1.4.1 ทศนคติต่อวิชาชีพ
- 1.4.2 งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน
- 1.4.3 ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู
- 1.4.4 สิ่งอำนวยความสะดวก
- 1.4.5 ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร
- 1.4.6 ขนาดของโรงเรียน

1.4.7 สภาพแวดล้อมทางบ้าน

1.4.8 เพศ

1.4.9 อายุ

1.4.10 ตำแหน่ง

1.4.11 ภูมิลาเนาเดิม

1.4.12 เงินเดือน

1.4.13 สถานภาพสมรส

1.4.14 อาชวราชการ

2. ตัวแปรที่มีปริมาณผลทางตรงสูงสุด คือ นโยบายและการบริหารรองลงมาคือ มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีปริมาณผลทางตรง .205 และ .202 ตามลำดับ

3. ตัวแปรที่มีปริมาณผลทางอ้อมสูงสุด คือ นโยบายและการบริหารรองลงมาคือ สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน โดยมีปริมาณผลทางอ้อม .327 และ .195 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นการค้นพบที่สำคัญ 2 ประเด็น คือ ข้อค้นพบในการอธิบายขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง และผลสรุปของความสัมพันธืเชิงสาเหตุ จากตัวแปรที่นำมาศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ข้อค้นพบในการอธิบายขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง

ตัวแปรสาเหตุต่อขวัญในการปฏิบัติงานมีทั้งสิ้น 9 กลุ่ม ประกอบด้วย ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในนักเรียน สภาพการปฏิบัติงาน และทัศนคติของครู จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปร เหล่านี้ทั้งหมด เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .854 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งหมด มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางอยู่ใน ระดับสูง สามารถร่วมกันอธิบายขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้

ประมาณร้อยละ 72 ซึ่งข้อค้นพบในส่วนนี้ทำให้มั่นใจได้ว่าตัวแปรเชิงสา เหตุที่สำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงาน จะเป็นตัวแปรที่ปรากฏในรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. ผลสรุปของความสัมพันธ์เชิงสา เหตุจากตัวแปรที่นำมาศึกษาต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง

ในรูปแบบของผลทางตรงและผลทางอ้อมจากตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ซึ่งได้ปรับปรุงหลังจากทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบแล้ว พบว่า ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมของผลทางตรงและผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก จำนวน 5 ตัว ซึ่งหมายความว่าเมื่อครูมีคะแนนสูงในการรับรู้เรื่องนโยบายและการบริหารของโรงเรียน มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในทางที่ดี อยู่ในโรงเรียนที่มีโอกาสความก้าวหน้าสูง และมีผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพในการรับผิดชอบงานอย่างสูงแล้ว ลักษณะดังกล่าวข้างต้นนั้น จะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนั้น ให้เป็นบุคคลที่มีขวัญดีในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าลักษณะดังกล่าว เป็นลักษณะที่กลับกันก็จะส่งผลในทางลบต่อขวัญของครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะ เช่นนี้บ่งบอกได้ว่าการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางนั้น ไม่สามารถกระทำเพียงด้านใดด้านหนึ่งควรพิจารณาปรับปรุงหรือส่งเสริมไปพร้อม ๆ กัน หลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านที่สำคัญมาก ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร ในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานในโรงเรียนนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือผู้บริหารของโรงเรียน ซึ่งจะ เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งการให้การบริหารงานและการกำหนดนโยบายของโรงเรียน เป็นไปในรูปแบบใด ในภาวะปกติ ผู้บริหารจะสั่งการในเรื่องที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นไปตามวินัย กฎ หรือ ระเบียบวิธีปฏิบัติ เช่น การกำหนดวิธีปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้งานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้องมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่ในภาวะที่เกิดมีปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความซับซ้อน หรือข้อยกเว้นที่ไม่เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ การสั่งการในภาวะ เช่นนี้ ผู้บริหารควร เปิดโอกาสให้ครูที่จะต้องนำ เรื่องนั้น ๆ ไปปฏิบัติ เข้ามามีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการ ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึก เป็นเจ้าของ รู้สึกมีความผูกพันและย่อมจะทุ่มเทตนเองในชั้นปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดี ผู้บริหารควรระลึกเสมอว่าการสั่งการใด ๆ ครูจะต้องเป็นผู้นำไปปฏิบัติ ดังนั้นการพิจารณาวิธีแก้ปัญหา จึงต้องคำนึงถึงว่า วิธีแก้ปัญหาใดจะเป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด และวิธีใดที่จะทำให้ครู เข้ามามีส่วนร่วมได้มากที่สุด เมื่อผู้บริหารหาทางเลือกหรือวิธีการแก้ปัญหาได้แล้ว ควรจะชี้แจงให้คณะครูได้รับทราบและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานที่จะดำเนินงาน ถ้าคณะครูไม่เข้าใจก็ควร เปิดโอกาสให้คณะครูซักถามให้ได้ เข้าใจชัดเจน เพื่อ เป็นแนวทางให้คณะ

ครูปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และผู้บริหารควรติดตามผลการปฏิบัติงานนโยบายนั้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงหรือแก้ไขแนวปฏิบัติหรือนโยบายนั้นเสียใหม่ ถ้าพบว่านโยบายที่กำหนดขึ้นไม่เหมาะสม สำหรับการบริหารงานนั้นจะต้องบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดขึ้น กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องประสานงานติดตามการปฏิบัติงานช่วยเหลือให้กำลังใจ และประเมินผลงาน เพื่อจะได้ทราบว่างานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่มีอุปสรรค และปัญหาหรือข้อบกพร่องใด ๆ ที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือไม่

2.2 บุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ จากการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานในข้อ 2.1 จะได้ผลดีนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ เป็นอย่างดีในวิธีจัดการ การสั่งงาน การควบคุม และติดตามผลงาน โดยอาศัยหลักวิชาทางด้านการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ได้ผ่านการเรียนรู้ มีประสบการณ์และได้รับการอบรมฝึกหัดมา เป็นอย่างดีเสียก่อนที่จะมาดำเนินการบริหารงาน และสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจะขาดไม่ได้คือ ความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน คึงใจรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ไม่ย่อท้อในการทำงานแม้มีอุปสรรคสามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้ และผู้บริหารต้องตระหนักถึงภารกิจสำคัญ ๆ ที่จะต้องคิดและพิจารณาอยู่ตลอดเวลาว่า สภาพและฐานะของโรงเรียนที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ สมรรถภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่สมควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันกล่าวโดยสรุป คือ ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อภาระงานด้านการบริหารอย่างแท้จริง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.3 มนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง กล่าวคือ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะดี เมื่อคณะครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ เพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนั้นควรส่งเสริมให้มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน หลักสำคัญพื้นฐานประการหนึ่งก็คือการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดี อัน เป็นลักษณะนิสัยของตัวครูเองทุกคน ซึ่งลักษณะ เช่นนี้ เป็นลักษณะที่ครูได้รับการฝึกฝนอบรมมาก่อนแล้ว หากนำหลักการและวิธีการมาใช้ปฏิบัติก็จะ เป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างให้ครู เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรที่จะ ได้ส่งเสริมด้านหลักการและวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ ในเทคนิคต่างๆ เช่น ทาทางในการป้องกันสาเหตุของการแตกร้างในโรงเรียน ถ้ามีการแตกร้างเกิดขึ้นก็ควรจะหาทางประนีประนอมให้เกิดขึ้น ผลของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ หากวิธีการ เสริมสร้าง มีประสิทธิภาพ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ก็จะอยู่ในบรรยากาศของการมีสัมพันธ์อันดี มีน้ำใจไมตรี มีความสามัคคี มีความร่วมมือร่วมใจในทุกขณะ ลักษณะ เช่นนี้จะส่งผลถึงขวัญและการปฏิบัติงานในวิชาชีพของครู

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.4 โอกาสความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคนในการปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นของหน่วยงาน โดยเฉพาะครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางนี้ โอกาสความก้าวหน้า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ฉะนั้นผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ควรจะหาทางส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในภาคกลางมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามความสามารถและความเหมาะสม ให้นำเงินเดือนแก่ผู้ปฏิบัติงานดีให้ความ เป็นธรรมชาติสิทธิที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับ ปรับปรุงระบบการพิจารณาความดีความชอบให้มีความยุติธรรม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูที่มีผลงานดีเด่นในรอบปีได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม และจงใจให้คณะครูกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการทำงานจากการฝึกอบรม สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่โดยการลาศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อหลังจากได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษา และการให้การศึกษ ผู้ที่ศึกษาค่อมมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตนเองได้กระทำไปแล้ว และมีโอกาสใช้เวลา และความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงซ่อมบกพร่องต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ การได้เปลี่ยนงาน เป็นครั้งคราว และได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับคณะครูของโรงเรียนอื่น ๆ ช่วยให้ครูมีกำลังใจเพิ่มขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนั้น การให้ครูที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา หรือ เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งฝ่ายการศึกษาและกลุ่มโรงเรียนจัดขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนควรสนับสนุนทุกวิถีทาง

2.5 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางอีกด้านหนึ่ง กล่าวคือ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะดี เมื่อครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนครู ดังนั้น ในการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานจึงควรส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่าง ผู้บริหารกับคณะครู และครูกับคณะครู เพราะสัมพันธภาพที่ดี ภายในโรงเรียนจะช่วยให้คณะครูมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมีความ เข้าใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน ซึ่งจะช่วยให้การประสานงานระหว่างคณะครูประสบผลดียิ่งขึ้น และที่สำคัญยิ่งกว่านั้น ยังช่วยให้ทุกคน เกิดความมั่นใจในการทำงาน ไม่มีความหวาดระแวงเพื่อนร่วมงาน มีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน อันจะช่วยให้คณะครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดขวัญดีในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัว ดังกล่าว เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมาก สามารถใช้เป็นจุด เริ่มในการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง แต่ในการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ไม่ใช่เพียงพิจารณาปรับปรุงหรือส่งเสริม จากตัวแปรเพียง 5 ตัวเท่านั้น ควรจะพิจารณาปรับปรุงตัวแปรด้านอื่น ๆ ไปด้วย เช่น ควร ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชุมชน ทาวิธีการส่งเสริมให้ครูมีความพอใจในนักเรียน ส่งเสริมให้ครูได้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถคำนึงถึงระยะเวลาในการ คำรณาคำแห่งของผู้บริหารว่าจะให้ผู้บริหาร บริหารงานในโรงเรียนนั้น ๆ นานเท่าใดจึงจะ เหมาะสม และควรคำนึงถึงสถานภาพส่วนตัวของครูคนนั้นด้วยว่า ทำงานหน้าที่อะไรจึงจะ เหมาะสม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางนั้น มีทั้งที่ส่งผลทางตรงอย่างเดี่ยวต่อขวัญในการ ปฏิบัติงาน ส่งผลทางอ้อมอย่างเดี่ยวต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อม ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำเอาผลการวิจัยไปใช้

1. ตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู นั้นมีทั้งส่งผลทั้งทางตรง และทาง อ้อม ซึ่งแสดงว่าในการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานนั้นไม่ใช่จะปรับปรุงตัวแปรด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะ ควรพัฒนาปรับปรุงตัวแปรหลาย ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน แต่จุดเริ่มแรกที่ควร จะ พิจารณาปรับปรุงและส่งเสริมก่อนคือ ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหาร บุคลิกภาพของผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า และทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงาน ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่สุด และควรได้พิจารณาปรับปรุงเพื่อ เป็นจุด เริ่มต้นในการพัฒนาขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้บริหาร ได้มีความรู้ ในด้าน การบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารงาน เพื่อ จะได้นำไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

3. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารนั้น ส่งผลทางลบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง แสดงถึง การที่ผู้บริหารดำรงตำแหน่งนาน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะไม่ดี ดังนั้นในการย้าย หรือสับ เปลี่ยนผู้บริหารแต่ละครั้ง ควรคำนึงถึงระยะเวลาด้วยว่าผู้บริหารโรงเรียนควรดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ นานเท่าใด จึงจะพอเหมาะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรได้ศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานในหน่วยงานเอกชน ครูที่สอนในระดับประถมศึกษา อาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย เพื่อหาผลสรุปว่าตัวแปรใดบ้าง เป็นสาเหตุต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อันจะ เป็นแนวทางในการบำรุงและพัฒนาขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของครูมัธยมศึกษาในภาคกลาง เพื่อจะได้ผลสรุปการวิจัยในด้านการนำไปปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุของทัศนคติต่อวิชาชีพของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง เพื่อจะได้ค้นหาผลการศึกษามาประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในภาคกลาง ให้ดียิ่งขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย