เฉลิมพระเกียรติ สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและค้นหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผล Causal Model) ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ตัวแปรสาเหตุมีจำนวนทั้งสิ้น 8 กลุ่ม ประกอบด้วยตัวแปรบุคลิกภาพของครูใหญ่ มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของครู ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงาน และทัศนคติของครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบวัด จำนวน 7 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามบุคลิกภาพของครูใหญ่ (2) แบบสอบถามมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนที่ประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู และสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน (4) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ที่ประกอบด้วยด้านลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ และสภาพการปฏิบัติงาน (5) แบบวัดทัศนคติ ที่ประกอบด้วย แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพ แบบวัดทัศนคติต่อโรงเรียน แบบวัดทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และแบบวัดทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน (6) แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของครู (7) แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนที่ใช้ในการวิเคราะห์ 1,250 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง จำแนกกลุ่มตามเขตการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ผลการตอบแบบสอบถามและแบบวัด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัย

ผลสรุปจากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของตัวแปร

จากผลการวิจัยได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Model) ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สำกัดกรมสามัญศึกษา จากตัวแปรสาเหตุด้านบุคลิกภาพของครูใหญ่

มนุษยสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพส่วนตัวของครู และทัศนคติของครู ปรากฏผลดังแสดงในแผนภูมิที่ 9

รูปแบบของระบบสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 9 อธิบายได้ดังต่อไปนี้คือ

1. ตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานมี 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1.1 สภาพการปฏิบัติงาน

1.2 มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.3 บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ

1.4 ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

1.5 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

1.6 บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล

1.7 ทัศนคติต่อโรงเรียน

2. ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานมี 1 ตัวแปร คือ

2.1 ทัศนคติต่อวิชาชีพ

3. ตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานมี 14 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

3.1 สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน

3.2 บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม

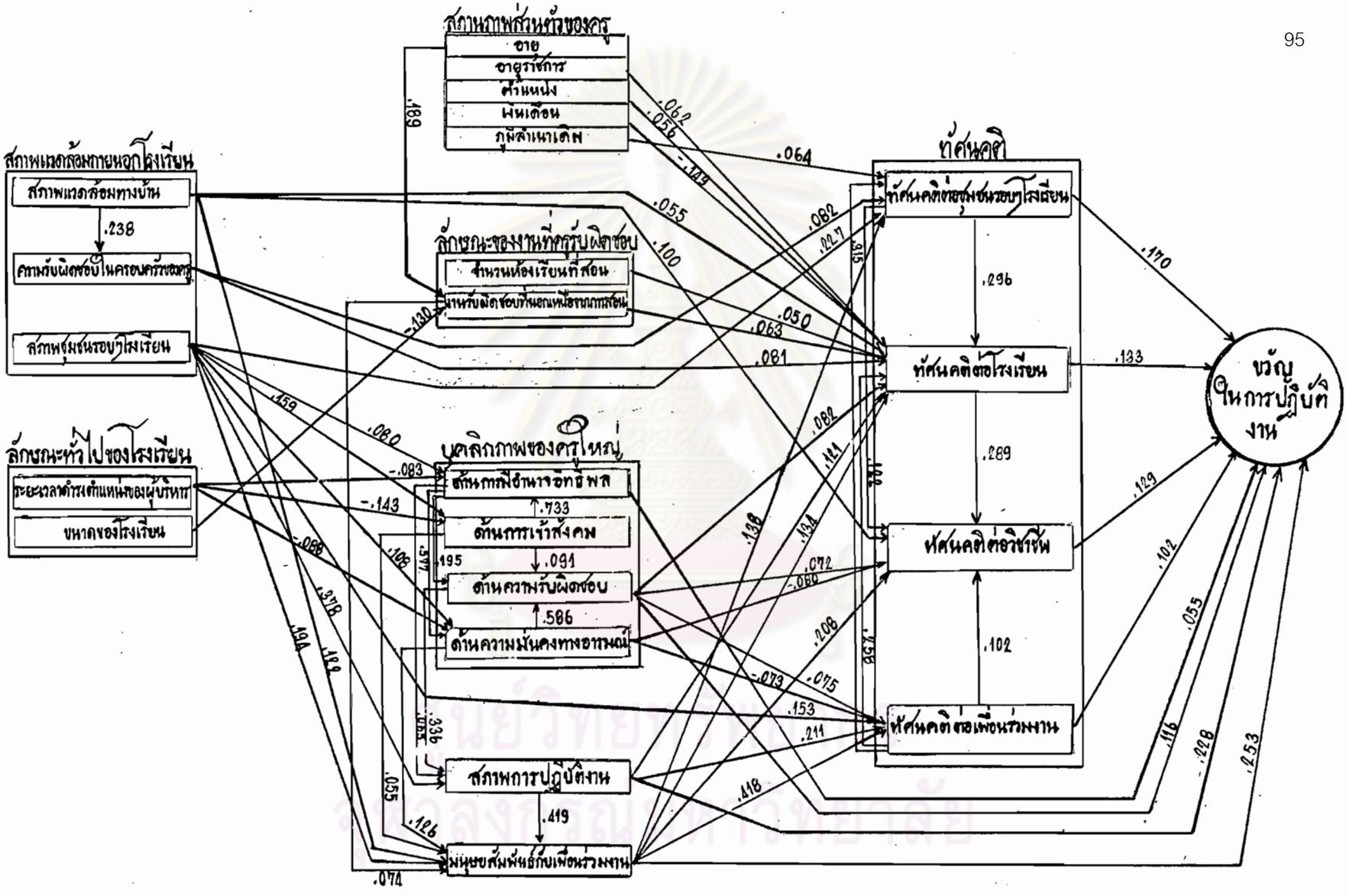
3.3 บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์

3.4 สภาพแวดล้อมทางบ้าน

3.5 ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร

3.6 งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน

3.7 ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู



แผนภูมิที่ 9 รูปแบบของระบบสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานโดยสรุป

3.8 เงินเดือน

3.9 ภูมิลำเนาเดิม

3.10 อายุราชการ

3.11 ตำแหน่ง

3.12 จำนวนห้องเรียนที่สอน

3.13 อายุ

3.14 ขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนผลเชิงนิมานต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ยกเว้น ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร เงินเดือน และขนาดของโรงเรียน ที่ส่งผลเชิงนิเสธต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ผลสรุปจากการคำนวณหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของตัวแปรที่ศึกษา ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

จากการคำนวณได้ปริมาณผลทางตรง ปริมาณผลทางอ้อม และปริมาณผลรวมของผลทางตรงและผลทางอ้อมจากตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 8

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ปริมาณผลทางตรง ปริมาณผลทางอ้อม และปริมาณผลรวมของผลทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรที่ศึกษา ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ปริมาณผลทางตรง	ปริมาณผลทางอ้อม	ปริมาณผลรวม
สภาพการปฏิบัติงาน	.228	.253	.481
มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน	.253	.181	.434
สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน	-	.430	.430
บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ	.116	.177	.293
ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน	.170	.066	.236
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	.102	.133	.235
บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล	.055	.158	.213
บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม	-	.207	.207
บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	-	.200	.200
ทัศนคติต่อโรงเรียน	.133	.037	.170
ทัศนคติต่อวิชาชีพ	.129	-	.129
สภาพแวดล้อมทางบ้าน	-	.083	.083
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร	-	-.069	-.069
งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน	-	.044	.044
ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู	-	.033	.033
เงินเดือน	-	-.026	-.026
ภูมิลำเนาเดิม	-	.016	.016
อายุราชการ	-	.011	.011
ตำแหน่ง	-	.010	.010
จำนวนห้องเรียนที่สอน	-	.009	.009
อายุ	-	.008	.008
ขนาดของโรงเรียน	-	-.006	-.006

จากตารางที่ 8 แสดงถึง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 22 ตัว เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 7 ตัว คือ สภาพการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล และทัศนคติต่อโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุส่งผลทางตรงอย่างเดียวต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 1 ตัว คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุส่งผลทางอ้อมอย่างเดียวต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 14 ตัว คือ สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมทางบ้าน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู เงินเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุราชการ ตำแหน่ง จำนวนห้องเรียนที่สอน อายุ และขนาดของโรงเรียน เมื่อพิจารณาปริมาณผลทางตรงที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ตัวแปรที่มีปริมาณผลทางตรงสูงที่สุดคือ มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และรองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงาน โดยมีปริมาณผลทางตรง .253 และ .228 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปริมาณผลทางอ้อมที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ตัวแปรที่มีปริมาณผลทางอ้อมสูงที่สุดคือ สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน รองลงมาคือ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม โดยมีปริมาณผลทางอ้อม .430 และ .207 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาปริมาณผลรวมของผลทางตรงและผลทางอ้อมจากตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาได้นี้ ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมสูงที่สุด เกิน .4 ขึ้นไป มี 3 ตัวคือ สภาพการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ .2 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง .3 มี 6 ตัว คือ บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความรับผิดชอบ ทัศนคติต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการมีอำนาจอิทธิพล บุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านการเข้าสังคม และบุคลิกภาพของครูใหญ่ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมอยู่ในระดับเกิน .1 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง .2 มี 2 ตัว คือ ทัศนคติต่อโรงเรียน และทัศนคติต่อวิชาชีพ ตัวแปรที่มีปริมาณผลรวมอยู่ในระดับไม่ถึง .1 มี 11 ตัว คือ สภาพแวดล้อมทางบ้าน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร งานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน ความรับผิดชอบในครอบครัวของครู เงินเดือน ภูมิลำเนาเดิม อายุราชการ ตำแหน่ง จำนวนห้องเรียนที่สอน อายุ และขนาดของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลแบ่งออกเป็นประเด็นใหญ่ ๆ คือ ข้อค้นพบในการอธิบายขวัญในการปฏิบัติงานจากตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลสรุปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากตัวแปรที่นำมาศึกษาต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ดังจะได้อภิปรายตามลำดับขั้นดังนี้

1. ข้อค้นพบในการอธิบายขวัญ ในการปฏิบัติงานจากตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู จากตัวแปรสาเหตุมีทั้งสิ้น 8 กลุ่ม ประกอบไปด้วยตัวแปรด้านบุคลิกภาพของครูใหญ่ มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ สภาพการปฏิบัติงาน ทัศนคติของครู และสถานภาพส่วนตัวของครู โดยที่ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเหล่านี้ รวมทั้งสิ้นคำนวณเป็นค่า Multiple correlation แล้วได้ .872 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สามารถร่วมกันอธิบายขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ประมาณร้อยละ 76 ซึ่งข้อค้นพบในส่วนนี้ทำให้เกิดความมั่นใจได้มากว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญ จะเป็นตัวแปรที่ปรากฏในรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. ผลสรุปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากตัวแปรที่นำมาศึกษาต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ในรูปแบบของผลทางตรงและผลทางอ้อมจากตัวแปรต่าง ๆ ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ปรับปรุงหลังจากทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบแล้ว ปรากฏว่าลักษณะความสัมพันธ์ของผลทางตรงและทางอ้อมนั้นเป็นสิ่งที่ซับซ้อน คือมีทั้ง ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงอย่างเดียว ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมด้วย ตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมอย่างเดียวแต่ให้ผลมาก และตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมอย่างเดียวผลน้อย แสดงให้เห็นได้ว่าลักษณะการอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนมาก ซึ่งลักษณะเช่นนี้บ่งบอกได้ว่าการจะพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมิใช่จะเริ่มทำเพียงจุดใดจุดหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะได้

ผลเต็มที่ ควรจะพิจารณาปรับปรุงหรือส่งเสริมไปพร้อม ๆ กันหลาย ๆ ลักษณะ ที่สำคัญคือ ควรจะพิจารณาจุดสำคัญมาก ๆ ดังนี้คือ

2.1 สภาพการปฏิบัติงานของครู ควรมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่าเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น แต่สามารถที่จะส่งเสริมสร้างได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้ครูเกิดความพอใจในการทำงาน เช่นให้มีสภาพการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้หรือเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ มีการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างทั่วถึง ผู้บริหารมีการกระจายปริมาณงานให้ครูรับผิดชอบได้อย่างเสมอภาคและเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นไปอย่างยุติธรรม การทำงานตามแผนงานและโครงการของโรงเรียนทำอย่างจริงจังและมีระบบ ครูในโรงเรียนมีความร่วมมือช่วยกันในการปฏิบัติงานด้านการสอน มีการจัดบริการด้านสวัสดิการบ้านพักครูได้เพียงพอเหมาะสมกับความต้องการของครูในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น ๆ โดยการสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารหรือครูใหญ่กับครูผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างครูกับคณะครู และระหว่างคณะครูด้วยกันในสถานศึกษานั้น ๆ เพราะครูที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี หรืออยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดี ก็สามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นด้วยความสุข จะได้มาซึ่งความรักใคร่ ยอมรับนับถือและความร่วมมือจากบุคคลอื่น ส่งเสริมให้ครูเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจดีทำงานด้วยใจรักและอุทิศตนให้กับงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธรรมรส โชติกุญชร (2524 : 6) ซึ่งระบุว่า การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นการประพฤติตนให้มีความเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะปฏิบัติตนให้เสมอภาคกันโดยความคิดหรือปฏิบัติต่อกันโดยไม่ได้มีการยึดถือฐานะหน้าที่และกระทำอยู่ร่วมกันทั้งในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์โดยรูปนัย (formal) และและอรูปนัย (informal) ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ซึ่งพฤติกรรมชนิดนี้ใช้เป็นประโยชน์ในการทำงาน และผลงานวิจัยของ เชวง ชื่นประโคน (2528) ได้ค้นพบเช่นกันว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นตัวประกอบหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

2.3 สภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ในด้านสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนนี้มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติของครูมากอีกด้านหนึ่ง กล่าวคือขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะดีเมื่อครูมีความพอใจที่ผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลในชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ทั้งในด้านการเงินและอุปกรณ์ต่าง ๆ (Bergeth 1971 : 6293-A, Strickland 1963 : 4589 - 4599) ดังนั้นในการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอและตำบลนั้น ๆ ได้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชุมชนมาก ๆ โดยให้โรงเรียนได้บริการการศึกษาและทรัพยากรแก่ชุมชนตามโอกาส และให้เป็นแหล่งกลางที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนได้เช่น การให้บริการในด้านสาธารณสุขมูลฐาน ด้านการเกษตร เป็นต้น ทั้งนี้เพราะเมื่อคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนได้มีบทบาทในการนำโรงเรียนเข้าสู่ชุมชน และนำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน ได้สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ได้ร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของชุมชน ได้ประสานสามัคคีในชุมชน ได้ใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา ได้ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องสัมพันธ์กับความเป็นอยู่และความต้องการของชุมชนแล้ว จะทำให้บุคคลในชุมชนและคณะครูในโรงเรียนมีไมตรีจิตผูกพันต่อกัน มีความเสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจทั้ง 2 ฝ่าย เป็นผลทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีได้ ส่วนโรงเรียนมัธยมประจำจังหวัดอยู่ในสังคมเมือง มักจะมีสมาคมผู้ปกครองครู คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนก็ควรจะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองของนักเรียนให้มีมากยิ่งขึ้น โดยการจัดประชุมผู้ปกครองของนักเรียน รายงานผลการเรียนของนักเรียน รายงานความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบ จัดนิทรรศการทางวิชาการโดยเปิดให้บุคคลภายนอกเข้าชมได้ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ด้านดังกล่าว เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดที่สามารถใช้เป็นจุดเริ่มในการจะพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครู แต่ในการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครู ไม่ใช่เพียงพิจารณาปรับปรุงหรือส่งเสริมจากตัวแปรเพียง 3 ด้านนี้เท่านั้น การที่จะทำให้การพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานได้ผลอย่างเต็มที่ ควรจะพิจารณาปรับปรุงหรือส่งเสริมตัวแปรทั้งระบบที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ควรส่งเสริมด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น ๆ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชุมชน โดยให้บริการการศึกษาและทรัพยากรแก่

ชุมชนตามโอกาส และส่งเสริมความก้าวหน้าของชุมชนด้วยการร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจการต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารหรือครูใหญ่ปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารอยู่เสมอ ควรคำนึงถึงระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารว่าจะให้ผู้บริหารบริหารงานในโรงเรียนนั้น ๆ นานเท่าใดจึงจะเหมาะสม ควรส่งเสริมให้ครูได้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถ ควรหาวิธีการส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ต่อโรงเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนและควรให้โอกาสครูได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ทั้งที่ส่งผลทางตรงอย่างเดียวต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ส่งผลทางอ้อมอย่างเดียวต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำเอาผลการวิจัยไปใช้

1. ในการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครู จะให้ได้ผลดีที่สุด ควรจะปรับปรุงหรือส่งเสริมปัจจัยหลาย ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน คือ ควรปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ควรส่งเสริมด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น ๆ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชุมชน ด้วยการร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของชุมชนและให้โรงเรียนได้บริการการศึกษาและทรัพยากรแก่ชุมชนตามโอกาส ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นนักบริหารอยู่เสมอ ควรคำนึงถึงระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารว่าจะให้ผู้บริหาร บริหารงานในโรงเรียนนั้น ๆ นานเท่าใดจึงจะเหมาะสม ควรส่งเสริมให้ครูได้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถ ควรหาวิธีการส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ต่อโรงเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และควรให้โอกาสครูได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เป็นต้น แต่ในการนำไปใช้นั้นถ้าจะเริ่มทำทีละอย่างไป สิ่งที่ควรจะปรับปรุงและส่งเสริมมากที่สุดคือ ควรปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ควรส่งเสริมด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น ๆ และควรส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียน

มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชุมชน ด้วยการให้ครูได้ร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของชุมชน และให้โรงเรียนได้บริการการศึกษาและทรัพยากรแก่ชุมชนตามโอกาส ซึ่งเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงสภาพชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนให้ดีขึ้น ปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ เป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุด ที่ควรพิจารณาปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดขึ้น ในการจะเริ่มพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครู

2. ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารหรือครูใหญ่ ควรหาวิธีที่จะคัดเลือกบุคคลมาเป็นผู้บริหารหรือครูใหญ่ให้มีความเหมาะสม โดยผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารหรือครูใหญ่ ควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีคือมีความสามารถในการเข้าสังคมหรือเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรับผิดชอบดี มีบุคลิกภาพเป็นผู้นำและมีความมั่นคงทางอารมณ์

3. จากข้อค้นพบ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารส่งผลทางลบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูแสดงถึง การที่ผู้บริหารดำรงตำแหน่งนาน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะไม่ดี ดังนั้นในการสั่งย้ายหรือสับเปลี่ยนผู้บริหารแต่ละครั้ง ควรคำนึงถึงระยะเวลาว่าผู้บริหารโรงเรียนควรดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ นานเท่าไร จึงจะพอเหมาะที่จะให้ย้ายหรือสับเปลี่ยนไปอยู่โรงเรียนใหม่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานที่ทำงานในหน่วยงานเอกชน ครู-อาจารย์ที่สอนในระดับประถมศึกษา อาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัย น่าจะได้รับการศึกษาเพื่อหาผลสรุปว่ามีตัวแปรอะไรเป็นสาเหตุต่อขวัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ใช้ผลสรุปนั้น เป็นแนวทางให้การบำรุงและพัฒนาขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2. ควรได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร เพื่อหาผลสรุปเป็นภาพรวมของครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ