

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงสถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยสหสัมพันธ์ (correlational research) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ครูในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 กรุงเทพมหานคร กำหนดกลุ่ม ตัวอย่างจากตาราง (Krejcie – Morgan) ที่มีระดับความคลาดเคลื่อน .05 จากประชากรทั้งสิ้น 923 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9833

### สรุปผลการวิจัย

สรุปผลจากการวิเคราะห์ “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า

1. ระดับของค่าเฉลี่ยของปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยจิตใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ ปัจจัยคำจูนมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับนักเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เทคนิคการนิเทศ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวและเงินเดือนตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยด้านการแนะแนวและช่วยเหลือให้นักเรียนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการปกครองชั้นเรียน ด้านความสัมพันธ์ของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการเตรียมการสอน ด้านการปฏิบัติการสอน ด้านความร่วมมือกับเพื่อนครู ด้านการพัฒนาตนเองด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการประเมินผลและด้านการผลิตและใช้สื่อ ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานของครู พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวก ( $r = 0.735$ ) กับการปฏิบัติงานของครู ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูนกับการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์เชิงบวก ( $r = 0.870$ ) กับการปฏิบัติงานของครู ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

## การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำเสนอประเด็นสำคัญที่พบในการวิจัยดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** สถานภาพส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู มีรายละเอียดสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ผลการศึกษาตัวแปรเพศ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันเพศหญิงและเพศชาย ต่างก็มีความจำเป็นในการประกอบอาชีพเท่าเทียมกัน การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลตั้งไว้ และเกิดจากความพึงพอใจเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเฟรด เอ็ม. คูเปอร์ (Alfred M. Cooper) (ทองชะ พรหมินทร์, 2542:12-13 อ้างจาก Cooper, 1958) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานของ คูเปอร์ว่า เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์ต้องการทำงานจะมีแรงจูงใจที่เกิดจากทำงานที่เขาสนใจ มีอุปสรรคที่ดีในการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำมีสภาพ

การทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เขายกย่องนับถือ และสอดคล้องกับแนวคิดของ แสวง จันทร์หอม (2538:143) ที่ชี้ให้เห็นว่า ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ต้องมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะครู ซึ่งแต่ละคนย่อมมีนิสัย บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะที่แตกต่างกันออกไป การที่คณะครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งจูงใจที่ดี ย่อมทำให้ครูมีความรู้สึกรักหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ พร้อมทั้งจะเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งานนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงกล่าวได้ว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาค้างนี้

ผลการศึกษาตัวแปรอายุ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ เพราะมนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อบุคคลได้รับความสำเร็จแล้วก็ต้องมีความต้องการสิ่งอื่นต่อไป เมื่อมีอายุน้อย ก็มักต้องการความสำเร็จในการทำงาน ส่วนบุคคลที่มีอายุมากเมื่อประสบผลสำเร็จแล้วก็มีความต้องการเป้าหมายที่สูงขึ้นไป ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อับลาแฮม ฮาร์รอยด์ มาสโลว์ (Abraham Harold Maslow)(สมเพชร เมฆร,2545:15-18 อ้างจาก Maslow,1970) ซึ่งเขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถจัดเป็นลำดับขั้นได้ และเมื่อความต้องการในลำดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นตัวจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป จึงกล่าวได้ว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาค้างนี้

ผลการศึกษาตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่าการศึกษาส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจหรือผลักดันให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจเป็นเครื่องมือ ที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่บุคคลได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิด ซี. แมคเคลนแลนด (David C. Machanlan)(สถาพร ลิ้มอุดมพร,2540:33 อ้างจาก Machanlan,1970) ผู้ที่จะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านสัมฤทธิ์ผลสูง หรือความสำเร็จของงานจะทำได้โดยกระตุ้นความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จ

และช่วยให้งานขององค์กรสำเร็จ จึงกล่าวได้ว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้

ผลการศึกษาตัวแปรประสบการณ์ พบว่า ประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงานของคนทำให้เกิดการสั่งสมความรู้ เมื่อคนมีความรู้ก็จะเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานครูทุกคนทำงานร่วมกันทำงานคล้าย ๆ กัน และเกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลมีกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดล เอส. บีช (Dele S. Beach)(ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์,2542:246 อ้างจาก Beach,1977) ที่ชี้ให้เห็นว่าการจงใจทำให้เกิด ความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อประสบผลสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญต่อการกระทำของมนุษย์ ในโรงเรียนเดียวกันมีส่วนคล้ายๆกัน จึงกล่าวได้ว่าประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวก ( $r = 0.735$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ (X) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรการบริหารองค์กรมีคุณภาพ ( $r = 0.543$ ) ตัวแปรมีโอกาสในการทำงานที่ตรงตามอุดมการณ์ ( $r = 0.659$ ) ตัวแปรมีอุปกรณ์ที่ดีในการทำงาน ( $r = 0.598$ ) ตัวแปรมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม ( $r = 0.451$ ) ตัวแปรการได้รับความเคารพนับถือจากชุมชน ( $r = 0.566$ ) ตัวแปรมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม ( $r = 0.585$ ) ตัวแปรความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ ( $r = 0.382$ ) ตัวแปรการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้ง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เขายกย่องนับถือ ( $r = 0.600$ ) ตัวแปรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ( $r = 0.586$ ) ตัวแปรมีสักดิ์ศรีของความเป็นครู ( $r = 0.422$ ) และตัวแปรความก้าวหน้าในงานที่ทำ ( $r = 0.610$ ) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากการได้รับโอกาสในการทำงานที่ตรงตามอุดมการณ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เขายกย่องนับถือ และความก้าวหน้าในงานที่ทำ เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg,1959: 112) ที่ได้ชี้ให้เห็นถึงแรงจูงใจของบุคคลเกิดจากปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ความสำเร็จของงานที่ทำให้การทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับ

บัญชา จากเพื่อน จากผู้มารับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความสามารถ ลักษณะของงานที่มีลักษณะที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำซ้ำ ความรับผิดชอบ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่อาจได้รับการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

**สมมุติฐานที่ 3** ปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู ( $r = 0.870$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาด้านพบว่า ปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรการเตรียมการสอน ( $r = 0.704$ ) ตัวแปรการปฏิบัติการสอน ( $r = 0.772$ ) ตัวแปรการประเมินผล ( $r = 0.678$ ) ตัวแปรการผลิตและใช้สื่อ ( $r = 0.597$ ) ตัวแปรการปกครองชั้นเรียน ( $r = 0.633$ ) ตัวแปรความร่วมมือกับเพื่อนครู ( $r = 0.705$ ) ตัวแปรความสัมพันธ์กับชุมชน ( $r = 0.482$ ) ตัวแปรความสัมพันธ์ของคณะกรรมการสถานศึกษา ( $r = 0.674$ ) ตัวแปรกิจกรรมเสริมหลักสูตร ( $r = 0.592$ ) ตัวแปรการแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน ( $r = 0.483$ ) และตัวแปรการพัฒนาตนเอง ( $r = 0.725$ ) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค่าจูงใจทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 112) ที่ได้อธิบายถึงปัจจัยค่าจูงใจกับแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความสำเร็จของงาน เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มารับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความสามารถ ลักษณะของงานซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจ ทำซ้ำความรับผิดชอบที่เกิดจากความ พึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับนักเรียน การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้

บังคับบัญชากับบุคคลทั่วไป อาชีพครูซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ทำให้เกิดความรู้สึกดี ซึ่งปัจจัยคำจูนเป็นองค์ประกอบที่เป็นความต้องการของคนทำงาน เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสุข เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งสองด้านคนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้

ผลการศึกษานี้จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ก่อให้เกิดเจตคติที่ดีในการทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพงษ์ เกษมสิน (2512) ที่พบว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นต้องมีแรงจูงใจ ผลการศึกษาของ ทองชะ พรหมินทร์ (2542) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก ทำงานที่เขาสนใจ มีอุปกรณ์การทำงานที่ดีในการทำงาน ค่าจ้างที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้า มีสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกในการไปกลับ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น และผู้บังคับบัญชาที่เขาขย่องนับถือ และผลการศึกษาของ ชัดติยา ด้วงสำราญ (2543) ที่พบสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่าต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีโอกาสได้ใช้ความสามารถ และพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและเป็นงานที่มีความมั่นคง มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล และมีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยแบ่งข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู เป็น 3 ประการ จากผลการวิจัยดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สังกัดกรุงเทพมหานครควรเพิ่มรายได้และสวัสดิการเพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

2. ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อและอุปกรณ์ ที่มีคุณภาพให้เพียงพอต่อการผลิต เพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน

3. ควรส่งเสริมปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจทุกตัว เพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ผู้บริหารควรพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ไม่ควรมอบหมายงานให้เป็นภาระแก่ครูมากเกินไป
3. ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน โดยเฉพาะการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนขั้น และไม่ควรเห็นแก่พวกพ้อง
4. ด้านการมอบหมายงานควรจัดให้ผู้ที่มีความสามารถ ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และทำงานกันเป็นทีม
5. ควรส่งเสริมผู้ที่มีผลงานดี มีความสามารถ ให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
6. จัดสวัสดิการให้เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. ควรส่งเสริมการแนะแนวนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
8. ควรส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์คณะกรรมการสถานศึกษา กับสถานศึกษา

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านการศึกษาอบรม ทักษะ คุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับ การศึกษาอื่น
3. ควรศึกษาแนวทางในการจัดการสวัสดิการครูให้ดีขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครูได้รับความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา กับผล การปฏิบัติงานของครู