

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ ของครู

ประชากรในการวิจัยเป็น ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2546 ซึ่งประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี และ จังหวัดสระแก้ว จำนวนทั้งสิ้น 6,661 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจำนวน 450 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์จำนวน 450 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร การสนับสนุน จากเพื่อนครู

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบวัดความผูกพันต่อวิชาชีพ ของครู และแบบสอบถามการสนับสนุนด้านวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคลของครู

ตอนที่ 2 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

ตอนที่ 3 การสนับสนุนจากเพื่อนครู

แบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ มีค่าความเที่ยงอยู่ในช่วง 0.92 - 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สังเกตได้ ใช้โปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) แบบมีตัวแปรแฝง (Latent Variable) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันของครู โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.50

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 13 ตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าความสัมพันธ์กันขนาดพอเหมาะ ($r < 0.90$) โดยไม่มีตัวแปรสังเกตได้คู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 13 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 74 คู่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าตั้งแต่ 0.03 ถึง 0.76 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีจำนวน 3 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสูงสุด คือ การสนับสนุนด้านการสื่อสาร (y_1) กับการสนับสนุนด้านทรัพยากร (y_3) มีค่าเท่ากับ 0.76 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าต่ำสุด คือ ระดับการศึกษา (x_2) กับประสบการณ์การทำงาน (x_3) มีค่าเท่ากับ 0.03

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 3.17 โดยมีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.99 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 15 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (MRSEA) เท่ากับ 0.00 กราฟคิวพลีตมีความชันกว่าเส้นทแยงมุม มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 1.05 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ (2.00) โดยค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าค่อนข้างสูง และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรตามคือความผูกพันต่อวิชาชีพของครู มีค่าเท่ากับ 0.662 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร ความผูกพันต่อวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 66.2

3. เนื่องจากโมเดลสมมติฐานมีเส้นทางอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญจำนวน 1 เส้น คือตัวแปรเพศที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลใหม่โดยตัดเส้นทางอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญออก ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูที่ปรับแก้พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 2.85 โดยมีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.99 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 13 ค่าดัชนีวัดระดับ

ความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (MRSEA) เท่ากับ 0.00 กราฟคิวพล็อตมีความชันกว่าเส้นทแยงมุม มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 1.04 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ (2.00) โดยค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าค่อนข้างสูง และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพของครู มีค่าเท่ากับ 0.631 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร ความผูกพันต่อวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 63.1

เมื่อเปรียบเทียบดัชนีแสดงความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ตามสมมติฐานกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูที่ปรับแก้ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูที่ปรับแก้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่า มีจำนวนเส้นทางน้อยกว่า และผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้ใกล้เคียงกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูที่เป็นโมเดลที่ปรับแก้มาใช้ในการอภิปรายผล

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานทั้ง 7 ข้อ และไม่เป็นไปตามสมมติฐานหนึ่งข้อ ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูมีทั้งหมดจำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูมากที่สุด คือการสนับสนุนจากเพื่อนครู รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และประสบการณ์การทำงาน ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูมากที่สุด โดยผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู คือระดับการศึกษา รองลงมา ได้แก่ เพศ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และประสบการณ์การทำงาน ตามลำดับ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหารมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงาน รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษา และเพศ ตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความผูกพันต่อวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 63.1 โดยพบว่า

การสนับสนุนจากเพื่อนครูส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูมีขนาดอิทธิพลมากที่สุดเท่ากับ 0.54 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนครูสูง คือการได้รับความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการเรียน

การสอนมาก (มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.84 0.77 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) จะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของครูมากกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนครูต่ำ

การสนับสนุนจากผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพของครู (มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.28 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) แสดงว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารตามระดับความสำคัญ ดังต่อไปนี้ การสนับสนุนด้านการสอน การสนับสนุนด้านทรัพยากร การสนับสนุนด้านการประเมินผลงาน การสนับสนุนด้านกฎระเบียบ และการสนับสนุนด้านการสื่อสาร (มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 0.88 0.84 0.81 และ 0.76 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) จะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของครูมาก นอกจากนี้ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารแล้วจะทำให้ครูได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนครูด้วย คือ การที่ครูมีการสนับสนุนกันระหว่างเพื่อนครูมากนั้นอาจเป็นสาเหตุมาจากผู้บริหารให้การสนับสนุนต่อครูมากด้วย (มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.29 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) เป็นผลทำให้มีความผูกพันต่อวิชาชีพของครูมาก

ประสบการณ์การทำงาน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพของครู (มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.16 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานการทำงานมาก คือทำงานอยู่ในวิชาชีพครูมานานแล้วจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของครูมาก นอกจากนี้ครูที่ทำงานมานานจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารมากกว่าครูที่เพิ่งเข้ามาทำงาน (มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.26 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) และครูที่ทำงานมานานแล้วจะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนครูมากกว่าครูที่เพิ่งมาทำงานด้วย (มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.16 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) เป็นผลทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก

ระดับการศึกษาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู (มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.47 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.25 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) แสดงว่าครูที่ระดับการศึกษาสูงกว่า จะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีการร่วมมือกันกับเพื่อนครูดีกว่า และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารดีกว่า

ประการสุดท้ายเพศส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู (มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.33 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.22 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) แสดงว่า ครูเพศหญิงจะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนครูและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารมากกว่าเพศชาย เป็นผลทำให้เพศหญิงมีความผูกพันต่อวิชาชีพของครูมาก แต่ไม่พบว่า

ตัวแปรเพศส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูซึ่งผลที่ได้นี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่า ครูเพศหญิงหรือเพศชายไม่ทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพมากนัก้อยต่างกัน เพศของครู จึงไม่เป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผลการวิจัยเป็นไปตามแนวคิดของซิงห์ และบิลลิงเลย์ (Singh & Billingley, 1998) ที่ว่าความผูกพันต่อวิชาชีพของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยของการสนับสนุนด้านวิชาชีพของผู้บริหารและเพื่อนครู รวมทั้งอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของครู ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความผูกพันต่อวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 63.1 แบ่งออกเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายได้ 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยการสนับสนุนด้านวิชาชีพ ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนครู ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านการสื่อสาร การสนับสนุนด้านการสอน การสนับสนุนด้านทรัพยากร การสนับสนุนด้านกฎระเบียบ และการสนับสนุนด้านการประเมินผลงาน ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยการสนับสนุนด้านวิชาชีพ

การสนับสนุนจากเพื่อนครูมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า การสนับสนุนจากเพื่อนครูมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูเมื่อครูได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในด้านการให้ความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนครูในการสอน เช่นการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อการสอน ครูที่มีค่านิยมร่วมกันมีทัศนคติคล้ายคลึงกัน ช่วยให้แต่ละคนมีความเติบโตในวิชาชีพ และมีการร่วมกันแก้ปัญหา มีการทำงานอย่างสมเหตุสมผล ทำให้ได้รับรางวัลที่แท้จริงในการทำงานจากสภาระดับกล่าวทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อวิชาชีพ (Theobald, 1989) การสนับสนุนจากเพื่อนครูส่งผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู แสดงว่าครูที่ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ครูที่ปฏิบัติงานร่วมกันมีพฤติกรรมทางบวกต่อกันในด้านการทำงาน

ทำให้ครูอยากทำงาน พยายามทำงานด้วยความเต็มใจ และคิดที่จะคงอยู่ในวิชาชีพนั้นต่อไป (Singh & Billingley, 1998) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีไซเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1990) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ การที่บุคคลได้มีโอกาสพบปะพูดคุย ช่วยเหลือกัน ย่อมทำให้สภาพการทำงานราบรื่น เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคล ส่งเสริมการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตรซึ่งกัน มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และไม่ลาออกของครู (Theobald, 1989) ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนในด้าน อารมณ์ การสอน และการให้ความร่วมมือ นั้น ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ และการคงอยู่ในวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซิงห์ และบิลลิงเลย์ (Singh & Billingley, 1998) ที่พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนครูมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

การสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงและส่งผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ แฮกแมน และโอดแฮม (Hackman & Oldham, 1980) ที่พบว่า การที่ผู้บริหารมีการสื่อสารถึงการปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลงานที่ปฏิบัติไปแล้วนั้นจากผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนในด้านบวกจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อวิชาชีพของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินเจอร์ซอล และริชาร์ด (Ingersoll & Richard, 1997) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1989) ที่พบว่า การที่องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีโอกาสในการศึกษาต่อ อบรมดูงานหากสามารถให้ความก้าวหน้าในอาชีพได้แล้วผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารนั้นจะมีความเครียดและการหยุดงานน้อยกว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนน้อยหรือไม่ได้รับการสนับสนุน (Fimian, Picrson & McHardy, 1986) ครูที่ได้รับการสนับสนุนจะมีการเจ็บป่วยน้อยกว่า และมีทัศนคติดีเกี่ยวกับการทำงานในแง่บวกมากกว่า การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นเหตุผลที่ทำให้ครูเลิกสอน (Billingsley & Cross, 1991) สอดคล้องกับ ลิทเทรล และคณะ (Littrell et al., 1994) ที่พบว่า การที่ผู้บริหารมีการสื่อสารถึงสิ่งที่ต้องการอย่างชัดเจน มีการประเมินที่ยุติธรรม ให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการลดลงของจำนวนครู เช่นเดียวกับงานวิจัยซิงห์ และบิลลิงเลย์

(Singh & Billingley, 1998) ที่พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู กล่าวคือ ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูงจะทำให้ ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพของครูสูงเช่นกัน

การสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู โดยส่งผลในทิศทางบวกผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในเรื่องของเป้าหมาย ค่านิยม ความเติบโตในวิชาชีพพร้อมกัน การส่งเสริมการพัฒนาในด้านวิชาชีพ ทำให้ครูเกิดเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จะมีการทำงานแบบร่วมมือและมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เกิดความรักความผูกพันต่อวิชาชีพมากขึ้น (Singh & Billingley, 1998) เนื่องจากการที่ครูจะปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการประสานเชื่อมโยงครูในหน่วยงาน กระตุ้นและสื่อสารให้มีความสามัคคีกัน ได้สร้างให้เกิดความแตกแยกเกิดขึ้นให้หมุ่คณะไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ๆ แล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชา/ครูจะให้การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ไฟสโตน (Firestone, 1993) ที่พบว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าสถานศึกษา จะมีความร่วมมือกัน ช่วยเหลือกันเพิ่มขึ้น และยังได้ผลงานที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพมากขึ้น และงานวิจัยของ ซิงห์ และบิลลิงเลย์ (Singh & Billingley, 1998) พบว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู กล่าวคือ การที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในทิศทางที่เป็นการสนับสนุน หรือส่งเสริมให้เป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน หรือตามความเหมาะสมนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้ครูมีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน และปรารถนาที่จะคงอยู่ในอาชีพครูต่อไปส่งผลให้มีความผูกพันต่อวิชาชีพสูง

ปัจจัยส่วนบุคคลของครู

เพศ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหารและการสนับสนุนจากเพื่อนครู ผลการวิจัยนี้มีทั้งประเด็นที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยประเด็นที่สอดคล้องกับสมมติฐานคือ เพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหารและการสนับสนุนจากเพื่อนครู และประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานคือ เพศไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ดังนี้

เพศหญิงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูโดยส่งผลในทิศทางบวกผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสนับสนุนจากเพื่อนครู น่าจะเป็นเพราะว่า เพศหญิง

ส่วนใหญ่ อรรถาศัยดี สุภาพ อ่อนน้อม เข้ากับผู้อื่นได้ดี กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ และรักษาระเบียบวินัยได้ดีกว่าเพศชาย ทำให้เพศหญิงได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและการสนับสนุนจากเพื่อนครู ส่งผลให้มีความผูกพันต่อวิชาชีพของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของบลู และคณะ (Blau et al., 1998) ที่พบว่านักเทคโนโลยีที่เป็นเพศชายนั้นจะมีความตั้งใจที่จะออกจากวิชาชีพสูง แสดงว่ามีความผูกพันต่อวิชาชีพต่ำ งานวิจัยของเกทเซอร์ และมาสัน (Gaither & Mason, 1992) ที่พบว่าเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ ซิงห์ และบิลลิงเลย์ (Singh & Billingley, 1998) ที่พบว่า เพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครูส่งผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู เพศหญิงจะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนมากกว่าเพศชาย เพศหญิงมีการรับรู้ด้านบวกในด้านความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนครูมากกว่าเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการบริหารงาน และการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารมากกว่าเพศชาย

ผลการวิจัยยังพบว่า เพศไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บิลลิงเลย์ และครอสส์ (Billingley Cross, 1991) ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู งานวิจัยของแชมแมน (Chapman, 1984) ที่พบว่า เพศหญิงนั้นมีการลาออกจากการเป็นครูมากกว่าเพศชาย ในกรณีงานวิจัยของ เซทตี และวานซ์ (Schechty & Vance, 1983) พบว่าเพศชายมีการลาออกมากกว่าเพศหญิง ส่วน แชมแมน และฮัทเชสัน (Chapman & Hutcheson, 1982) กล่าวว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิงในการที่จะลาออกจากการทำงานในวิชาชีพครู แสดงว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพของครูนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับการทำงานที่ครูจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง

ประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหารและผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลทางตรงและส่งผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะมีความผูกพันในวิชาชีพของครูมาก เนื่องจากระยะเวลาเป็นตัวชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีในการเป็นครูกับความตั้งใจที่จะสอนต่อไป ประสบการณ์อาจจะไม่ใช่ข้อกำหนดถึงความผูกพันในวิชาชีพของครูอย่างสมบูรณ์ ครูที่มีประสบการณ์มาก อยู่ในวิชาชีพครูต่อไปไม่ใช่เหตุผลด้านจิตใจและการอุทิศตนให้กับวิชาชีพเพียงอย่างเดียว เหตุผลอื่นจะเป็นการลงทุนที่จะได้รับจากวิชาชีพครู

จากการเกษียณอายุหรือการเลือกที่จะดำรงชีวิตที่สบาย (Singh & Billingley, 1998) นอกจากนี้ ประสบการณ์การทำงานมีผลสะท้อนต่อความผูกพันต่อวิชาชีพสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจาก ระยะเวลาการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ก็จะมีการสะสมแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น (Sheldon, 1971) และสอดคล้องกับการศึกษาของเชอร์นิส (Cherniss, 1991) และวินิจัย ไสมรรคา (2533) ที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทาง บวกกับความผูกพันต่อวิชาชีพ

ประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ส่งผลใน ทิศทางบวกผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหารและผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู แสดงว่าการทำงาน ในวิชาชีพนานอาจทำให้มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจึงได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาวิชาชีพและได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในวิชาชีพสร้างให้งานมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลอยากดำรงอยู่ในวิชาชีพต่อไป (Cherniss, 1991) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิงห์ และบิลลิงเลย์ (Singh & Billingley, 1998) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อ ความผูกพันต่อวิชาชีพของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหารและผ่านการ สนับสนุนจากเพื่อนครู

ระดับการศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในทิศทางบวกผ่าน การสนับสนุนจากผู้บริหารและผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ โฮลเดน และเอลเจลา (Holden & Angela, 2002) ที่พบว่า การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนพนักงานในด้าน วิชาชีพ ให้มีระดับการศึกษาสูงมีผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อวิชาชีพ เช่นเดียวกับงานวิจัย ของ ชิงห์ และบิลลิงเลย์ (Singh & Billingley, 1998) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลทางอ้อม ต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหารและผ่านการสนับสนุนจาก เพื่อนครู แสดงว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการ สนับสนุนจากเพื่อนครูเนื่องจาก ผู้บริหารและเพื่อนครูให้ความไว้วางใจ และเห็นความสามารถ มอภภาระงานที่มีความสำคัญ และต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงให้กับครูที่มีการศึกษาสูงกว่า

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย พบว่าการสนับสนุนด้านวิชาชีพส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู โดยมีการสนับสนุนจากเพื่อนครูเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรก การที่จะพัฒนา หรือส่งเสริมความผูกพัน ต่อวิชาชีพได้นั้น ผู้บริหารจึงควรเห็นความสำคัญโดยสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิด ความร่วมมือกันระหว่างครูให้มากขึ้น ได้แก่ กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ กิจกรรมวันปิดกล่องซอลค์

กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เช่น การร่วมกันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงการสอน และการผลิตสื่อการสอน เป็นต้น การสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้เกิดขึ้นในกลุ่มเพื่อนครูเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือกันของครู

บทบาทสำคัญของผู้บริหารอีกประการหนึ่งในการสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการให้การสนับสนุนครูในทุก ๆ ด้าน เช่น การจัดสัมมนาทางวิชาการให้ตอบสนองกับความต้องการของครูที่เกี่ยวข้องกับการสอน การวิเคราะห์หลักสูตร การสร้างนวัตกรรมการสอน การทำวิจัยชั้นเรียน เป็นต้น และเมื่อครูมีความชำนาญทางวิชาชีพมากจะส่งผลทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูที่พัฒนาขึ้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพครูได้ร้อยละ 63.1 แสดงว่าอาจมีตัวแปรอื่นที่เป็นสาเหตุที่ยังไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยที่สนใจจึงควรจะได้ศึกษาทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นมาใช้ในการปรับขยายโมเดลเพิ่มเติมอาจจะทำให้ได้โมเดลที่สามารถอธิบายตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพของครูได้สูงขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาครูที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยที่สนใจควรมีการศึกษาในลักษณะเปรียบเทียบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโรงเรียนที่สังกัดต่างกระทรวงกัน อาจทำการศึกษาระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับกระทรวงมหาดไทย เนื่องจากโครงสร้างของนโยบายของผู้บริหาร โครงสร้างการปฏิบัติงานของครูมีความแตกต่างกัน