

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูจ้างสอนจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอน พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอน และพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่ครูจ้างสอนมีคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการในสังคม ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อย
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและฐานะอาชีพในทัศนะของบุคคลทั่วไปอยู่ในระดับมาก
4. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู เกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ของผู้บริหาร และการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสอนของครู ส่วนระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางลบกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.90 + 0.15 X_{14} + 0.14 X_9 - 0.20 X_6 + 0.15 X_4$$

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทั้งใน โรงเรียนนอกโรงเรียน ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานและประการสำคัญคือการทำงานด้วยความสุขและพึงพอใจกับชีวิต ดังที่ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 266) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดจากการทำงานที่เหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคล เป็นชีวิตการทำงานที่ถูกต้องไม่เอาเปรียบเอารัดและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัยซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับพิไลสตร แดงสอาด (2532, หน้า 18) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดจากการพัฒนาให้บุคคลมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ชีวิตมีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม ซึ่งกล่าวได้ว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดได้พยายามตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กับครูจ้างสอนด้วยการให้ได้ดำรงชีวิตอยู่อย่างปลอดภัย ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน ให้ขวัญและกำลังใจเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่โรงเรียนไม่อาจตอบสนองความต้องการแก่ครูจ้างสอนตามเกณฑ์บ่งชี้ของคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างสมบูรณ์อันมีสาเหตุจากกระเียบในการปฏิบัติของทางราชการ และความไม่พร้อมในด้านต่างๆ ของโรงเรียน จึงส่งผลให้ครูจ้างสอนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับที่ ชูชาติ ขอบชื่นชม (2546) ได้วิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับปานกลาง และ ถัดมาบุญมาเลิศ (2543) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอนในด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนทำให้ครูจ้างสอนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ กล่าวคือสามารถพึ่งตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ มีสภาพการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย (ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา, 2543, หน้า 9) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่มาสโลว์ (Maslow, 1944, p. 396) ได้กล่าวว่ามนุษย์ต้องการการยอมรับในสังคม ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และ

ต้องการการยอมรับในหมู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งตรงกับที่ กิ่งแก้ว ปาจารย์ (2540, หน้า 79) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลเกิดจากการได้รับการตอบสนองสิ่งที่ต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในทำนองเดียวกัน สุขุม คำแหง (2542, หน้า 12) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดจากความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยต่างๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม แต่โดยที่โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีบทบาทเป็นผู้นำชุมชนจึงจำเป็นต้องมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานหรือมีวัฒนธรรมขององค์การเพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ดังที่ พะยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 140) ได้กล่าวว่า บุคคลจำเป็นต้องมีแนวปฏิบัติหรือบรรทัดฐานเดียวกันเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตน ดังนั้น กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้กำหนดขึ้นจึงอาจทำให้ครูจ้างสอนรู้สึกมีอิสระน้อยลง รวมทั้งขั้นตอนต่าง ๆ ของระบบราชการที่ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงทำให้ครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูจ้างสอนมีความต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ดังที่ เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 109) ให้แนวคิดไว้ว่าบุคลากรทุกคนต่างก็ต้องการความเจริญและความมั่นคงในหน้าที่การงาน แต่ครูจ้างสอนอาจจะได้รับการพัฒนาไม่เต็มที่ซึ่งมีสาเหตุเนื่องมาจากข้อจำกัดและปัญหาด้านงบประมาณของโรงเรียน ครูจ้างสอนจึงเกิดความไม่มั่นใจในความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ครูมีเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาสำหรับสังคมน้อยลง เนื่องจากต้องทุ่มเทเวลาให้กับการปฏิบัติงานมากขึ้น ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มิลตัน (Milton, 1981, p. 171) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์เท่านั้น แท้จริงมนุษย์ต้องการมีเวลาเป็นส่วนตัวที่ไม่มีสิ่งใดมารบกวนนอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาเพื่อการพักผ่อน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูจ้างสอนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

4. จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูจ้างสอนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพและทุ่มเทเวลาให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบันที่ลดน้อยลงจึงทำให้ครูจ้างสอนมีความพึงพอใจ และมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในระดับน้อยซึ่งสอดคล้องกับที่ เวอร์เธอร์ (Werther, 1996, p. 22) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความจำเป็นเพื่อรักษาและจูงใจ

งานที่มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน

5. จากผลการวิจัยพบว่า ครูจ้างสอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมบริหารโดยรวมและมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพของการปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยทั่วไปในปัจจุบัน ผู้บริหารมักจะกำหนดรูปแบบขององค์การและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ สั่งการ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน (Halpin, 1966, p. 50) ตามเกณฑ์มาตรฐานของงานประเมินโรงเรียนจึงอาจทำให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นไปตามลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ ครูจ้างสอนจึงมีความรู้สึกว่าเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีไม่มากเท่าที่ควร ทั้งนี้โดยลักษณะของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ย่อมมีความพึงพอใจต่อผู้นำที่แสดงพฤติกรรมบ่งบอกถึงความเป็นมิตร ความไว้วางใจ และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ดังที่ เฮอร์เชย์ และ แบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1988, p. 104) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำที่เป็น ไปอย่างอบอุ่นเป็นกันเองระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แสดงถึงความเป็นมิตร เคารพซึ่งกันและกันให้ความไว้วางใจในการทำงาน และมีการแสดงออกด้วยความจริงใจส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจกับผู้บริหาร และผู้บริหารมีความเข้าใจในผู้ร่วมงาน ความขัดแย้งในการทำงานจึงเกิดขึ้นน้อย งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูจ้างสอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานโดยรวมและมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรมเมศร์ ขัตติยพนธ์ (2543) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 10 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อนึ่งผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการบริหารงานแบบกึ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันซึ่งกำหนดกฎเกณฑ์ในเรื่องของคุณภาพงานทั้ง 6 งานของโรงเรียนคืองานด้านวิชาการ งานด้านบุคลากร ธุรการและการเงิน งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านกิจการนักเรียนและงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ต้องอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งจะมีคณะกรรมการประเมินจากบุคคลภายนอกมาดำเนินการประเมิน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งมั่นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหลักการดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี ปิณฑนันทน์ (2525, หน้า 3) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการวิสัยสั่งการ การควบคุม จัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมโรงเรียน รวมทั้งบริหารธุรกิจ โรงเรียนมุ่งให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้ หรืออาจหมายถึง การที่บริหารใช้อำนาจหน้าที่ของตำแหน่งโดยอาศัย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และอำนาจของผู้ครองตำแหน่ง หรือ อำนาจที่เกิด

จากความต้องการที่มีในตัวจัดองค์ประกอบในการบริหารให้เกิดการประสานงานกันเพื่อการศึกษาในโรงเรียนให้ดีที่สุด

6. จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์กับผู้อื่นของครูจ้างสอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานและการได้รับยอมรับนับถือและยกย่องอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูจ้างสอนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและได้รับการยอมรับในอาชีพจากบุคคลในสังคม ซึ่งความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานของครูจ้างสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ วิจิตร อาวะกุล (2540, หน้า 24) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นการติดต่อระหว่างมนุษย์ที่เป็นสะพานไปสู่การสร้างมิตรและการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับที่ เรียงชัย หมื่นชนะ (2539, หน้า 100) กล่าวไว้ว่า การทำงานกับเพื่อนร่วมงานต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน กระทำตนให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ น่าคบหาสมาคม และนับถือในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน แต่โดยที่ธรรมชาติของมนุษย์มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ความสำเร็จของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานของครูจ้างสอนจึงขึ้นอยู่กับ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการมีทัศนคติมองคนอื่นในแง่ดี รวมทั้งมีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเกี่ยวข้องกับพื้นฐานความคิดในการดำรงชีวิตซึ่งแต่ละบุคคลมีอยู่ไม่เท่าเทียมกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูจ้างสอนมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับปานกลาง

7. จากผลการวิจัยพบว่าครูจ้างสอนมีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและทุกรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายการปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดให้โรงเรียนประถมศึกษาดำเนินการปฏิรูปใน 4 ด้าน คือ ปฏิรูปโรงเรียน ปฏิรูปสถานศึกษา ปฏิรูปหลักสูตร การเรียนการสอนและปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 35) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องพยายามหาแนวทางพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านหลักสูตร และสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้น ครูจ้างสอนจึงได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการสอนโดยได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาและร่วมประชุมปฏิบัติการตามโครงการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานได้จัดขึ้น รวมทั้งการศึกษาหาความรู้จากเอกสาร และคู่มือต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดหาไว้บริการ นอกจากนี้ อาจกล่าวได้ว่า ครูจ้างสอนให้ความสำคัญต่ออาชีพครูจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องสนใจใฝ่รู้ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร ศรีสอาด (2531, หน้า 24) ที่กล่าวว่าครูเป็น

ผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษาอบรมความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้งรู้หลักการและวิธีสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันถือว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จึงกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพครูต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้น ครูจึงสอนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 507) ที่กล่าวถึง ความต้องการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ความก้าวหน้าและการเติบโตในหน้าที่การงาน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูจึงสอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก

8. จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน มีอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของทั้ง 4 ตัวเท่ากับ .28 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการสอนได้ร้อยละ 8 เมื่อพิจารณาทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ในการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตภาคตะวันออก พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมี 3 ตัว คือ การได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ และความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ส่วนตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบคือระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

8.1 การได้รับการยอมรับนับถือยกย่องเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอน โดยรวมซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์เป็นบวก แสดงว่า หากครูจ้างสอนได้รับการยอมรับนับถือยกย่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยอมรับในความรู้ ความสามารถในการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน และเป็นที่ยอมรับนับถือยกย่องของบุคลากรทั่วไปจะทำให้ครูจ้างสอนมีพฤติกรรมการสอนในระดับสูง นอกจากนี้ หากครูจ้างสอนได้ประพฤติตนอยู่ในกฎระเบียบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ เอาใจใส่ปัญหาของนักเรียน พัฒนาตนเองให้ทันต่อความรู้อยู่เสมอ รวมทั้งได้ปฏิบัติตนตามจริยธรรมของความเป็นครู ดังที่ กรณ์ย์ เสงพานิช (2528, หน้า 20) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครูเป็นพฤติกรรมที่ไม่เจาะจงเฉพาะพฤติกรรมที่ครูแสดงในห้องเรียนเท่านั้น แต่จะรวมถึงพฤติกรรมนอกห้องเรียนและพฤติกรรมส่วนตัวของครูด้วย พฤติกรรมเหล่านี้จะสร้างและครอบคลุมถึงพฤติกรรมของครูทั้งหมดขณะอยู่ในโรงเรียน ซึ่งพฤติกรรมของครูจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทุกด้าน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นความประพฤติกี่

ถูกต้องตามจรรยาบรรณ สมควรแก่การได้รับการยอมรับและยกย่อง ดังนั้นหากครูจ้างสอนได้รับการยอมรับจากบุคคลในสังคมย่อมจะทำให้ครูจ้างสอนมีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก

8.2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การบริหารแบบกึ่งสัมพันธ์ เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอนโดยรวม ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์เป็นบวก แสดงว่า หากผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกต่อผู้ร่วมงานโดยเน้นการจัดระเบียบแบบแผน กำหนดการปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบที่วางไว้ เน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพียงบางส่วน ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี ปลัณธนาพันธ์ (2525, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม จัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการโรงเรียน รวมทั้งบริหารธุรกิจโรงเรียนมุ่งให้บรรลุตามจุดหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้หรืออาจหมายถึง การที่บริหารใช้อำนาจหน้าที่ของตำแหน่งโดยอาศัย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และอำนาจของผู้ครองตำแหน่ง หรืออำนาจที่เกิดจากความดีงามที่มีในตัวจัดองค์ประกอบในการบริหารให้เกิดการประสานงานกันเพื่อการศึกษาในโรงเรียนให้ดีที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรม นอกจากนี้ (Miles, 1978) วิจัยพบว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานร่วมกันสามารถสร้างความศรัทธาในอาชีพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นหากผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเคร่งครัดในระเบียบกฎเกณฑ์และรู้จักสร้างความเข้าใจที่ดีกับผู้ร่วมงาน ย่อมส่งผลให้ผู้ร่วมงานหรือครูจ้างสอนมีพฤติกรรมการสอนที่เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

8.3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอนโดยรวม ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์เป็นลบ แสดงว่าหากโรงเรียนกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติงานขึ้น โดยส่งเสริมให้ครูเคารพสิทธิของกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ย่อมทำให้ครูจ้างสอนเกิดการยอมรับและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการสอน ทั้งนี้ โดยถือว่ระเบียบข้อบังคับดังกล่าวเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ดังที่ แอลเวสสัน (Alvesson, 1987, p. 4) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์การเป็นแนวทางสำหรับให้คนในสังคมได้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยมีบรรทัดฐานซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เป็นค่านิยมที่บุคคลในองค์การยอมรับให้การสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญแสง ธีระภากร (2533, หน้า 11) ที่กล่าวว่า ข้อบังคับในการปฏิบัติงานควรขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติและการให้ความสำคัญกับทุกคนที่เป็นสมาชิกขององค์การอย่างเท่าเทียม

กันแต่ในทางกลับกันหากผู้บริหาร โรงเรียนกำหนดข้อบังคับ โดยเห็นว่า โรงเรียนประกอบด้วย สมาชิกจำนวนมากจำเป็นต้องมีการจัดระเบียบและถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อ ประสิทธิภาพในการทำงานและถือเป็นคติที่ทุกคนต้องยึดปฏิบัติ (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2533, หน้า 100) โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การซึ่งควรนำมาใช้โดยปรับให้เข้ากับสภาพ แวดล้อมของสังคมยอมทำให้ขาดการยอมรับ และส่งผลให้พฤติกรรมการสอนของครูข้างสอนลด น้อยลง

8.4 เมื่อเพิ่มตัวพาการณ์ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เป็นตัวพาการณ์ ที่สามารถพาการณ์พฤติกรรมการสอนของครูข้างสอนโดยรวม ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพาการณ์เป็นบวก แสดงว่าหาก ครูข้างสอนได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการเรียน จากประสบการณ์และการสอนแนะจากหัวหน้างาน (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2537, หน้า 69) ย่อมจะ ทำให้ครูข้างสอนเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิด ประสิทธิภาพตามความคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับที่ สว่าง จันทุมที (2544, หน้า 33) ให้แนวคิดไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคล จึงควรให้โอกาสผู้ปฏิบัติงาน ได้เรียนรู้วิทยาการและทักษะใหม่ๆ และส่งเสริมให้พัฒนาความสามารถเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ใน อนาคต นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสอ้าน (2531, หน้า 18) ให้แนวคิดไว้ว่าความมั่นคงในงานที่ปกติ การได้รับผลตอบแทนที่สามารถดำรงชีวิตได้ตามสมควร การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ของ บุคลากรเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดี ความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและการส่งเสริมความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้องค์การได้รับผลของความก้าวหน้า ดังนั้น หากโรงเรียนใช้หลักการพัฒนาดังกล่าวให้กับครูข้างสอนอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ ครู ข้างสอนปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพ และเกิดประสิทธิผลของงานตามความคาดหวังของ โรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูข้างสอนอยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรเสนอแนวทางต่อกระทรวงศึกษาให้พิจารณาปรับ ประค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับครูข้างสอนทั้งนี้เพื่อให้ครูข้างสอนปฏิบัติงานให้มีคุณภาพที่ดีและมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางลบ กับพฤติกรรมการสอนของครูจ้างสอนฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กฎระเบียบข้อบังคับบางอย่าง อย่างยืดหยุ่นทั้งนี้เพื่อให้ครูจ้างสอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาควรเสนอแนะกระทรวงศึกษาธิการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับครูจ้าง สอนเพื่อให้ครูจ้างสอนมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าครูจ้างสอนมีคุณภาพชีวิตทางด้านบูรณาการทางสังคม ด้าน ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุข ลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ฉะนั้น ควรทำการวิจัยในแนวลึกเพื่อค้นหาองค์ประกอบ สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจ้างสอน

2.2 จากผลการวิจัยพบว่าฐานะอาชีพในทัศนะของบุคคลทั่วไป และความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ฉะนั้น ควรได้ศึกษาในแนวลึกความในคิดเห็นของบุคคลทั่วไปให้การ ยกย่องฐานะอาชีพของครูจ้างสอน และศึกษาความคิดเห็นของผู้ร่วมงานที่มีต่อครูจ้างสอน