

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ



สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล" โดยผู้วิจัยกำหนดคัตชันในการวัดขวัญ และคัตชันในการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญขึ้น คัตชันในการวัดขวัญคือ ความพอใจในสภาพของงาน ความพอใจในชนิดของงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพครู ความมั่นคงในงานอาชีพ ส่วนคัตชันในการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญคือ นโยบายและระบบการบริหารงาน ลักษณะความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ความยุติธรรมเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน สวัสดิการ การสื่อสารในหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อสรุปในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับขวัญ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู และนำข้อมูลที่ได้นี้มาทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ แล้วนำข้อมูลที่ได้นี้มาวิเคราะห์ต่อไป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู

1.1 สภาพขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์

ผลการวิจัยพบว่าขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ ขวัญสูง 26.5% ขวัญต่ำ 73.5% ซึ่งสรุปได้ว่าขวัญของครูโดยส่วนรวมแล้วขวัญต่ำ เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้เพราะความเหลื่อมล้ำกับครูโรงเรียนรัฐบาล ทั้งในเรื่องสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงของงาน

1.2 สภาพขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาล

ผลการวิจัยของครูโรงเรียนรัฐบาล ขวัญสูง 57.4% ขวัญต่ำ 42.6% ส่วนใหญ่ครูจึงมีขวัญสูงแตกต่างจากครูโรงเรียนราษฎร์ ซึ่งมีขวัญสูงเพียง 26.5%

นับว่าผลการวิจัยใกล้เคียงกับความเป็นจริง เพราะครูโรงเรียนรัฐบาลเป็นข้าราชการระบบต่างๆ จึงเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ที่ทางราชการกำหนดไว้โดยทั่วไป ครูโรงเรียนรัฐบาลก็จะ

มีความสุขพอสมควร แก้อัฒภาพ ในระดับที่ใกล้เคียงหน่วยราชการอื่นๆ แต่สำหรับครูโรงเรียนราษฎร์ถึงแม้รัฐบาลจะพยายามให้ความช่วยเหลือ แต่ก็เป็นไปได้ไม่ได้อย่างเต็มที่ กฎเกณฑ์หรือระเบียบต่างๆ ซึ่งมีขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของเจ้าของโรงเรียนมากกว่าครู นอกจากนี้ตำแหน่งงานในโรงเรียนราษฎร์ก็มีไม่มากนัก ทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปได้ตามประสบการณ์ในการทำงาน หรือเป็นไปได้ตามขั้นตอนหรือระยะเวลาในการทำงาน ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล จึงมีความแตกต่างกันดังกล่าวนี้อแล้ว

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ผู้วิจัยได้แยกออกเป็น 9 ปัจจัย พอสรุปได้ดังต่อไปนี้คือ

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในค่านโยบายและการบริหารงาน

จากการวิจัยพบว่าความรู้สึกเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานของครูส่วนใหญ่ทั้งโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล อยู่ในระดับที่ไม่ดี 56.7% ส่วนครูที่มีความรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนดี 43.3% เท่านั้น แต่เมื่อพิจารณาครูแต่ละประเภทพบว่า ครูโรงเรียนราษฎร์คิดว่าการบริหารงานของโรงเรียนไม่ดี 64.7% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลคิดว่าการบริหารงานของโรงเรียนไม่ดี 49.1% แตกต่างกันเป็นอันมาก และเมื่อนำเอาปัจจัยเหล่านี้ไปทดสอบหาความสัมพันธ์กับขวัญ สรุปได้ว่าโดยส่วนรวมนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูทั้งโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาลที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ครูที่คิดว่านโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนดีขวัญสูง 70.3% เมื่อแยกพิจารณาเฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์พบว่า นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนก็มีอิทธิพลต่อขวัญของครู ครูที่คิดว่าการบริหารงานดีขวัญสูง 55.6% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อขวัญเช่นเดียวกัน คือครูที่คิดว่าการบริหารงานดีขวัญสูง 80% มีความแตกต่างกับครูโรงเรียนราษฎร์อยู่บ้างคือ ลักษณะความสัมพันธ์ของครูโรงเรียนรัฐบาลมีความแน่นอนชัดเจนมากกว่าอย่างเห็นได้ชัด

ส่วนการที่ครูโรงเรียนราษฎร์ มีความรู้สึกว่ปัจจัยค่านการบริหารงานของโรงเรียนไม่ดีเป็นส่วนใหญ่ เพราะการบริหารงานภายในโรงเรียนราษฎร์ ส่วนใหญ่เป็นไปได้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของเจ้าของโรงเรียนเสียก่อน แล้วจึงนึกถึงครู ทำให้ครูเกิดความอึดอัดใจ ต่างกับโรงเรียนรัฐบาล

ที่ทางบริหารงานเป็นไปตามระบบราชการ เป็นการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณชน รัฐเป็นผู้ดำเนินการ มีผลประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในค่านิยมสัมพันธกับผู้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยสำหรับค่าตอบรวมของครูทั้งโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล มีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่คิด 57.1% เมื่อโดยเฉพาะโรงเรียนราษฎร์ มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่คิด 79.4% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลรู้สึกถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่คิดเพียง 36.1% เท่านั้น จึงนับว่าครูทั้งสองประเภทนี้มีความคิดเห็นในเรื่องนี้แตกต่างกัน ครูโรงเรียนรัฐบาลมีทัศนคติคิดไว้มาก เมื่อนำเอาปัจจัยนี้ไปทดสอบหาความสัมพันธ์กับขวัญ ผลการวิเคราะห์โดยรวมแล้วขวัญของครูมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่านิยมสัมพันธกับผู้บังคับบัญชา คือ ครูที่คิดถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ขวัญสูง 63.3% แต่เมื่อโดยเฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์ ขวัญของครู ยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่านิยมสัมพันธกับผู้บังคับบัญชา คือครูที่คิดถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ขวัญสูง 38.1% ต่างกับครูที่ไม่คิดขวัญสูง 23.5% เท่านั้น ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลขวัญของครูมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่านิยมสัมพันธกับผู้บังคับบัญชา คือครูที่คิดถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ขวัญสูง 71% แตกต่างกับครูโรงเรียนราษฎร์

การที่ครูโรงเรียนราษฎร์มีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่คิดถึง 79.4 % ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนราษฎร์อยู่ในฐานะผู้บริหาร ที่จะต้องบริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของเจ้าของโรงเรียนให้มากที่สุด เพื่อเสถียรภาพ และตำแหน่งงานของตนเอง ครูโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่จึงเกิดความไม่ไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และการที่ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่านิยมสัมพันธกับผู้บังคับบัญชา เพราะเหตุผลที่ว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์มีอำนาจมากและสามารถบริหารตามใจชอบได้ มีสิทธิมีเสียงมากในการที่จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารุ่งเรืองก้าวหน้าหรือได้รับผลประโยชน์มากขึ้น หรืออาจมีสิทธิที่จะทำให้ครูอีกอึดใจ โดยการปลดทหารางสอนครูออก เมื่อไม่พอใจการปฏิบัติงานของครู

ส่วนในโรงเรียนรัฐบาลผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร มีอำนาจตามควร แก่ตำแหน่งที่จะเสนอให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ก้าวหน้าหรือได้รับตำแหน่งหรือระดับชั้นดีขึ้น ทำให้ขวัญของครูมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยค่านิยมสัมพันธกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในค่านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์รวมทั้งครูโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานคือ 61% เมื่อพิจารณาเฉพาะโรงเรียนราษฎร์ มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานคือ 53.9% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานคือ 67.6% นับว่ามีความรู้สึกแตกต่างกัน คือครูโรงเรียนรัฐบาลมีทัศนคติในเรื่องนี้ดีกว่าครูโรงเรียนราษฎร์ เมื่อนำเอาปัจจัยนี้ไปทดสอบหาความสัมพันธ์กับขวัญพบว่าขวัญของครูโดยส่วนรวม ทั้งโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือครูที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือขวัญสูง 57% เมื่อพิจารณาเฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์ ขวัญของครูก็มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครูที่คิดว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือขวัญสูง 36.4% ต่างกับครูที่คิดว่าความสัมพันธ์ไม่ดีขวัญสูงเพียง 14.9% ส่วนขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือครูที่มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานคือขวัญสูง 72.6% แตกต่างกับครูโรงเรียนราษฎร์

การที่ครูโรงเรียนราษฎร์ ไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานดี เท่ากับครูโรงเรียนรัฐบาล เพราะครูโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่ไม่ได้มีความคิดจะทำงานอยู่ในโรงเรียนราษฎร์ตลอดไป จึงมักจะค้างคั่นค้างอยู่ และอีกประการหนึ่งครูในโรงเรียนราษฎร์ มีเข้าออกอยู่เป็นประจำในแต่ละปี ทำให้ความคุ้นเคยกันในระหว่างครูมีไม่คอยมากนัก ครูโรงเรียนรัฐบาลจึงเกาะกลุ่มรวมตัวกันได้ดีกว่า เพราะครูส่วนใหญ่ก็จะคิดทำงานในโรงเรียนของตนตลอดไป และแต่ละคนก็มักจะทำงานติดต่อกันเป็นเวลาหลายปี ไม่มีการโยกย้าย หรือออกมากเท่ากับครูโรงเรียนราษฎร์ ครูมักจะคุ้นเคยและมีความสัมพันธ์กันดี

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในค่านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการวิเคราะห์ค่าตอบครูโดยส่วนรวมทั้งโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการปัจจัยค่านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ดีถึง 64.3% เฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์มีความรู้สึกสวัสดิการไม่ดี 86.3% ส่วนใหญ่ครูโรงเรียนรัฐบาลมีความรู้สึกสวัสดิการไม่ดีเพียง 43.5% นับว่ามีทัศนคติในเรื่องนี้แตกต่างกันมาก ครูโรงเรียนรัฐบาล ส่วนใหญ่มีทัศนคติคิดว่า ทั้งนี้เพราะโรงเรียนรัฐบาล รัฐเป็นผู้ดำเนินการซึ่งมีนโยบายที่จะอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือข้าราชการอย่างมากอยู่แล้ว ข้าราชการจึงได้รับสวัสดิการที่สมควร แต่โรงเรียนราษฎร์

เอกชนต้องประหยัดการลงทุนให้ต่ำมากเท่าที่จะทำได้ ครูจึงไม่ค่อยได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เท่าที่ควร

และเมื่อนำเอาปัจจัยนี้ไปทดสอบหาความสัมพันธ์กับขวัญ พบว่าโดยส่วนรวมแล้วขวัญของครูมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก คือครูที่คิดว่าสวัสดิการดีขวัญสูง 70.7% เมื่อแยกพิจารณาเฉพาะขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ ก็มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสวัสดิการเหมือนกัน แต่ลักษณะความสัมพันธ์ยังไม่หนักแน่นชัดเจนนัก คือครูที่คิดว่าสวัสดิการดีขวัญสูง 57.1% ในขณะที่ขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาล มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสวัสดิการอย่างแน่นอนและชัดเจน คือครูที่คิดว่าสวัสดิการดีขวัญสูง 73.8%

2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในด้านการยุติธรรมเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ

ผลการวิจัย ครูทั้งหมดมีความรู้สึกว่าการยุติธรรมเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนไม่คิด 88.2% เฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์ มีความรู้สึกว่าการยุติธรรมไม่คิดเป็นส่วนใหญ่ มี 64.3% ครูโรงเรียนรัฐบาลคิดว่าปัจจัยข้อนี้ไม่คิด 41.7% จึงมีทัศนคติแตกต่างกันมากระหว่างครู 2 ประเภท ครูโรงเรียนราษฎร์มีทัศนคติที่คิดว่า เพราะการกำหนดอัตราเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน และการให้ผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ของโรงเรียนรัฐบาล เป็นไปตามกฎเกณฑ์และระเบียบของข้าราชการ ส่วนในโรงเรียนราษฎร์การกำหนดอัตราเงินเดือนถูกรัฐบาลคอยควบคุมอยู่ แต่ก็มีบางโรงเรียนยังฝ่าฝืนอยู่บ้าง การขึ้นเงินเดือนและผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปตามความพอใจของผู้บริหารกิจการ ซึ่ง โดยมากแล้วคิดถึงประโยชน์ของตนเป็นใหญ่ เมื่อนำเอาปัจจัยนี้ไปทดสอบหาความสัมพันธ์กับขวัญ พบว่าขวัญของครูทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน คือครูที่คิดว่าปัจจัยนี้ดีขวัญสูง 69.3% เฉพาะขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ก็มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเงินเดือน คือครูที่คิดว่าปัจจัยนี้ดีขวัญสูงมี 58.3% ครูโรงเรียนรัฐบาลที่คิดว่าปัจจัยนี้ดีขวัญสูง 71.4% ขวัญสัมพันธ์กับปัจจัยนี้เช่นกัน

จากการใช้ตัวแปรควบคุมในเรื่องอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา เข้าร่วมทดสอบด้วย พบว่าตัวแปรควบคุมเหล่านี้ไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน ของครูทั้ง โรงเรียนราษฎร์และ โรงเรียนรัฐบาล

2.6 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

โดยส่วนรวมครูที่คิดว่าโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานไม่ดี 52.4 % เฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์คิดว่าไม่ดี 81.4% ครูโรงเรียนรัฐบาลคิดว่าไม่ดี 25% ครูโรงเรียนรัฐบาลมีทัศนคติดีกว่ามาก นำเอาปัจจัยนี้ไปทดสอบหาความสัมพันธ์กับขวัญ พบว่าขวัญของครูทั้งหมดสัมพันธ์กับปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ครูที่คิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าดีขวัญสูง 66% เฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์ที่คิดว่าโอกาสก้าวหน้าดีขวัญสูง 52.6% ครูโรงเรียนรัฐบาลที่คิดว่าปัจจัยนี้ดีขวัญสูง 69% ขวัญของครูทั้ง 2 ประเภทสัมพันธ์กับปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากการใช้ตัวแปรควบคุมเรื่องระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานเข้าร่วมทดสอบ ผลการทดสอบไม่แตกต่างจากเดิม แสดงว่าตัวแปรควบคุมนี้ไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของครูทั้งโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล

2.7 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ผลการวิจัยโดยส่วนรวมครูทั้งโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาลส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน 66.2% เมื่อพิจารณาเฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์ มีความรู้สึกที่ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน 77.5% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลคิดว่าไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนเพียง 55.6% เท่านั้น แตกต่างกัน ครูโรงเรียนรัฐบาลมีทัศนคติดีกว่าเกี่ยวกับปัจจัยข้อนี้ และเมื่อนำเอาไปทดสอบหาความสัมพันธ์กับขวัญของครูปรากฏว่า โดยส่วนรวมขวัญของครูทั้งโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ครูที่คิดว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมดีขวัญสูง 60.6% เมื่อพิจารณาเฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์ ขวัญของครูไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอยู่บ้าง แม้จะไม่ชัดเจนนัก คือครูที่คิดว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมดีขวัญสูง 30.4% ในขณะที่ครูที่คิดว่าปัจจัยนี้ไม่ดีขวัญสูงมี 25.3% แตกต่างกับขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาล ที่มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน คือครูที่คิดว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมดีขวัญสูงมีถึง 75%

2.8 ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ

ครูทั้งหมดมีความคิดความมั่นคงในงานอาชีพที่ 53.8% เฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์ คิดความมั่นคงในงานอาชีพที่ 32.4% ต่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลคิดความมั่นคงในอาชีพที่ 74.1% ครูรัฐบาลมีทัศนคติดีกว่า เมื่อนำเอาปัจจัยนี้ไปทดสอบหาความสัมพันธ์กับขวัญของครู โดยส่วนรวมขวัญของครูทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ครูที่คิดความมั่นคงที่ขวัญสูง 61.9% เฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์ ครูที่คิดความมั่นคงที่ขวัญสูง 45.5% ต่างกับครูที่คิดความมั่นคงไม่ที่ขวัญสูง 17.4% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลที่คิดความมั่นคงที่ขวัญสูง 68.8% ต่างกับครูที่คิดความมั่นคงไม่ที่ขวัญสูง 25% แสดงว่าขวัญของครูทั้ง 2 ประเภท มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน

จากการใช้ตัวแปรควบคุมในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เข้ามา รวมทดสอบหาความสัมพันธ์ด้วย ทั้งครูโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล ผลการทดสอบไม่แตกต่างจากเดิม แสดงว่าตัวแปรควบคุมเหล่านี้ไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงของครูทั้ง 2 ประเภท

2.9 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน

ครูทั้งหมดคิดว่าการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของตนไม่ดี 56.7% เฉพาะครูโรงเรียนราษฎร์ คิดว่าการติดต่อสื่อสารไม่ดี 72.5% ครูโรงเรียนรัฐบาลคิดว่าไม่ดี 41.7% ทัศนคติของครูโรงเรียนรัฐบาลดีกว่ามาก เมื่อนำเอาปัจจัยนี้ไปทดสอบหาความสัมพันธ์กับขวัญโดยส่วนรวม ขวัญของครูทั้งโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยนี้ ครูที่คิดว่าการติดต่อสื่อสารที่ขวัญสูง 57.1% เฉพาะขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ครูที่คิดว่าปัจจัยนี้ที่ขวัญสูง 35.7% ต่างกับครูที่คิดว่าขวัญไม่ที่ขวัญสูง 23% แต่ลักษณะความสัมพันธ์ของครูโรงเรียนรัฐบาลมีความชัดเจนมากกว่า คือครูรัฐบาลที่คิดว่าการติดต่อสื่อสารที่ขวัญสูง 66.7% ส่วนครูที่คิดว่าไม่ที่ขวัญสูงเพียง 44.4% เท่านั้น ขวัญของครูรัฐบาลก็มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

3. ผลการวิจัยกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1 มีความแตกต่างกันระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล

ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานข้อนี้ คือระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 2 ประเภทไม่เท่ากัน โดยเฉลี่ยแล้วครูโรงเรียนราษฎร์จะมีขวัญค่าเป็นส่วนใหญ่ เป็นจำนวนถึง 73.5% มีครูที่ขวัญสูงเพียง 26.5% เท่านั้น ในขณะที่ครูโรงเรียนรัฐบาล โดยเฉลี่ยแล้วมีขวัญอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คือมีครูขวัญสูง 57.4% ขวัญต่ำ 42.6% นับว่าระดับขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลสูงกว่าครูโรงเรียนราษฎร์

3.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยค่านิยมภายในการบริหารงาน

สมมติฐานข้อนี้หมายความว่า ขวัญของครูจะอยู่ในระดับใด จะมีผลมาจากปัจจัยในค่านิยมภายในการบริหารงานของโรงเรียน

ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานข้อนี้ ทั้งครูโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนราษฎร์ที่มีความรู้ดีกว่าระบบการบริหารงานของโรงเรียนดี มีขวัญสูง 55.6% ส่วนครูที่คิดว่าการบริหารงานของโรงเรียนไม่ดีมีขวัญสูงเพียง 10.6% เท่านั้น และครูโรงเรียนรัฐบาลที่มีความรู้ดีว่าการบริหารงานของโรงเรียนดีขวัญสูงถึง 80% ครูที่คิดว่าการบริหารงานของโรงเรียนไม่ดีขวัญสูงเพียง 34%

จากผลการวิจัย จะเห็นว่าครูที่มีความรู้ดีว่าการบริหารงานของโรงเรียนดี มีขวัญสูงมากกว่า ครูที่มีความรู้ดีว่าการบริหารงานไม่ดี ที่ส่วนใหญ่ก็จะมีขวัญต่ำ จากการวิเคราะห์แล้ว ปัจจัยค่านิยมภายในการบริหารงาน มีความสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์มากที่สุดเป็นอันดับ 1 และมีความสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลมากเป็นอันดับที่ 2

3.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยค่านิยมสัมพันธกับผู้นับกับบัญชา

หมายความว่าขวัญของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยค่านิยมสัมพันธกับผู้นับกับบัญชา

ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานข้อนี้ ทั้งครูโรงเรียนราษฎร์และครูโรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนราษฎร์ที่มีความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดี มีขวัญสูง 38.1% ในขณะที่ครูที่มีความรู้สึกว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ดี ขวัญสูง 23.5% ครูโรงเรียนรัฐบาลที่คิดว่าความสัมพันธ์ดี มีขวัญสูง 71% ส่วนครูที่คิดว่าความสัมพันธ์ไม่ดีมีขวัญสูงเพียง 33.3%

จากผลการวิจัย ครูที่คิดว่ามีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดี จะมีขวัญสูงมากกว่าครูที่คิดว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

จากการวิเคราะห์ ปรากฏว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ เป็นอันดับที่ 7 มีความสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลเป็นอันดับที่ 4

3.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานข้อนี้ ทั้งครูโรงเรียนราษฎร์และครูโรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนราษฎร์ที่มีความรู้สึกว่า มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขวัญสูง 36.4% ครูที่คิดว่าความสัมพันธ์ไม่ดีขวัญสูงเพียง 14.9% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลที่คิดว่ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขวัญสูง 72.6% ครูที่คิดว่าความสัมพันธ์ไม่ดีขวัญสูงเพียง 25.7% จากผลการวิจัยครูที่คิดว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานดีจะมีขวัญสูง มากกว่าครูที่คิดว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี ที่ส่วนใหญ่จะมีขวัญต่ำ

และจากการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ เป็นอันดับที่ 6 มีความสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลเป็นอันดับที่ 1

3.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก

ในการทำงาน

ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานข้อนี้ ทั้งครูโรงเรียนราษฎร์และครูโรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนราษฎร์ที่มีความรู้สึกว่าสวัสดิการดี มีขวัญสูง 57.1% ครูที่คิดว่าสวัสดิการไม่ดี ขวัญสูง

เพียง 21.6% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลที่มีความรู้สึกว่สวัสดิการที่ชวญสูง 73.8% ครูที่คิดว่าสวัสดิการไม่ชวญสูงเพียง 36.2%

จากผลการวิจัย ครูที่มีความรู้สึกว่ปัจจัยค่านสวัสดิการที่มีชวญสูงมากกว่าครูที่มีความรู้สึกว่สวัสดิการไม่ชวญสูงที่มีชวญต่ำเป็นส่วนมาก

จากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยค่านสวัสดิการมีความสำคัญต่อชวญของครูโรงเรียนราษฎร์เป็นอันดับที่ 3 และครูโรงเรียนรัฐบาลเป็นอันดับที่ 5

3.6 มีความสัมพันธ์ระหว่างชวญกับปัจจัยค่านความยุติธรรมของอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ

ผลการวิจัย ยอมรับสมมติฐานข้อนี้ ทั้งครูโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนราษฎร์ที่รู้สึกว่ได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนที่ชวญสูง 58.3% ครูที่คิดว่าไม่ชวญได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนชวญสูงเพียง 22.2% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลที่คิดว่าได้รับความยุติธรรมเรื่องเงินเดือนชวญสูง 71.4% ครูที่คิดว่าไม่ชวญได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนชวญสูง 37.8% จากผลการวิจัยครูที่มีความรู้สึกว่ได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือนที่ ชวญสูงมากกว่าครูที่คิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรม

จากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยค่านความยุติธรรมเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน มีความสำคัญต่อชวญของครูโรงเรียนราษฎร์เป็นอันดับที่ 2 และครูโรงเรียนรัฐบาลเป็นอันดับที่ 6

3.7 ชวญมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานข้อนี้ ทั้งครูโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนราษฎร์ที่รู้สึกว่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ชวญสูง 52.6% ครูที่คิดว่าโอกาสก้าวหน้าไม่ชวญสูงเพียง 20.5% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลที่คิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีชวญสูง 69.1% ครูที่คิดว่าโอกาสก้าวหน้าไม่ชวญสูง 22.2% จากผลการวิจัยครูที่คิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่ชวญสูง มากกว่าครูที่คิดว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้า ที่ส่วนใหญ่มีชวญต่ำ

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ เป็นอันดับที่ 4 และสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลเป็นอันดับที่ 1

3.8 ขวัญมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานข้อนี้ ทั้งครูโรงเรียนราษฎร์และครูโรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนราษฎร์ที่มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมคือขวัญสูง 36.4% ครูที่มีความรู้สึกว่าไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกิจกรรมขวัญสูงเพียง 25.3% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลที่มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมคือขวัญสูง 75% ครูที่คิดว่าไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกิจกรรมขวัญสูงเพียง 43.3% จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูที่มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมคือ ขวัญสูงมากกว่าครูที่คิดว่าไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกิจกรรม

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีความสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์เป็นอันดับที่ 9 และสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลเป็นอันดับที่ 7

3.9 มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ

ผลการวิจัย ยอมรับสมมติฐานข้อนี้ ทั้งครูโรงเรียนราษฎร์และโรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนราษฎร์ที่มีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงคือขวัญสูง 45.5% ครูที่มีความรู้สึกว่าความมั่นคงไม่คือขวัญสูงเพียง 17.4% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลที่คิดว่ามีความมั่นคงคือขวัญสูง 68.8% ครูที่คิดว่าความมั่นคงไม่คือขวัญสูงเพียง 25% ผลการวิจัยสรุปได้ว่าครูที่มีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในงานคือมีขวัญสูงกว่าครูที่คิดว่าไม่มีความมั่นคงในงาน

จากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน มีความสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์เป็นอันดับที่ 5 และต่อขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลเป็นอันดับที่ 3

3.10 มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านการศึกษาคือสื่อสารภายในโรงเรียน

ผลการวิจัย ยอมรับสมมติฐานข้อนี้ทั้งครู โรงเรียนราษฎร์และครู โรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนราษฎร์ที่มีความรู้สึกว่าการศึกษาคือสื่อสารภายในโรงเรียนคือขวัญสูง 35.7% ครูที่คิดว่าการศึกษาคือสื่อสารไม่ใช่ขวัญสูง 23% ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลที่คิดว่าการศึกษาคือสื่อสารภายในโรงเรียนคือขวัญสูง 66.7% ครูที่คิดว่าเป็นขวัญสูงเพียง 44.4% จากผลการวิจัยสรุปว่าครูที่มีความรู้สึกว่าการศึกษาคือสื่อสารก็ จะมีขวัญสูงมากกว่าครูที่มีความรู้สึกว่าการศึกษาคือสื่อสารในโรงเรียนไม่ใช่

จากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านการศึกษาคือสื่อสารภายในโรงเรียนมีความสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์เป็นอันดับที่ 8 และสำคัญต่อขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลเป็นอันดับที่ 8 เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ผ่านมาในเรื่องขวัญของครูทั้ง โรงเรียนราษฎร์และ โรงเรียนรัฐบาล

จากการวิเคราะห์โดยรายละเอียดจะพบว่าขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ อยู่ในระดับต่ำกว่าครูโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งก็เป็นไปตามสภาพที่เป็นจริงอยู่ในปัจจุบันนี้ ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญหลายอย่าง บั่นทอนขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนราษฎร์ เพราะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ระหว่างครูโรงเรียนราษฎร์และครูโรงเรียนรัฐบาล ที่มีคุณภาพอยู่ในระดับเดียวกัน เพื่อแก้ปัญหาคือความเหลื่อมล้ำอันนี้ ผู้มีหน้าที่ในการบริหารการศึกษาควรหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ไม่เช่นนั้นแล้วก็จะมิได้ไปถึงการศึกษาของเยาวชน เพราะประเทศไทยยังมีความจำเป็นต้องอาศัย โรงเรียนราษฎร์ช่วยให้บริการทางด้านการศึกษาอยู่อีกมาก ถ้ายังมีสภาพอย่างในปัจจุบันนี้อีก ครูที่มีคุณภาพก็จะพากันหนีไปสอนในโรงเรียนรัฐบาลเสียหมด หรือไม่ก็เปลี่ยนอาชีพไปทำอาชีพอื่นที่คิดว่า การแก้ไขปัญหาคือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์นั้น ควรจะได้มีการพิจารณาถึงปัญหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เป็นปัญหาและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์มากที่สุด คือ ปัญหาคนสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ครูโรงเรียนราษฎร์แทบจะไม่ได้รับบริการด้านสวัสดิการอย่างใดๆ จากทางโรงเรียนเลยเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในขณะที่ครูโรงเรียนรัฐบาลได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าครูโรงเรียนราษฎร์บางแห่ง ได้รับบริการทุกอย่างตามสิทธิของข้าราชการ เช่น การเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวได้ บางแห่งมีที่พักอาศัยให้ด้วย บริการให้กู้ยืมเงิน จ่ายเงินค่าล่วงเวลาให้เมื่อต้องมาทำงานในวันหยุด หรือไม่ก็นั่งรถบริการรับส่งของโรงเรียนได้ฟรีในกรณีที่อยู่โรงเรียนอยู่ห่างไกล และมีรถรับส่งนักเรียน เมื่อปลดเกษียณมีเงินบำนาญจำนวนมากไว้ใช้ ค่าเล่าเรียนบุตรพร้อมทั้งจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรให้ด้วย ในขณะที่ครูโรงเรียนราษฎร์ได้รับเงินเดือนเท่าหรือน้อยกว่าแต่ต้องเสียภาษีให้รัฐบาล เช่นเดียวกันไม่ได้รับอะไร เงินเดือนต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรเอง เสียเงินค่าเช่าบ้านเอง เมื่อมีความจำเป็นเดือดร้อนต้องกู้ยืมเงินจากเอกชนในอัตราดอกเบี้ยที่สูง นอกจากนี้สิ่งอำนวยความสะดวกในการสอนเช่น เครื่องมือในการทดลอง หรืออุปกรณ์ที่จะนำออกสอนนักเรียนมีน้อย เพราะบางครั้งอยู่ในสภาพที่ชำรุดหรือล้าสมัย ทำให้การสอนเป็นไปโดยยากลำบาก ดังนั้นสมควรที่ผู้บริหารการศึกษา ควรจะเริ่มการปรับปรุงหรือควบคุมดูแล ให้ปัญหานี้หมดสิ้นไป คงจะทำให้ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ดีขึ้น และพึงพอใจในสภาพตนเองมากกว่าเดิม

2. ปัจจัยที่เป็นปัญหาอันต่อมาคือโอกาสที่จะได้ก้าวหน้า และจะไ้มีการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนราษฎร์มีน้อยมาก เพราะตำแหน่งงานภายในโรงเรียนราษฎร์มีน้อยมาก ก็มีฝ่ายผู้บริหารและครูธรรมดาๆ ไม่มีการเลื่อนระดับขั้นแต่อย่างใด นอกจากนี้จะมีหัวหน้าหมวดแต่ละวิชาซึ่งก็ต้องเป็นครูอาวุโสเท่านั้นจะได้เป็น นอกจากนี้โอกาสที่ครูจะได้ลาไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิไม่มีเลย จะมีก็แต่การส่งไปอบรมในกรณีที่เห็นว่ามีควมจำเป็นจริงๆ ในระยะสั้น 2-3 อาทิตย์ เท่านั้น จึงน่าที่ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ จะได้คิดส่งเสริมให้ครูโรงเรียนราษฎร์ได้มีความก้าวหน้าและได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้นบ้าง

3. ปัจจัยในด้านการเงิน เป็นอีกปัญหาหนึ่งเพราะโรงเรียนราษฎร์ การขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นไปอย่างล่าช้าไม่ทันกับค่าครองชีพที่ถีบตัวขึ้นสูงอยู่เรื่อยๆ และระเบียบในการขึ้นเงินเดือนก็เป็นไปอย่างเข้มงวด เช่น ถ้าครูลาพัก ลาป่วย เกิน 25 วัน ในปีการศึกษา ก็จะไม่ได้รับ

การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนในปีต่อไป หรือครุมาทำงานสาย 3 ครั้ง ถือเป็นซากงาน 1 วัน ซึ่งระเบียบนี้อาจจะไม่ได้ใช้กับโรงเรียนราษฎร์ทุกโรงเรียน แต่ก็นิยมใช้อยู่เป็นส่วนใหญ่ และในการปรับเงินเดือนตามอัตราที่รัฐบาลกำหนดให้ใหม่สำหรับข้าราชการ ก็เป็นไปอย่างยากลำบากสำหรับครูโรงเรียนราษฎร์ เพราะทางโรงเรียนไม่มีงบประมาณพอ ต้องรอความช่วยเหลือจากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งก็ต้องรอเป็นเวลานาน และบางครั้งก็ยังไม่มีความหวังว่าจะได้หรือไม่ สร้างความวุ่นวายให้เกิดขึ้นในหมู่ครูโรงเรียนราษฎร์ จนเกิดความท้อถอยและหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย