



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาทัศนคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถานการศึกษา 3 ระดับ คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา พร้อมทั้งศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบราชการ และประเภทของสถานและ ความพึงพอใจในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติแบบราชการของบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติแบบราชการของบุคลากรฝ่ายวิชาการระหว่างประเภทของสถานศึกษาในระดับที่ต่างกัน คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถานศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบราชการ และประเภทของสถานกับ ความพึงพอใจในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถานศึกษาของรัฐบาลทั้ง 3 ระดับ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่
 - 1.1 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 - 1.3 สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ภูมิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติแบบราชการ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากเครื่องมือในงานวิจัยของ วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย (2525) จำนวน 16 ข้อ
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของกิลเมอร์ (1971 : 255) กับปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg 1959 : 95)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

- 3.1 ข้อมูลส่วนตัวในคานสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง
- 3.2 วิเคราะห์ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถานบันการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง
- 3.3 เปรียบเทียบทัศนคติแบบราชการของบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถานบันการศึกษาทั้ง 3 ระดับ จำแนกตาม เพศ อายุ ภูมิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ โดยการหาค่าที (T-Test) แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง
- 3.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรตามประเภทของสถานบัน โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่โดยวิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison on Treatment Means) แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง
- 3.5 หาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบราชการของบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถานบันการศึกษาทั้ง 3 ระดับ กับความพึงพอใจในการทำงานโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

3.6 หากความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของสถาบัน ที่ทัศนคติแบบราชการของบุคลากร ฝ่ายวิชาการ กับความพึงพอใจในการทำงานโดยวิเคราะห์ค่าแปรปรวน 2 ทาง (Two Way Analysis of Variance) แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยไว้ 5 ตอนด้วยกันคือ ตอนที่ 1 เป็นผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป เช่น เพศ อายุ ภูมิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา

บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี (ร้อยละ 32.20) มีภูมิการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 74.20) และดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 (ร้อยละ 62.30) มากที่สุด

2. ระดับมัธยมศึกษา

บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี (ร้อยละ 30.60) มีภูมิการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 85) และดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 (ร้อยละ 45) มากที่สุด

3. ระดับอุดมศึกษา

บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี (ร้อยละ 31.20) มีภูมิการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 45.60) และดำรงตำแหน่งอาจารย์ (ร้อยละ 48) มากที่สุด

โดยบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ระดับ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุราชการ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาทัศนคติแบบราชการของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา โดยการจัดลำดับที่ และวิเคราะห์เป็นรายข้อ สรุปผลได้ดังนี้

1. บุคลากรทั้ง 3 ระดับ เห็นด้วยตรงกันเป็นลำดับที่ 1 (ข้อ 12) ว่าสถาบันควรมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่แน่นอนสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง และไม่เห็นด้วยตรงกัน 3

ประการ ในรายชื่อ 14, 21 และ 27

2. บุคลากรในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เห็นด้วย 2 ประการ ในรายชื่อ 12 และ 24 ส่วนในระดับอุดมศึกษาเห็นด้วยเพียงประการเดียวในรายชื่อ 12

3. บุคลากรในระดับประถมศึกษาไม่เห็นด้วย 3 ประการ ในรายชื่อ 14, 21, 27 ระดับมัธยมศึกษาไม่เห็นด้วย 6 ประการ ในรายชื่อ 14, 16, 21, 23, 25, 27 ส่วนในระดับอุดมศึกษาไม่เห็นด้วย 7 ประการ ในรายชื่อ 14, 17, 21, 23, 25, 26, 27

4. เมื่อจลค่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติแบบราชการของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ พบว่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดทั้ง 3 ระดับ อยู่ในข้อ 12 สถาบันควรมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่แน่นอนสำหรับการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง และรองมาอยู่ในข้อ 24 เมื่อมีข้อบกพร่องใด ๆ อันเป็นเรื่องเสื่อมเสียภายในสถาบัน ไม่ควรอย่างยิ่งที่จะนำไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก และคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดของบุคลากรระดับมัธยมศึกษา และอุดมศึกษา อยู่ในข้อ 27 บุคคลต้องจงรักภักดีต่อสถาบัน และผู้บังคับบัญชา มากกว่าจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ส่วนในระดับประถมศึกษา อยู่ในข้อ 21 ครูที่มีความสามารถขึ้นอยู่กับการสอนเนื้อหานั้น ๆ เป็นประจำ มากกว่าการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

5. ทัศนคติแบบราชการโดยรวมของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีคะแนนเฉลี่ยเรียงตามลำดับคือ ระดับประถมศึกษา ($\bar{X} = 2.94$) ระดับมัธยมศึกษา ($\bar{X} = 2.76$) และระดับอุดมศึกษา ($\bar{X} = 2.60$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา โดยจำแนกตามเพศ อายุ ภูมิภาคการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ โดยการวิเคราะห์ค่าที (T-Test) สรุปผลได้ดังนี้

1. ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ เมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน
2. ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรในระดับอุดมศึกษาที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จะมีทัศนคติแบบราชการ ($\bar{X} = 2.68$) สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 35 ปีหรือต่ำกว่า ($\bar{X} = 2.49$) ส่วนในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรในระดับประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีทัศนคติแบบราชการ ($\bar{X} = 3.10$) สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.91$) ส่วนในระดับอุดมศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. ทักษะคติแบบราชการของบุคลากรในระดับมัธยมศึกษาที่มีตำแหน่งสูงกว่าอาจารย์ 1 จะมีทักษะคติแบบราชการ ($\bar{X} = 2.68$) สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ 1 หรือต่ำกว่า และกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีขึ้นไปจะมีทักษะคติแบบราชการ ($\bar{X} = 2.86$) สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 2.68$) ส่วนในระดับประถมศึกษาและอุดมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 6 ประการ คือนโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา ($\bar{X} = 3.18$) ต่ำกว่าของบุคลากรในสถาบันระดับประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.40$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
2. ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับอุดมศึกษา ($\bar{X} = 3.29$) สูงกว่าของบุคลากรในระดับประถมศึกษา ($\bar{X} = 2.81$) และมัธยมศึกษา ($\bar{X} = 2.7$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
3. ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับมัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.33$) ต่ำกว่าของบุคลากรในระดับประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.60$) และอุดมศึกษา ($\bar{X} = 3.78$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
4. ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับอุดมศึกษา ($\bar{X} = 3.78$) สูงกว่าระดับประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.22$) และมัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.14$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
5. ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานในด้าน การปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถาบันการศึกษาทั้ง 3 ระดับ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
6. ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับอุดมศึกษา ($\bar{X} = 3.51$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรในระดับมัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.26$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบราชการกับความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรสายวิชาการในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยระหว่างทัศนคติแบบราชการกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้นองค์ประกอบด้านการปกครองบังคับบัญชา ในระดับประถมศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนในระดับอุดมศึกษา ทัศนคติแบบราชการกับความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลปฏิสัมพันธ์ของทัศนคติแบบราชการ และประเภทของสถาบันมิได้มีผลต่อคะแนนความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ซึ่งได้เสนอมาทตามลำดับแล้วนั้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา

จากผลการศึกษาทัศนคติแบบราชการของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ ปรากฏว่าทัศนคติแบบราชการของบุคลากรในระดับประถมศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ตามลำดับนั้นเป็นผลเนื่องมาจากโครงสร้างของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความเป็นราชการสูง ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาน้อย จำนวนครูน้อย ทำให้มีการดูแลใกล้ชิด ส่วนในระดับมัธยมศึกษาโครงสร้างของโรงเรียนมีลักษณะของความเป็นราชการใกล้เคียงกับระดับประถมศึกษา แต่บุคลากรในระดับมัธยมศึกษาจะมีความเป็นวิชาชีพ (Professional) มากขึ้น เพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาโดยเฉลี่ยสูงขึ้น จำนวนครูในโรงเรียนมีมาก การดูแลเป็นไปในระดับต่ำ ส่วนในระดับมหาวิทยาลัยนั้น โครงสร้างมีความเป็นระบบราชการน้อยที่สุด ระเบียบข้าราชการมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ก็ไม่เหมือนระเบียบข้าราชการทั่วไป ทั้งนี้เพราะเป็นการสร้าง ญ. ระเบียบ ให้มีความคล่องตัว มีอิสระในทางวิชาการมากขึ้น เพื่อเป็นการยืดหยุ่นและเป็นการตอบสนองให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ ซึ่งมีความจำเป็นต้องเป็นนักวิชาชีพ ในมหาวิทยาลัยจึงเต็มไปด้วยคนที่มีความเป็นนักวิชาการ จึงเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าในมหาวิทยาลัย จึงมีคนจำนวนน้อยมากกว่า

ในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และเมื่อพิจารณาทัศนคติแบบราชการเป็นรายข้อ พบว่า ทั้ง 3 ระดับมีความเห็นตรงกันในระดับสูงว่า สถาบันควรมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่แน่นอนสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละอย่างนั้นแสดงให้เห็นว่า การทำงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามยังต้องการกฎระเบียบข้อบังคับสำหรับการปฏิบัติงานอยู่ คอรวิน (Corvin 1965 : 238) ให้ทัศนะว่า นักวิชาชีพก็ต้องการกฎระเบียบเหมือนกัน แต่กฎระเบียบต้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมัธยมศึกษา และอุดมศึกษาคือ "บุคคลต้องจงรักภักดีต่อสถาบัน และผู้บังคับบัญชา มากกว่าจงรักภักดีต่อวิชาชีพ" แสดงว่าบุคลากรในระดับมัธยมศึกษา และอุดมศึกษาไม่เห็นด้วยในข้อนี้ เป็นเพราะว่าลักษณะของวิชาชีพนั้นจะต้องยึดมั่นในคุณค่าแห่งอาชีพ จะต้องยอมรับจรรยาบรรณของวิชาชีพมากกว่ายึดมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา (Moore 1970 : 5-6) ส่วนในระดับประถมศึกษาค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ "ครูที่มีความสามารถขึ้นอยู่กับการได้สอนในเนื้อหา นั้น ๆ เป็นประจำ มากกว่าการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม" แสดงว่าบุคลากรในระดับประถมศึกษาไม่เห็นด้วยมากที่สุดข้อนี้ เป็นเพราะบุคลากรในระดับประถมศึกษา ก็มีคุณสมบัติของนักวิชาชีพในระดับหนึ่งเหมือนกัน โดยยังให้ความสำคัญกับการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2. ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา โดยจำแนกตามเพศ อายุ ภูมิภาคศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ

2.1 ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่พบความแตกต่างกัน

2.2 ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ในระดับอุดมศึกษากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จะมีทัศนคติแบบราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 35 ปีหรือต่ำกว่า

ทั้งนี้อาจจะเกิดกลไกการปรับตัวให้เข้ากับระบบทั้งทัศนคติ และค่านิยม รวมทั้งการได้รับระบบรางวัลจากระบบสูงขึ้นตามลำดับ ประกอบกับระบบราชการในมหาวิทยาลัย ก็มีใ้คมีกฎระเบียบ ข้อบังคับเหมือนระบบราชการโดยทั่วไป การทำงานในมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสูง เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น

ในทางตรงข้าม หากโครงสร้างของมหาวิทยาลัยมีความเป็นระบบราชการสูง การอยู่นานไม่ได้หมายความว่าผลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีทัศนคติแบบราชการ แต่ในทางตรงกันข้าม อาจจะมีทัศนคติไปในทางต่อต้านระบบราชการ (Anti Bureaucratic Attitudes) ก็ได้

2.3 ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในระดับประถมศึกษา กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี จะมีทัศนคติแบบราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้ แสดงว่าวุฒิการศึกษามีผลต่อทัศนคติแบบราชการ โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จัดเป็นการศึกษาวิชาชีพ (professional education) ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบ (Formal Education) มีการศึกษาอบรม และฝึกฝนในวิทยาการมาเป็นเวลานาน ย่อมได้รับอิทธิพลจากสังคมประเพณี (Socialization Process) ให้ความเชื่อในหลักวิชา มากกว่าคำสั่ง รวมทั้งความผูกพันกับวิชาการในวิชาชีพของตนมีมากกว่า จึงมีทัศนคติแบบราชการในระดับที่ต่ำกว่า

2.4 ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่าในระดับมัธยมศึกษา กลุ่มที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงกว่าอาจารย์ 1 จะมีทัศนคติแบบราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ต่ำกว่า

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีอายุ เงินเดือน และประสบการณ์สูง โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งทางด้านวิชาการ และการบริหาร แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งทางวิชาการในระดับมัธยมศึกษาไม่ได้มีผลต่อความเป็นวิชาชีพมากนัก เพราะการได้มาซึ่งตำแหน่งนั้นมิได้มุ่งหวังเพื่อพัฒนาวิชาชีพจริง ๆ อาจจะต้องการเพียงเงินเดือนและตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ได้ ซึ่งเป็นลักษณะของระบบราชการโดยทั่วไป

2.5 ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ เมื่อจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ในระดับมัธยมศึกษา กลุ่มที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะมีทัศนคติแบบราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี

สาเหตุที่อายุราชการมีผลต่อความแตกต่างทางด้านทัศนคติแบบราชการ เหตุผลเช่นเดียวกับตัวแปรทางด้านอายุนอกจากจะมีกระบวนการทางสังคมประภคิต (Socialization Process) แล้ว การมีอายุราชการมากทำให้ได้รับกำลังเสริม (reinforcement) จากระบบราชการมากขึ้น เช่น การได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น บำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ ความมั่นคง การมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่ใหญ่โตขึ้น การมีอำนาจเพิ่มขึ้น ฯลฯ จึงทำให้บุคลากรในระดับมัธยมศึกษา มีทัศนคติแบบราชการแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 6 ประการคือ นโยบาย และการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบค่านโยบายและการบริหารงานของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา ต่ำกว่าของบุคลากรในระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจนพอ จากข้อคิดเห็นของ แสวง (แสวง รัตนมงคลมาศ 2527 : 8) ให้ทัศนะไว้ว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ไร้การบริหาร สถาปนามหาวิทยาลัยยังไม่ยึดรูปแบบใด ๆ อย่างชัดเจน คงผสมผสานกันระหว่างความเป็นวิชาการ ระบบราชการ และความเป็นการเมือง" นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีความหลากหลายในเป้าหมาย เช่น ทางค่านางานสอน งานวิจัย และการบริการชุมชน มหาวิทยาลัยยังไม่สามารถสร้างความสมดุลและกระจ่างชัดได้ ส่วนระบบการบริหารแมวมหาวิทยาลัยจะพยายามนำวิถีทางประชาธิปไตยมาใช้โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานมากที่สุดแล้วก็ตาม ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยซึ่งได้มาจากการเลือกตั้ง ยังบริหารงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการและยังใช้อำนาจการบังคับบัญชาตามกฎหมายอยู่เป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเองก็ไม่สามารถแยกตัวออกจาก กพ. ได้อย่างอิสระ เพราะฉะนั้นทำให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งมีความเป็นวิชาชีพสูง มีความเชื่อมั่นและต้องการอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความพอใจในองค์ประกอบค่านโยบาย ส่วนในระดับประถมศึกษา นโยบายการบริหารงานได้กำหนดไว้ชัดเจน ทุกคนรู่ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง การมีส่วนร่วมในการบริหารก็ไม่เคยมีส่วนร่วมมาเลย จึงอาจทำให้เกิดความเคยชินในค่านโยบายก็ได้

3.2 ความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ ของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา สูงกว่าของบุคลากรในระดับมัธยมศึกษา และประถมศึกษาอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาว่า ความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบด้าน เงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา สูงกว่าบุคลากรระดับมัธยมศึกษา และ ประถมศึกษา นั้น อาจเป็นเพราะว่าในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษา อาจารย์ใน มหาวิทยาลัยซึ่งมีสถานภาพเป็นข้าราชการอยู่ภายใต้ระเบียบ ขอบบังคับของทางราชการ มีสิทธิ ได้รับ เงินเดือนและสวัสดิการ เช่นเดียวกับข้าราชการในระบวรราชการพลเรือนอื่น ๆ แต่ใน มหาวิทยาลัยยังมีสิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมซึ่งจัดตามกำลังทรัพยากร และนโยบายของ มหาวิทยาลัยอีกด้วย เช่น เงินที่ให้เพื่อส่งเสริมงานวิชาการ เงินตอบแทนการทำงานเพิ่มเติมจาก หน้าที่ประจำ และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือการครองชีพ และบรรเทาทุกข์ยากเมื่อประสบ เคราะห์กรรม (เพ็ญศรี วายวานนท์ 2523 : 632-651) ถ้าพิจารณารายชื่อจะพบข้อที่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญคือ "สวัสดิการพิเศษที่นอกเหนือจากที่หน่วยราชการกำหนดให้เช่น บริการ เงินกู้ บริการของถูกหรือบริการอื่น" "งานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอนประจำในสถาบัน เช่น เป็นอาจารย์พิเศษ วิทยากร ทำงานวิจัย" และ "สามารถเบิกเงินค่าสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้านได้อย่างรวดเร็ว" ซึ่งสิทธิและผลประโยชน์เกื้อ กูลเหล่านี้ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันอย่างชัดเจน ในขณะที่สวัสดิการต่าง ๆ ในระดับประถม- ศึกษ และมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐบาลจัดให้นั้นมีน้อยมาก ส่วนใหญ่ ต้องช่วยเหลือตัวเองทุก ๆ ด้าน ในขณะที่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้ภาวะค่า ครองชีพ โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนที่ครู อาจารย์ได้รับซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ ตามสิทธิที่จะได้รับ ก็เป็นไปอย่างล่าช้ามาก สวัสดิการที่จัดภายในโรงเรียนก็ยังไม่ ในเกณฑ์ที่เหมาะสม บางโรงเรียนก็จัด บางโรงเรียนก็ไม่จัด

3.3 ความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของบุคลากรในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ อุดมศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน

3.4 ความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานของบุคลากรในระดับมัธยมศึกษา ต่ำกว่าในระดับประถมศึกษา และอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาว่า ความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานของบุคลากรในระดับมัธยมศึกษา ต่ำกว่าในระดับประถมศึกษา และอุดมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาคอนข้างสูง และศึกษา มาในสาขาวิชาเฉพาะ มีลักษณะของความเป็นวิชาชีพ (professional) สูงกว่าบุคลากรในระดับประถมศึกษาและมีลักษณะใกล้เคียงกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมากกว่า แต่ต้องมาอยู่ในองค์การที่มีระบบโครงสร้างการบริหารงานแบบราชการเต็มรูป และมีความเป็นราชการสูงกว่าในระดับประถมศึกษา มีขั้นตอนการบังคับบัญชาหลายขั้นตอน บรรยากาศในสถานนั้นยังไม่เป็นประชาธิปไตยเท่าที่ควร สิ่งแวดล้อมที่จะเป็นปัจจัยให้เกิดความคล่องตัว และสะดวกสบายในการทำงานมีน้อย ความพึงพอใจในค่านานี้จึงต่ำกว่าระดับอื่น

3.5 ความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา สูงกว่าระดับมัธยมศึกษา และประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาว่า บุคลากรทั้ง 3 ระดับมีความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรในระดับอุดมศึกษามีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจค่านานี้สูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ทุกคน และควยตัวเอง เช่นสามารถหาความก้าวหน้าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ จากอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หากมีผลงานทางวิชาการดีเกิน และไม่มีการศึกษาขึ้นเหมือนกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป หรือจะหาความก้าวหน้าทางตำแหน่งผู้บริหาร ในตำแหน่งต่าง ๆ ถ้าได้รับการเลือกตั้งขึ้นมาก็ได้ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังได้สนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอยู่เสมอ ในรูปแบบของการสัมมนาทางวิชาการ ศึกษาอบรม ศึกษาน หรือศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยมหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุน หรือเป็นทุนขององค์การต่างประเทศ ซึ่งผลการวิจัยข้อนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 30-33) และทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg 1959 : 94) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับ
อุดมศึกษา สูงกว่าบุคลากรในระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ทั้งนี้กล่าวมาแล้วว่า บุคลากรในระดับมัศึกษามีความเป็นนักวิชาชีพในระดับที่ใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ในองค์การที่มีโครงสร้างการบริหารงานแบบราชการเต็มรูปและมีความเป็นราชการสูงกว่าในระดับประถมศึกษา ภาวะและความรับผิดชอบสูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับระดับประถมศึกษาแล้ว จะเห็นว่า บุคลากรในระดับประถมศึกษามีความเป็นวิชาชีพที่ต่ำกว่า โดยดูจากข้อค้นพบเรื่องทัศนคติแบบราชการ พบว่า ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรในระดับประถมศึกษา สูงกว่าระดับอื่น แสดงให้เห็นว่าทัศนคติแบบราชการมีผลต่อปัญหาทางด้านความพึงพอใจในการทำงาน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบราชการกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบราชการกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ผลปรากฏว่า ในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีทัศนคติแบบราชการกับความพึงพอใจในการทำงานสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนในระดับอุดมศึกษาสัมพันธ์กันในทางลบ

แสดงให้เห็นว่า ในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ทัศนคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลซึ่งกันและกันนั้น เป็นเพราะตัวสถาบันมีความเป็นระบบราชการสูง จึงมีความคาดหวังให้อาจารย์มีบทบาท วัฒนธรรม ค่านิยม และทัศนคติแบบข้าราชการด้วย ในขณะที่เดียวกันอาจารย์ในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ก็มีบุคลิกภาพ ความรู้สึคนึกคิด การวางตัว ตลอดจนมีพฤติกรรมแบบข้าราชการอยู่แล้ว จึงมีความสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน ผลที่ออกมาก็คือ ความพึงพอใจ ส่วนในมหาวิทยาลัยบทบาทของสถาบัน (institutional role) มิได้เป็นระบบราชการอย่างเต็มรูป สถาบันก็มิได้คาดหวัง (expectation) ให้อาจารย์ต้องเป็นข้าราชการ ในขณะที่บุคลิกภาพของอาจารย์ ทัศนคติ และความรู้สึคนึกคิดก็มิได้เป็นเช่นนั้น การมีทัศนคติแบบราชการจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ขอเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ให้ขอเสนอแนะบางประการในอันที่จะปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับเรื่องการบริหาร การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ และแนวทางในการศึกษาวิจัยในโอกาสต่อไป โดยแบ่งขอเสนอแนะขึ้น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ขอเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา

ก. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ พบว่า แต่ละระดับมีความพึงพอใจในองค์ประกอบแต่ละด้านในระดับสูง และต่างแตกต่างกัน ดังรายละเอียดและขอเสนอแนะต่อไปนี้

1. ระดับประถมศึกษา จากการศึกษาวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบในการทำงานที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีขอเสนอแนะดังนี้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารไม่สามารถจะแก้ไขได้โดยตรง แต่อาจจะปรับปรุงทางด้านสวัสดิการภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น สวัสดิการที่พึงจัดได้ เช่น การบริการน้ำดื่ม บริการอาหารกลางวัน โดยเก็บเงินเป็นรายเดือนในอัตราที่เหมาะสม บริการจัดสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายในราคาที่ต่ำกว่าท้องตลาด ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ หรือ เพิ่มบทบาทของสหกรณ์ให้เป็นประโยชน์แก่ครู อาจารย์ให้มากขึ้น นอกจากนี้ อาจจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ เพื่อการกู้ยืมฉุกเฉินโดยไม่คิดดอกเบี้ย หรือคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ ส่วนเงินสวัสดิการที่ครูอาจารย์พึงมีตามสิทธิทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และค่าช่วยบุตร ควรได้รับความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารหรือหน่วยงานระดับสูงควรจะส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง โดยการขอความร่วมมือหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ หรือสถาบันการศึกษาในระดับสูง ในการจัดอบรมสัมมนาในหัวข้อความรู้ต่าง ๆ หรือส่งไปเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด สนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ได้รับตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น

ควย

2. ระดับมัธยมศึกษา จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพการทำงาน ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานใช้ขอ เสนอแนะ เช่นเดียวกับระดับประถมศึกษา

ด้านสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยจำจนประการหนึ่งที่มีส่วนกระตุ้นให้คนอยากทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องสภาพการทำงานของครูอาจารย์ให้มาก เช่น สภาพของห้องพัก ห้องทำงาน ควรเป็นสัดส่วน แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก สะอาดและมีความสะดวกสบาย วัสดุอุปกรณ์ในการสอนมีอย่างเพียงพอและทันสมัย รวมทั้งการบริการการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก เช่น ไปรษณีย์ และโทรศัพท์

3. ระดับอุดมศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบเพียงด้านเดียวที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ค่านโยบายและการบริหารงาน

ค่านโยบายและการบริหารงานในมหาวิทยาลัย ควรมีการกำหนดให้แน่นอน เปิดโอกาสให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารอย่างจริงจัง ผู้บริหารควรเลือกจากผู้ที่มีความเป็นนักวิชาชีพจริง ๆ และควรให้สมาคมวิชาชีพเป็นผู้กำหนดกฎ เกณฑ์ ระเบียบ มาตรฐานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้แน่นอน โดยให้เกิดความเหมาะสมในหมู่นักวิชาชีพด้วยกัน

ข. ด้านทัศนคติแบบราชการ จากการศึกษาพบว่า ทัศนคติแบบราชการของบุคลากร ทั้ง 3 ระดับ อยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับประถมศึกษามีความเฉลี่ยสูงสุด มัธยมศึกษารองลงมา และอุดมศึกษาต่ำสุด โดยผู้วิจัยมีขอ เสนอแนะแยกแต่ละระดับนี้

1. ระดับประถมศึกษา จากการศึกษาและวิจัยพบว่า ระดับทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีทัศนคติแบบราชการสูงกว่า กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า ในสภาพปัจจุบันการบริหารงานแบบราชการในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษาฯ ยังไม่มีอะไรน่าเป็นห่วงมากนัก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาไม่สูงนัก แต่ในอนาคต 10 ปีข้างหน้า แนวโน้มของครู อาจารย์ในระดับประถมศึกษา จะมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น เนื่องจากการศึกษาเพิ่มเติมตามสถาบันต่าง ๆ ทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เพราะฉะนั้นสิ่งที่ควรกระทำอย่างยิ่งก็คือ การปรับโครงสร้างขององค์การอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับธรรมชาติของบุคลากรซึ่งกำลังจะเป็นนักวิชาชีพที่สูงขึ้น เช่น การลดขั้นตอนการบังคับบัญชาที่ไม่จำเป็นและไม่เกี่ยวข้องลง อาทิ

เช่น ให้โรงเรียนขึ้นตรงต่อสำนักงานการศึกษาโดยตรงไม่ต้องผ่านเขตเช่นเดาก่อน การให้อิสระเสรีภาพในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น มีการสนับสนุนให้มีการแต่งตำรา การค้นพบหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ และพยายามหลีกเลี่ยงการเรียกครูไปปฏิบัติงานด้านอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ระดับมัธยมศึกษา พบว่า ระดับทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างต่ำ โดยกลุ่มที่มีตำแหน่งสูงกว่าอาจารย์ ๘ จะมีทัศนคติแบบราชการสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ 1 หรือต่ำกว่า และกลุ่มที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะมีทัศนคติแบบราชการสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานประกอบพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าในสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโครงสร้างการบริหารงานแบบราชการ เริ่มแสดงปัญหาต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ เนื่องจากในสภาพปัจจุบันบุคลากรในระดับมัศึกษามีคุณวุฒิค่อนข้างสูง และมีแนวโน้มจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ จนใกล้เคียงกับสถานอุดมศึกษา ครูอาจารย์ในโรงเรียนก็จะเริ่มเป็นนักวิชาชีพมากขึ้น สถาบันการศึกษา ก็ควรปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบุคลากร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ปรับเอกภาพในการบังคับบัญชา สร้างบรรยากาศให้มีชีวิตแบบประชาธิปไตย โดยผู้บริหารในระดับนโยบาย และผู้บริหารระดับโรงเรียน ควรร่วมกันพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเสียใหม่ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายใน ให้มีลักษณะของการกระจายอำนาจ และส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

2. ผู้บริหารในระดับมัธยมศึกษาควรจะมาจากการสรรหาให้มากขึ้น

3. ระดับอุดมศึกษา ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าระดับอื่น ๆ ทั้ง 2 ระดับ แต่คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง และสูงกว่าทั้ง 2 ระดับ

แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งมีความเป็นวิชาชีพสูง จะไม่ชอบระเบียบกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด หากระบบราชการในมหาวิทยาลัยอยู่ในลักษณะยึดหยุ่น มีความคล่องตัวขึ้นตอนการบังคับบัญชาน้อย และมีกฎระเบียบที่เหมาะสมกับนักวิชาชีพ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยก็จะมี ความพึงพอใจ

ฉะนั้น การปรับปรุงโครงสร้างที่มหาวิทยาลัยควรกระทำในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป คือการพยายามอิงกับระบบราชการให้น้อยที่สุด และพยายามพึ่งตัวเองให้มากที่สุด รวมทั้งตัดระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ฉะฉานที่ทอนความเป็นนักวิชาชีพออก

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการขยายขอบข่ายการวิจัยในทำนองเดียวกันนี้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เช่น ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบในองค์การมีลักษณะโครงสร้างการบริหารงาน ธรรมชาติของบุคลากรในองค์การที่คล้ายคลึงกัน หรือสถาบันการศึกษาทุกระดับที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเปรียบเทียบในระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน และโดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยควรมีการศึกษาในเรื่องนี้อย่างละเอียดยิ่งขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย