

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอข้อมูลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี
2. ผลการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี โดยวิธีการวิเคราะห์จำแนก
3. ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ดังแสดงในตาราง 3 - 7

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นอกเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	5	2.0
ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	241	98.0
รวม	246	100.0

จากตาราง 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 98.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนานอกเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	8	3.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	226	91.9
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	4.9
รวม	246	100.0

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 91.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำแนกตามการสอนตรงวุฒิ

การสอนตรงวุฒิ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ตรงวุฒิ	92	37.4
ตรงวุฒิ	154	62.6
รวม	246	100.0

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สอนตรงกับวุฒิสภาวิชาชีพ คือ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างที่สอนไม่ตรงวุฒิ มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำแนกตามการมีใบประกอบวิชาชีพครู

ใบประกอบวิชาชีพครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู	27	11.0
มีใบประกอบวิชาชีพครู	219	89.0
รวม	246	100.0

จากตาราง 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีใบประกอบวิชาชีพครู คือ จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 89.0 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร จำแนกตามกลุ่มครูที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และกลุ่มครูที่ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ปัจจัย	กลุ่มครูที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม			กลุ่มครูที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม		
	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	11.49	3.54	-	3.57	1.70	-
ภาระงาน	21.21	7.81		22.15	9.12	
-จำนวนชั่วโมงสอน	17.23	.76	-	17.37	5.58	-
-งานที่ได้รับมอบหมาย	3.97	6.41	-	4.78	6.68	-
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	8367.88	1725.03	-	8824.21	3857.25	-
การสนับสนุนจากโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง	3.18	.58	ปานกลาง	3.23	.69	ปานกลาง
เจตคติต่อวิชาชีพครู	3.96	.53	สูง	4.15	.46	สูง
ความผูกพันต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	3.97	.45	สูง	3.89	.46	สูง
ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน	2.36	.59	ปานกลาง	2.30	.56	ต่ำ

จากตาราง 7 พบว่ากลุ่มครูที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 11.49 ปี มีภาระงานโดยเฉลี่ย 21.21 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับกลุ่มครูที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 3.57 ปี มีภาระงานโดยเฉลี่ย 22.15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สำหรับตัวแปรอื่นๆ พบว่า ทั้งสองกลุ่มได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีเจตคติต่อวิชาชีพครูและความผูกพันต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอยู่ในระดับสูง ยกเว้นความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานกลุ่มครูที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มครูที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอยู่ในระดับต่ำ

2. ผลการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี โดยวิธีวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม

จากตัวแปรที่นำมาศึกษา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

5. ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น ตัวแปรทุกตัวต้องมีการแจกแจงแบบ Multivariate Normal Distribution และค่าเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-covariance Matrix) ของตัวแปรอิสระในแต่ละกลุ่มต้องเท่ากัน โดยใช้สถิติทดสอบ Box's M

6. สร้างตัวแปรจำแนก (Discriminant variate) พร้อมกับทดสอบความมีนัยสำคัญโดยวิธีของ Wilk's lambda

7. แปลความหมายของตัวแปรเชิงจำแนกโดยวิธีวิเคราะห์จากค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง Discriminant variate กับตัวแปรเดิมแต่ละตัว

8. ตรวจสอบความถูกต้องในการพยากรณ์กลุ่มของการจำแนกของตัวแปรจำแนกโดยวิธี Posterior Probability

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีตามขั้นตอน ทั้ง 3 ขั้นตอน ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้แสดงในตาราง 8 - 12 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรจำแนกกลุ่ม และค่า เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวน
รวมของตัวแปรอิสระในแต่ละกลุ่มโดยใช้สถิติทดสอบ Box's M

ตัวแปรจำแนกกลุ่ม	Wilks' Lambda	F	p-value
ภูมิลำเนา	1.000	.093	.761
ระดับการศึกษา	.996	.910	.341
การสอนตรงวุฒิ	.999	.279	.598
การมีใบประกอบวิชาชีพครู	1.000	.024	.878
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	.339	476.812	.000
ภาระงาน	.997	.762	.384
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.994	1.494	.223
การสนับสนุนจากโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง	.998	.410	.522
เจตคติต่อวิชาชีพครู	.963	9.250	.003
ความผูกพันต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	.992	2.055	.153
ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน	.997	.675	.412

Box's M = 224.636 F Approx= 3.242 df1= 66 df2=183410.507 p-value = .000

จากตาราง 8 พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรจำแนก 2 ตัว ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความเหมาะสมในการนำไปจำแนกกลุ่ม และเมื่อทำการทดสอบเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มครูที่คงอยู่ กับกลุ่มครูที่ลาออก พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า Box's M เท่ากับ 224.636 และ p-value น้อยกว่า .000 แสดงว่าการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มในครั้งนี้ มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นที่กำหนดว่า เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มต้องไม่แตกต่างแต่ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ครั้งนี้มีขนาดใหญ่เป็น 20 เท่าของตัวแปรอิสระแต่ละกลุ่มมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือสมาชิกไม่ต่ำกว่า 20 และมีจำนวนใกล้เคียงกัน (Hair et al, 2006:291) เพียงพอสำหรับดำเนินการวิเคราะห์จำแนกต่อไปได้

ตาราง 9 ค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินสมการจำแนกกลุ่มของกลุ่มครูที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลามและกลุ่มครูที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
(Canonical Discriminant Function)

Function	Eigenvalue	Canonical	Wilks'	Chi-square	df	p-value.
		Correlation	Lambda			
1	2.367	.838	.297	289.564	11	.000

จากตาราง 9 พบว่ามีเพียงฟังก์ชันเดียวที่มีค่า P-value น้อยกว่า .05 ซึ่งค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation) เท่ากับ .838 ค่าวิลค์ แลมบ์ดา (Wilks' Lambda) .297 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีอำนาจในการแบ่งกลุ่ม เมื่อพิจารณาค่าไอแกน (Eigenvalue) เท่ากับ 2.367 มีค่ามาก แสดงว่ามีตัวแปรตัวเดียวที่นำมาใช้จำแนกกลุ่มมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มมากและเป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มครูที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและกลุ่มครูที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอลที่อยู่ในรูปมาตรฐานของตัวแปรในสมการจำแนกกลุ่มครูที่คงอยู่
เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและกลุ่มครูที่ลาออกจากการเป็นครู
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ตัวแปรจำแนกกลุ่ม	ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอล ที่อยู่ในรูปมาตรฐาน
ภูมิฐานะ	-.122
ระดับการศึกษา	.021
การสอนตรงวุฒิ	-.033
การมีใบประกอบวิชาชีพครู	.107
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	1.024
ภาระงาน	-.088
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-.268
การสนับสนุนจากโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง	.023
เจตคติต่อวิชาชีพครู	-.344

ความผูกพันต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	.227
ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน	-.044

ค่ากลางของกลุ่ม (Group Centroids)

กลุ่มครูที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม = 1.436

กลุ่มครูที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม = -1.636

จากตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลที่อยู่ในรูปมาตรฐาน (Standardized Canonical Function Coefficients) เป็นค่าที่แสดงความสามารถในการจำแนกกลุ่ม หรือในที่นี้คือการพยากรณ์การคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยที่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์มีค่าต่ำ แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวสามารถจำแนกกลุ่มได้ไม่ดี และถ้าค่าสัมประสิทธิ์มีค่าสูง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวสามารถจำแนกกลุ่มได้ดี ทั้งนี้ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ จะไม่คำนึงถึงเครื่องหมายบวกลบ (+,-)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ที่อยู่ในรูปมาตรฐาน เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าสูงไปต่ำในตาราง 10 พบว่าตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่มมากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลที่อยู่ในรูปมาตรฐาน 1.024) รองลงมาตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู (ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลที่อยู่ในรูปมาตรฐาน .344) อธิบายได้ว่า ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมีแนวโน้มที่ครูจะคงอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

เมื่อพิจารณาจากค่ากลางของแต่ละกลุ่ม (Group Centroids) สำหรับ Canonical variate โดยที่ค่ากลางของกลุ่มครูที่คงอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม คือ 1.436 ส่วนค่ากลางของกลุ่มครูที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม คือ -1.636 พบว่าค่ากลางของกลุ่ม 2 กลุ่มต่างกัน แสดงว่าครูที่อยู่ใน 2 กลุ่มค่อนข้างแตกต่างกัน

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$D.V. = -.122 (X_1) + .021 (X_2) - .033 (X_3) + .107 (X_4) + 1.024 (X_5) \\ -.088 (X_6) - .268 (X_7) + .023 (X_8) - .344 (X_9) + .227 (X_{10}) - .044 (X_{11})$$

เมื่อ	X_1	คือ	ภูมิลำเนา
	X_2	คือ	ระดับการศึกษา
	X_3	คือ	การสอนตรงวุฒิ
	X_4	คือ	การมีใบประกอบวิชาชีพครู
	X_5	คือ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
	X_6	คือ	ภาระงาน
	X_7	คือ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
	X_8	คือ	การสนับสนุนจากโรงเรียนในการพัฒนาตัวเอง
	X_9	คือ	เจตคติต่อวิชาชีพครู
	X_{10}	คือ	ความผูกพันต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
	X_{11}	คือ	ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำแนกกลุ่ม (D.V.) กับตัวแปรเดิม (X)

ตัวแปรจำแนกกลุ่ม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรจำแนกกลุ่ม (D.V.) กับตัวแปรเดิม (X)
อายุการปฏิบัติงาน	.909
เจตคติต่อวิชาชีพครู	-.127
ความผูกพันต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา	.060
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-.051
ระดับการศึกษา	.040
ภาระงาน	-.036
ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน	.034
การสนับสนุนจากโรงเรียนในการพัฒนาตัวเอง	-.027
การสอนตรงวุฒิ	.022
ภูมิลำเนา	.013
การมีใบประกอบวิชาชีพครู	-.006

จากตาราง 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปร (Structure Matrix) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรจำแนกกลุ่ม (D.V.) กับตัวแปรเดิม (X) จะทำให้ทราบว่าตัวแปรจำแนกกลุ่มใดมีความสามารถจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด

การกำหนดชื่อ (Labeling) ตัวแปรจำแนก พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำแนกกลุ่ม (D.V.) กับตัวแปรเดิม (X) พบว่าตัวแปรเดิมที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงกับตัวแปรจำแนกมี 1 ตัวแปร คือระยะเวลาการปฏิบัติทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .909 ดังนั้นจึงตั้งชื่อตัวแปรจำแนกนี้ว่า **ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน**

ตาราง 12 ผลการจำแนกกลุ่มที่เป็นจริงและกลุ่มพยากรณ์ และอัตราส่วนที่ทำการจำแนกถูกต้อง

กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มพยากรณ์	
		กลุ่มที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	กลุ่มที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
กลุ่มที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	131	126 96.2%	5 3.8%
กลุ่มที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	115	1 .9%	114 99.1%

ร้อยละของการพยากรณ์ได้ถูกต้องจากสมการ เท่ากับ 97.6%

จากตาราง 12 เมื่อนำฟังก์ชันการจำแนกที่ได้มาทดสอบความถูกต้องของการจำแนกกลุ่ม โดยวิธี Posterior Probability of Group Membership พบว่าความถูกต้องของการจำแนกกลุ่ม มีการพยากรณ์ว่ากลุ่มที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 126 คน เป็นการพยากรณ์ถูกร้อยละ 96.2 เนื่องจากในความเป็นจริงกลุ่มที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 131 คน และมีการพยากรณ์ว่ากลุ่มที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 114 คน เป็นการพยากรณ์ถูกร้อยละ 99.1 เนื่องจากในความเป็นจริงกลุ่มที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 115 คน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า สมการจำแนกกลุ่มสามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกของกลุ่มที่คงอยู่เป็นครูโรงเรียน

เอกชนสอนศาสนาอิสลามและกลุ่มที่ลาออกจากการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ถูกต้องร้อยละ 97.6

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสุ่มตัวอย่างครูสอนวิชาสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มครูวิชาสามัญที่ยังคงปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 3 คน กลุ่มครูวิชาสามัญที่ได้ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้ว จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างมาจากกลุ่มตัวอย่างเดิมที่ผ่านการตอบแบบสอบถามมาแล้ว เพื่อสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่และลาออกของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในการสรรหาบุคลากรครู ชำรงรักษา และส่งเสริมให้ครูประสบความสำเร็จในอาชีพและในการดำรงชีวิต เป็นการเสริมเพิ่มเติมการศึกษาเชิงปริมาณให้ได้ข้อมูลครบถ้วนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่และลาออกของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

3.2 ข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในการสรรหา ชำรงรักษา และส่งเสริมให้ครูประสบความสำเร็จในอาชีพและในการดำรงชีวิต

ผลการศึกษาปรากฏว่า

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่และลาออกของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

3.1.1 ภาระงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับภาระงาน แบ่งเป็นภาระงานสอนและภาระงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ภาระงานสอน กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทุกคนเห็นว่ามีเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็จำนวนชั่วโมงที่สอน เวลาที่อยู่ในโรงเรียน รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับ ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“พูดถึงภาระงาน มองในแง่ของเวลาที่คุ้มอยู่ การได้รับค่าตอบแทนกับการสอนแค่ครั้งวัน ช่วงเช้าสอนศาสนา ช่วงบ่ายสอนวิชาสามัญ ผมว่ามันคุ้มอยู่” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

“ว่ากันจริงๆ ความเป็นครูยังคงมีอยู่ ปัญหาอยู่ที่ว่าความเป็นครู 5,000 บาท กับความเป็นครู 15,000 บาท มีความเป็นครูไม่เท่ากัน หากดูกันจริงๆ หากค่าน้ำมันรถไม่ได้แพง ก็ถือว่าเหมาะสม ครูที่ได้ 15,000 จากภาระงานจริงๆ ค่าตอบแทนคุณจะสูงกว่าภาระงานด้วยซ้ำ ค่าตอบแทนถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจ เงินเดือน 5,000 บาท เรื่องบางเรื่องสั่งการไม่ลง แต่ 15,000 สั่งการได้” (สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555)

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้ว ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีความเหมาะสม ชั่วโมงมีจำนวนมาก เวลาในการเตรียมการสอนน้อย ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ในภาพรวมว่า ครูเอกชนจะได้รับมอบหมายในงานสอนที่ค่อนข้างเยอะ บางคนรับถึง 24 คาบ (รวมแนะแนว กับชุมนุม) ถ้าเทียบกับครูรัฐบาลแล้วถือว่าครูเอกชนมีภาระงานสอนมากกว่า สำหรับครูที่รับงานอื่นๆ อีก เช่น หัวหน้าฝ่ายต่างๆ ก็ได้รับการลดจำนวนคาบสอน” (สัมภาษณ์, 5 กรกฎาคม 2555)

“ในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง 20 โมงต่อสัปดาห์ ถือว่าระดับมากพอสมควร ถ้าพูดถึงจำนวนบุคลากรกับห้องเรียนก็ถือว่าเหมาะสม แต่ก็รู้สึกว่ายเยอะอยู่ ต้องเตรียมการสอนหลายวิชา ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน” (สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2555)

มีบางส่วนเห็นว่ามีค่าตอบแทนเหมาะสม ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ที่เลยทำงานมา เหมาะสมกับอะไรหลายๆ อย่าง เงินเดือน และสวัสดิการ ที่ควรจะได้รับ สอนทั้งหมด 22 คาบต่อสัปดาห์ รวมชุมนุม ลูกเสือเนตรนารี ก็ถือว่าเหมาะสม ยังมีเวลาว่างในการทำการเตรียมการสอน บางครั้งมีงานนอกเหนือจากหน้าที่สอน ให้คำปรึกษากับนักเรียนเกี่ยวกับการเรียน พอจะมีเวลา หากไม่มีเวลาจริงๆ ก็จะกลับไปเตรียมการสอนที่บ้าน ตรวจงานที่บ้าน คิดว่าเป็นงานปกติของครู ไม่รู้สึกว่าย 20 คาบ” (สัมภาษณ์, 24 กรกฎาคม 2555)

ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามส่วนใหญ่เห็นว่ามีค่าตอบแทนเหมาะสม ทั้งเรื่องของเวลาในการทำงาน ภาระงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ทำหน้าที่งานวิชาการ ก็ต้องมาก่อนครูคนอื่นๆ สักประมาณ สองชั่วโมง คนอื่นมา 11.00 น. เรามา 09.00 น. ก็คิดว่ายังมีความเหมาะสม” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

“พูดถึงการทำงาน งานเยอะกว่าค่าตอบแทน ผมคิดว่าแค่ความรู้สึก หากเจาะลึกจริงๆ งานกับค่าตอบแทน อาจจะเท่ากันหรืองานอาจจะน้อยกว่าค่าตอบแทนด้วยซ้ำ หากหยุดงานสักวันสองวัน งานก็จะน้อยลง ลองนับชั่วโมงที่ครูอยู่ในโรงเรียน เราทำงานกี่ชั่วโมง ถ้าเรา

พูดแบบนี้กับผู้บริหาร ผู้บริหารจะเห็นด้วยเลย แต่เรารู้สึกว่าเราทำงานหนัก เพราะเราเองงานที่เขาที่
ต้องใช้เวลา เรามาทำแค่ 3 วัน เช่นช่วง สมศ.จะเข้ามา” (สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555)

บางส่วนเห็นว่าไม่เหมาะสม ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“มีงานฝ่ายให้ทำ แต่ไม่ยอมให้งบประมาณ” (สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2555)

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้ว
ทุกคนเห็นว่ามีความเหมาะสม ผู้ที่ได้รับงานอื่นเพิ่มจากงานสอน ก็จะลดชั่วโมงสอนลงเพื่อให้มี
เวลาในการทำงานมากขึ้น ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ครูเอกชนที่ได้รับมอบหมายในภาระงานอื่นๆ อื่นนอกจากงานสอน ก็จะ
ได้รับการลดจำนวนคาบสอน และจะมีการเพิ่มค่าตอบแทนตามความยากง่ายของภาระงานที่ได้รับ
มอบหมาย” (สัมภาษณ์, 5 กรกฎาคม 2555)

กล่าวโดยสรุป กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับภาระงานของครูโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม ภาระงานที่เป็นงานสอนมีความเหมาะสมในด้านจำนวนชั่วโมง เวลาใน
การทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับ ส่วนภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน
โรงเรียนก็จะลดชั่วโมงสอนให้ ในบางโรงเรียนจะมีบุคลากรต่างหากที่ทำงานอื่นที่นอกเหนือจาก
งานสอน มีกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่เห็นว่าภาระงานมีมากเกินไป เนื่องจากต้องสอนหลายวิชาและ
หลายชั้น ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน

3.1.2 เจตคติต่อวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
ทุกคนรักในอาชีพครู ทำงานด้วยความเสียสละ และคิดว่าตัวเองเหมาะสมที่จะเป็นครู ผู้วิจัยได้แบ่ง
ประเด็นเกี่ยวกับเจตคติ กล่าวคือ ครูกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และครูกับสภาพสังคมในสามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ครูกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลามส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเหมาะสม ยังไม่เกิดผลกระทบมากมาย แต่ด้วย
ความเป็นอยู่ที่พอเพียง และการจัดการบริหารเวลา อาจจะมีอาชีพเสริมทำในช่วงวันหยุด หรือ
ในช่วงปิดภาคเรียน ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ครูกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน หากจะเปรียบเทียบกับครูโรงเรียน
ประถม ก็จะพบว่ายังไม่พอยู่ แต่หากเป็นของโรงเรียนเอกชนด้วยกัน คิดว่ายังอยู่ได้” (สัมภาษณ์,
28 กรกฎาคม 2555)

“ครูเอกชน หากได้รับค่าตอบแทน 8,000 – 9,000 บาท ก็คิดว่า ถ้าอยู่แบบ
กลางๆ ถึงไม่พอก็อยู่ได้ ด้วยเวลากับปริมาณงานของครูเอกชน ยังพอมีเวลาเจียดไปทำงานอื่นได้

บ้าง แต่ก็เกิดผลกระทบกับการสอนด้วย เงินเดือนที่น้อยครูเอกชนต้องจัดการเวลา บริหารการเงิน ไม่ฟุ่มเฟือย สุรุษสุร่าย” (สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555)

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้ว ทุกคนเห็นว่ามีความไม่เหมาะสม ด้วยค่าครองชีพในปัจจุบันครูต้องแบกภาระ ประกอบด้วยส่วน ใหญ่ครูจะมีหนี้สิน บางคนคิดว่าครูเป็นอาชีพที่ยากจน ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“เสียใจที่คนไม่เห็นคุณค่า ติราคต่ำกับอาชีพครู ด้วยภาวะเศรษฐกิจ ปัจจุบัน คิดว่าทุกคนที่เป็นครูจะตระหนักถึงภาระที่ต้องแบกรับในปัจจุบัน ชีวิตครูต้องเป็นหนี้ ให้กับสถาบันการเงินหลายๆ สถาบัน ไม่ว่าจะอยู่ในระบบหรือนอกระบบ ยังเป็นชีวิตครูเอกชน แล้ว ยิ่งน่าอนาถใจยิ่งนัก เงินเดือนจะตามวุฒิตลอด ไม่ว่าจะสอนอยู่ที่ปี ก็จะได้รับเงินเดือนตามวุฒิ ไม่เคยเหนือวุฒิ ไม่มีขึ้น” (สัมภาษณ์, 5 กรกฎาคม 2555)

“เป็นปัญหา บางทีครูเป็นอาชีพที่ยากจนที่สุด เงินเดือนช่วงนั้น 5,000 บาท ค่าน้ำมันรถ เสื้อผ้า ก็หมดแล้ว เราก็เลยต้องบริหารการเงินให้ ครูที่ได้รับเงินเดือนอย่างเดียวก็จะยากจน” (สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2555)

“ตอนนี้ค่าครองชีพสูงมาก ข้าวจานหนึ่ง 30 บาท กับข้าวสองอย่าง 35 บาท แต่เงินเดือนครู 7,900 บาท ค่าครองชีพไม่พอจ่าย ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด จะใช้จ่าย นอกเหนือจากโปรแกรมที่วางไว้ไม่ได้ ที่โรงเรียนเพิ่งจะมีค่าครองชีพหลังจากที่หนีออกมาแล้ว แต่ทางโรงเรียนมีบวกค่าประสบการณ์ทุกปี หัวหน้ากลุ่มสาระน่าจะไม่มี พี่ที่เป็นหัวหน้าหมวดบอกว่า “ทำงานสอนอีก หัวหน้าหมวดอีก เงินเดือนก็เท่าเดิม ไม่แตกต่างจากคนอื่น” ค่าตอบแทน ประสบการณ์จะได้กันทุกคน” (สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2555)

ครูกับสภาพสังคมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ยังคง ปฏิบัติงานสอนใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีผลกระทบมากนัก ชาวบ้านให้การยอมรับ แต่ด้วยสถานการณ์ความไม่สงบจะต้องเพิ่มความระมัดระวังมากขึ้นในการ ดำรงชีวิต ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า

“ครูกับสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่ค่อยมีปัญหาอะไร ชาวบ้านให้การยอมรับ” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

“ไม่มีปัญหาอะไร ผลกระทบไม่มากนัก” (สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555)

“ครูต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา” (สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2555)

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้ว มีความเห็นว่าครูได้รับการยอมรับในวงแคบๆ โดยจะได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียนที่

ตัวเองสอนเท่านั้น นอกจากนั้นยังมีความเห็นว่า อูस्ताซ ซึ่งเป็นครูสอนวิชาศาสนาจะได้รับการยอมรับมากกว่าครูที่สอนวิชาสามัญ เพราะเห็นว่าครูสอนวิชาศาสนามีคุณธรรม จริยธรรมที่มากกว่า ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“เป็นอาชีพที่น่ายกย่อง อาชีพครูเป็นอาชีพที่หางานง่าย คนที่ไม่จบด้านครูก็สามารถสอนได้ เพียงแต่ไม่ได้รับการบรรจุ คนที่จบสาขาครุมีโอกาหางานง่ายกว่านักศึกษาที่จบสาขาอื่น คนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้การยอมรับในระดับหนึ่ง แต่ก็ไม่ได้พิเศษไปกว่าแพทย์ ทนาย แต่คิดว่าเป็นอาชีพในระดับปานกลาง หากจะได้รับการยอมรับ ส่วนใหญ่ก็เป็นผู้ประกอบการ นักเรียน นักเรียนที่ตัวเองสอน ครูเองยังรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการยอมรับจากคนธรรมดา” (สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2555)

“พูดถึงครูในความคิดของผม ระหว่างครูกับอูस्ताซ ถ้าเทียบกัน คนในสามจังหวัดจะให้ความเคารพอูस्ताซมากกว่า อูस्ताซเป็นคนที่เก่งศาสนา เก่งกฎหมายอิสลาม ครูมีแค่ความรู้วิชาสามัญ เขาก็เลยคิดว่า เรื่องคุณธรรม จริยธรรม อูस्ताซดูจะมีมากกว่า” (สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2555)

กล่าวโดยสรุป กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้นทำให้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนคิดว่ามีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตอยู่บ้าง ด้วยที่มีหนี้สินกับสถาบันการเงินหลายๆ สถาบัน ต้องรู้จักใช้จ่ายอย่างพอเพียง ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่างคิดว่าสถานการณ์ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่ได้มีผลกระทบมากนัก เพียงแต่ว่ากลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความเห็นว่าสังคมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้การยอมรับครูสอนศาสนา มากกว่าครูสอนวิชาสามัญ

3.1.3 การสนับสนุนจากโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง

ภายในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและกลุ่มตัวอย่างที่ได้ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้วส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ค่อยได้รับการสนับสนุน มีบ้างบางครั้ง แต่มีบางโรงเรียนที่จัดให้อย่างต่อเนื่องโดยใช้บของโรงเรียน ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“เคยเป็นบางครั้ง” (สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2555)

“ไม่ค่อยมี” (สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555)

“ไม่ค่อยมีการอบรมที่โรงเรียนจัดเอง หากครูต้องการพัฒนาตนเอง ครูต้องเข้าห้องสมุด หาความรู้เอง” (สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2555)

“ใช้งบของโรงเรียน ทางผู้บริหารจัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้อบรม ก็คิดว่ามีความต่อเนื่อง แต่งบที่ให้ไปเรียนต่อโดยตรงจะไม่มี” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

ภายนอกโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและกลุ่มตัวอย่างที่ได้ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้วทั้งหมดเห็นว่าการได้รับการสนับสนุนบ้าง ก็ยังน้อยอยู่ แต่ก็มีบางโรงเรียนที่สนับสนุนให้ครูได้ไปเรียนวิชาชีพครู โดยการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ผู้บริหารพยายามส่งครูไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกด้วย” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

“ส่งไปอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและงานบุคลากร” (สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2555)

“มีบ้าง โดยส่วนใหญ่จะได้รับความวางใจจากผู้บริหาร เพราะคนอื่นจะไม่ค่อยไป เพราะติดปัญหาหลายๆ อย่าง แต่ด้วยเราอยู่นาน ก็สามารถจะพูดคุยได้ในบางเรื่อง” (สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555)

“นอกเหนือจากภายในโรงเรียนแล้ว หากมีการจัดอบรมภายนอก ทางโรงเรียนก็ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมนอกเหนือจากการอบรมแล้ว ทางโรงเรียนยังได้สนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรได้ศึกษาต่อ บุคลากรหลายๆ คนในโรงเรียนได้รับโอกาสจากโรงเรียนเอกชนจนเรียนจบระดับปริญญาตรี” (สัมภาษณ์, 5 กรกฎาคม 2555)

“ก็ยังน้อยเหมือนกัน เท่าที่จำได้ อยู่ 2 ปี ออกไม่กี่ครั้ง ที่จำได้ตอนที่จะเปลี่ยนหลักสูตร และอบรมประกันภายใน” (สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2555)

“โดยส่วนใหญ่จะจัดบุคลากรไปเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น มอ. ม.ราชภัฏ และหน่วยงานอื่นๆ โรงเรียนสนับสนุนเต็มที่” (สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2555)

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนในการพัฒนาตัวเองของบุคลากรที่โรงเรียนจัดขึ้นยังน้อยอยู่ หากแต่เป็นการอบรมจากหน่วยงานภายนอกโรงเรียนจะให้การสนับสนุน แต่ก็ยังไม่ครอบคลุม โดยส่วนใหญ่ก็ไม่ใช่ว่าทุกคนจะได้รับโอกาสนี้

3.1.4 ความผูกพันต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม แบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และการต้องการเป็นสมาชิกผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและกลุ่มตัวอย่างที่ได้ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้วส่วนใหญ่เห็นว่า ให้การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน แต่บางครั้งโรงเรียนดำเนินการไม่ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ยอมรับ” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

“โรงเรียนเดินไม่ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้” (สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2555)

“โรงเรียนทุกโรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็นของรัฐบาลหรือเอกชน ต่างก็มีเป้าหมายอันเดียวกัน นั่นคือ สร้างบุคลากรแห่งการเรียนรู้ สร้างเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้ เป็นคนที่มีความรู้ นำสังคมและประเทศชาติให้พัฒนาต่อไป ดิฉันพร้อมที่จะเป็นหนึ่งในการผลักดันตนเองสู่เป้าหมายของโรงเรียน” (สัมภาษณ์, 5 กรกฎาคม 2555)

“ตัวดิฉันเองสนับสนุนโรงเรียนอย่างเต็มที่ โรงเรียนต้องการพัฒนาในแนวทางไหน ครูทุกคนรวมทั้งตัวดิฉันเองสนับสนุนเต็มที่ แต่บางอย่างกฎระเบียบจะเข้มงวดเกินไป ยังรับได้อยู่” (สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2555)

การทำงานอย่างเต็มความสามารถ กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามส่วนใหญ่เห็นว่า ในช่วงแรกที่มาทำงานจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อทำงานได้หลายปี เริ่มรู้สึกว่ามีไม่มีการตอบสนองจากผู้บริหารหรือจากเพื่อนร่วมงานเอง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“เวลาไปทำงานก็จะทำงานเต็มความสามารถ” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

“จะทำงานเต็มความสามารถไม่ได้” (สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2555)

“ครั้งหนึ่ง ถ้าหากเราอยู่โรงเรียนประถม หรือโรงเรียนอื่น เราคงทำไม่ได้ แต่กับที่นี่เราทำได้ ก็คือเราเต็มทีจริง ผมใช้คำว่าเคย แต่เดี๋ยวนี้ ด้วยเหตุผลหลายๆ อย่าง ระยะเวลา สักยภาพที่เราได้อยู่ ไม่อยากจะแสดงออกมา เพราะไม่มีผลตอบกลับจากผู้บริหาร” (สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555)

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้ว มีความเห็นว่าตรงกันว่า ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถของตัวเอง ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ดิฉันเชื่อเหลือเกินหากครูคนหนึ่ง เขาเป็นครูด้วยจิตวิญญาณแล้วคงไม่ ต้องบอกรอค่ำว่า เขาคงนั้นจะทำงานอย่างไร เขาจะทุ่มเทชีวิตและจิตใจเพื่อเด็กฯ” (สัมภาษณ์, 5 กรกฎาคม 2555)

“อยากจะทำงานให้เต็มที่” (สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2555)

“มีความสุขเมื่อได้สอนนักเรียน” (สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2555)

ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและกลุ่มตัวอย่างที่ได้ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้วมีความเห็นตรงกันว่ามีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร สำหรับที่ลาออกก็ด้วยเหตุผลเพื่อความเจริญก้าวหน้าด้านอาชีพของตัวเอง ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“และสถาบันแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่เคยเรียนมาก่อน คิดว่า ณ วันนี้เมื่อเรามีโอกาสอยู่ตรงจุดนี้ น่าจะพัฒนาให้โตขึ้น คิดว่าน่าจะอยู่ต่อไป” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

“พร้อมที่จะอยู่ในองค์กร” (สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2555)

“ทำให้เรารู้สึกภูมิใจ เมื่อเราอยู่กับคนในวงการเอกชน” (สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555)

“ก่อนหน้านี้ที่ต้องออกจากโรงเรียนจริง ต้องจากเพื่อน จากนักเรียน คิดถึงแต่เพราะความก้าวหน้าของตัวเอง หากโรงเรียนสามารถให้ได้ทุกอย่างเราก็ไม่อยากจะออกจากที่นี่ เช่นสวัสดิการ เงินเดือน ความมั่นคงให้กับครุมากขึ้น ไปถามเพื่อนๆ เขาก็ไม่อยากจะออก เพียงแต่ว่าความมั่นคงมันไม่เท่ากับของรัฐบาล” (สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2555)

กล่าวโดยสรุป กลุ่มตัวอย่างให้การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน แต่บางครั้งโรงเรียนดำเนินการไม่ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถของตัวเอง มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร สำหรับที่ลาออกก็ด้วยเหตุผลเพื่อความเจริญก้าวหน้าด้านอาชีพของตัวเอง

3.1.5 ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายเป็นบางครั้ง ด้วยภาระงานจากการสอน หรือจากระบบการบริหารงานจากเจ้าของโรงเรียน ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ก็มีรู้สึกท้อก็เคยมีเป็นเรื่องปกติ เนื่องจากโรงเรียนยังบริหารไม่เป็นระบบเกือบทั้งหมด ยังเป็นระบบอุปถัมภ์ ต้องฟังจากผู้บริหาร การตัดสินใจต้องฟังเสียงจากเจ้าของโรงเรียน ในบางครั้งมันไม่ถูกต้อง เราก็ต้องทำ กระทบกับความรู้สึกบ้าง แต่เราจะดูที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนมากกว่า” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

“เคย แต่หน่ายแค่การสอนเท่านั้น แต่ด้านอื่น ทำกิจกรรมเป็นการเฉพาะทำงานด้านจิตอาสาที่ไม่ใช่งานสอน เรายังรู้สึกสนุก เพราะประเมินเป็นครั้งคราว” (สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2555)

แต่อย่างไรก็ตามยังมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่รู้สึกเหนื่อยหน่ายเลย ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ผมมีความรู้สึกที่ดี เพราะเข้ามาในโรงเรียนแล้วอย่างน้อยเราได้ความรู้เกี่ยวกับศาสนาบ้างและในการอบรมสั่งสอนเราสามารถเอาความรู้ด้านศาสนามาเสริมด้วย” (สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2555)

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ลาออกจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้วมีความเหนื่อยหน่ายบ้าง แต่ไม่มากนัก ด้วยเหตุที่ระยะเวลาในการทำงานน้อย ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ปีแรกไม่เหนื่อยเลย มีอะไรก็อยากให้เต็มที่ แต่พอปีต่อมา เราอยากทำอะไร ทางฝ่ายบริหาร ไม่ค่อยเห็นความสำคัญ เราต้องสื่อการสอน ก็มีไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ก็คือการบริหารจัดการ บางที่เราต้องการอะไร เราต้องไปซื้อเอง เราอยากให้ทางฝ่ายบริหาร เตรียมความพร้อมตรงนี้” (สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2555)

“ตอนนั้นไม่เคยรู้สึกเหนื่อยหน่าย ไปเจอนักเรียน ไปเจอเพื่อน มีบางที่นักเรียนชน แต่ก็ไม่ได้รู้สึกเหนื่อยหน่าย อาจเป็นเพราะทำงานแค่ 2 ปี” (สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2555)

กล่าวโดยสรุป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายเป็นบางครั้ง ด้วยภาระงานจากการสอน หรือจากระบบการบริหารงานจากเจ้าของโรงเรียนที่มีอำนาจในการตัดสินใจ แต่ก็ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่ไม่รู้สึกเหนื่อยหน่าย

3.2 ข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในการสรรหา คุ้มครองรักษา และส่งเสริมให้ครูประสบความสำเร็จในอาชีพและการดำรงชีวิต

3.2.1 ด้านการสรรหาครูเข้าทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่าให้โรงเรียนใช้วิธีการสรรหาโดยการประกาศรับสมัครแบบเปิดกว้าง เพราะปัจจุบันนักศึกษาที่จบใหม่ในแต่ละสาขามีจำนวนมาก และควรคำนึงถึงคัดเลือกบุคคลที่พร้อมจะทำงานกับโรงเรียนเอกชนจริงๆ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างที่เสนอว่าควรจะได้รับพิจารณาศิษย์เก่าเป็นลำดับแรก รวมทั้งให้มีฝ่ายรับผิดชอบที่ชัดเจนในการคัดเลือกครูเข้ามาทำงาน

“มองที่ลูกศิษย์ก่อนเป็นอันดับแรก เพราะลูกศิษย์จะรู้ปัญหาของโรงเรียนมาโดยตลอด เมื่อไปศึกษาต่อและกลับมาโรงเรียน ด้วยความผูกพัน ความเป็นศิษย์เก่า เมื่อมาอยู่ก็ต้องทำให้ดีกว่า” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

“ที่ใช้ปัจจุบันเป็นการสรรหาโดยวิธีอะไรก็ไม่แน่ใจ เพราะผู้ที่ทำหน้าที่สรรหานั้นไม่ใช่หัวหน้าฝ่ายบุคลากร และโยนให้ฝ่ายศานามาเกี่ยวข้องซึ่งไม่ตรงกับงานฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย อยากให้ฝ่ายบุคลากรมีอำนาจตรงจุดนี้” (สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555)

“คนที่เข้ามาไม่เหมือนกัน โรงเรียนของรัฐ อยากได้เงินเดือนเยอะทำงานน้อย แต่พอเป็นโรงเรียนเอกชน เงินเดือนน้อย แต่งานเยอะ ครูก็คือแรงงาน ผลผลิตคือตัวนักเรียน ถ้าคิดแบบตื้นๆ ก็เหมือนโรงงานปลากะป๋อง คนนี้ไม่เอา คนอื่นก็เข้ามา ใครเข้ามาศักยภาพก็ไม่แตกต่างกันเท่าไร” (สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2555)

“ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสามารถสรรหาบุคลากรตามความต้องการได้มากขึ้น เนื่องจากมีบัณฑิตที่จบมาในแต่ละสาขาจำนวนมาก ดังนั้นนอกจากการสรรหาบุคลากรที่จบตรงตามสาขาที่ต้องการแล้ว ควรสรรหาคนที่เขาพร้อมจะอุทิศตนเพื่องานสอน” (สัมภาษณ์, 5 กรกฎาคม 2555)

“ข้อสังเกตแรก การสรรหาแบบเครือข่ายดี ถามว่าการสรรหาเป็นไปตามเอกใหม่ สมมติ โรงเรียนขาดเอกคณิตศาสตร์ สรรหาเอกคณิตศาสตร์ใหม่ ตอบได้เลยว่าไม่ตรงเอาไว้อีกก่อน คือ คนนี้น่าจะสอนได้ ก็เอาไว้อีกก่อน ก็ให้เป็นเครือข่ายดี หากเราต้องการจะพัฒนา เราต้องตั้งคั้งระบบเครือข่ายคือออก ต้องเอาคนที่มีความรู้ความสามารถ มาสอนนักเรียน จะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนา และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียนต่อไป” (สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2555)

“เปิดรับสมัคร โดยทั่วไป ประกาศทางป้ายหน้าโรงเรียน ทางอินเทอร์เน็ต ให้โอกาสกับทุกคนเข้ามา ไม่อยากให้กีดกันรับเฉพาะวงใน” (สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2555)

3.2.2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากรครู กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่าให้โรงเรียนให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจ ให้ผู้บริหารเปิดใจให้กว้าง ดูแลสวัสดิการและมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน ที่สำคัญให้ความสำคัญด้านจิตใจ รู้จักการเสริมกำลังใจ ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“ผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง การให้กำลังใจ ให้รางวัล การให้เกียรติ น่าจะมีผลกับการรักษาบุคลากร แต่ที่โรงเรียนครูออกน้อย” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

“ทางโรงเรียนควรจะส่งเสริมและให้กำลังใจมากๆ และสม่ำเสมอ” (สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2555)

“ความผูกพัน ในเรื่องจิตวิญญาณ ความผูกพันกับโรงเรียน กับเจ้าของโรงเรียน โรงเรียนต้องเสริมกำลังใจ และน้ำหล่อเลี้ยง คนเราจะอยู่ได้ด้วยเงินและคำเยินยอ คำชมเชยขวัญใจได้โดยตำแหน่งหรืออำนาจ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ตามระบบทั่วโลก มันต้องมีเงินเข้ามา

อยู่ด้วย ทำงานดีก็ต้องมีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ผมคิดว่า ขวัญและกำลังใจ สำคัญ ขวัญ คือ เงิน
กำลังใจ คือ จิต พุดกันจริงๆ จิตวิญญาณต้องมาก่อน” (สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555)

“หากโรงเรียนได้ครูดีสักคน โปรดเห็นค่าในตัวเขา มอบขวัญและกำลังใจ
ให้แก่เขา เพื่อที่เขาจะได้มีร่างกายและแรงใจก้าวต่อไป” (สัมภาษณ์, 5 กรกฎาคม 2555)

“การคงอยู่ของครูต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ อย่าง หนึ่งค่าตอบแทน
กับภาระงานต้องมีความเหมาะสม ช่วงนั้นผมได้ 5,000 บาท เข้า 10 โมงเช้า กลับ 4 โมงเย็น
ช่วงแรกก็ไม่มีอะไร แต่พออยู่นานๆ เข้า ก็คิดการเลื่อนขั้น การขึ้นค่าตอบแทนก็มีความจำเป็น
ทำงานปีสองปี ยังไม่ขึ้นค่าตอบแทนอีก กรณีของผมก็มีการขึ้นครั้งหนึ่ง จาก 5,000 ขึ้นเป็น 5,500
บาท แต่ก็คิดว่ายังไม่เป็นระบบ คิดอยากจะขึ้นก็ขึ้น โดยไม่ได้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน จะขึ้นอย่างไร
จะขึ้นกับใคร ทำงานมากน้อยแค่ไหน ยังไม่มีระบบชัดเจน อยากจะเสนอว่า เราต้องจัดสวัสดิการ
และค่าตอบแทน ต้องดูแลอย่างดี ครูไหนมีศักยภาพต้องยิ่งดูแลอย่างดี ครูคนนั้นก็คงอยู่กับเรา
และก็ควรจะได้รับครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ ก็โอกาสที่จะอยู่กับเรามากขึ้น” (สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม
2555)

“มอบขวัญและกำลังใจให้แก่เขา เพื่อที่เขาจะได้มีร่างกายและแรงใจใน
การทำงาน อาจจะไม่ใช้ตัวเงินเสมอไป” (สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2555)

3.2.3 ด้านการส่งเสริมให้ครูประสบความสำเร็จในอาชีพและในการดำรงชีวิต
ครู กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครู
ให้ครูได้มีโอกาสในการแสดงศักยภาพของตัวเอง โดยผู้บริหารคอยสนับสนุนและให้กำลังใจ
อาจจะเป็นในรูปค่าตอบแทน หรือการชมเชย ให้โล่รางวัล เพราะบางครั้งครูคิดว่าความสำเร็จใน
อาชีพไม่ได้อยู่กับตำแหน่ง หรือเงินเดือน แต่อยู่ที่การได้ทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ดังคำกล่าว
ของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

“กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูประสบความสำเร็จในอาชีพ น่าจะเป็นการสร้าง
ขวัญและกำลังใจ เช่น ค่าตอบแทน การให้เกียรติ” (สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2555)

“คำว่าประสบความสำเร็จ ผมอยากจะแบ่งเป็นสอง **ประสบความสำเร็จ**
ด้านการเงิน ทำงานมาหลายปี มีเงินเดือนเท่านี้ก็รู้สึกพอใจ **ประสบความสำเร็จในหน้าที่ที่**
รับผิดชอบ ได้รับความไว้วางใจในแต่ละงานที่รับผิดชอบ เช่น ฝ่ายบุคลากร เขามีความสามารถใน
การจูงใจคนให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยที่โรงเรียนได้มอบอำนาจเต็มที่ ผู้บริหารมี
หน้าที่ประเมิน เมื่อครูมีผลงานดีเด่น โรงเรียนก็ควรจะให้การชมเชย ให้โล่รางวัล สิ้นน้ำใจ ในฐานะ
เคยทำงานเป็นลูกจ้างร้านขายยา เจ้าของกิจการจะซื้อผ้าโสร่ง เสื้อผ้า บางทีให้กับพ่อแม่ของเรา พา
ไปเที่ยว อาจจะเป็นช่วงเทศกาลหรือวันสำคัญต่างๆ การเยี่ยมบ้าน เจ้าของกิจการ ไปทานข้าวที่บ้าน

ของลูกจ้างทุกคน สร้างความผูกพันกับลูกจ้าง ทำให้เราายที่จะขอลาออกให้ครูมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญ ผู้บริหารต้องแยกให้ออกว่าครูบางคนมีความสามารถ แต่ไม่อยากจะทำงาน ครูบางคนก็ไม่มีความสามารถ แต่อยากให้ผู้บริหารเห็นว่ามีความสามารถ อยากให้ผู้บริหารมอบอำนาจให้เต็มที่กับครูที่มีความสามารถ แล้วพยายามดึงศักยภาพของเขาออกมาให้มากที่สุด” (สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555)

“ความสำเร็จของอาชีพครูอยู่ตรงไหน เราขอบมองว่าอาชีพครูจะประสบความสำเร็จต้องได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ตรงนี้เป็นปัญหาใหญ่ของโรงเรียนเอกชน ในความเป็นจริงผมคิดว่า การประสบความสำเร็จของครู ก็คือการที่ครูได้แสดงศักยภาพทั้งหมดในการพัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียน เรามีความรู้ด้านไหน เราต้องแสดงศักยภาพเต็มร้อยในด้านนั้น ถ้าหากครูคิดได้อย่างนั้น ครูก็จะไม่ดิ้นรนไปเป็นข้าราชการเพื่อประสบความสำเร็จ” (สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2555)

กล่าวโดยสรุป ข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ กล่าวคือ การสรรหาครูเข้าทำงานโดยควรการประกาศรับสมัครแบบเปิดกว้าง มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่เสนอว่าควรจะได้รับพิจารณาศิษย์เก่าเป็นลำดับแรก รวมทั้งให้มีฝ่ายรับผิดชอบที่ชัดเจนในการคัดเลือกครูเข้ามาทำงาน ด้านการธำรงรักษานุเคราะห์ ให้โรงเรียนให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจ ให้ผู้บริหารเปิดใจให้กว้าง ดูแลสวัสดิการและมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมให้ครูประสบความสำเร็จในอาชีพและในการดำรงชีวิตครู ควรให้โอกาสครูได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ