



สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากครู อาจารย์ศิลปศึกษาที่ปฏิบัติการสอนใน 65 โรงเรียนในภาคกลาง โดยใช้จำนวนประชากรโรงละ 3 คน ได้จำนวนประชากรทั้งสิ้น 195 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวคือ เพศ อายุ และวัดความคิดเห็นของครูศิลปศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน 9 องค์ประกอบ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (\bar{X}) เพื่อศึกษาสภาพของครูศิลปศึกษา ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครูศิลปศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 66.30 เป็นเพศชาย และเป็นเพศหญิงร้อยละ 33.70 ครูศิลปศึกษามีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปีมีร้อยละ 49.40 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปีมีร้อยละ 24.70 อายุระหว่าง 51-60 ปีมีร้อยละ 13.90 และรองลงมามีอายุระหว่าง 21-30 ปีมีร้อยละ 12.00

ครูศิลปศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 83.70 เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 15.70 เป็นครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนครูที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 0.60

ประสบการณ์ในการสอนวิชาศิลปศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลางส่วนใหญ่ร้อยละ 35.50 สอนวิชาศิลปศึกษาตั้งแต่ 11-15 ปี รองลงมาร้อยละ 19.90 สอนศิลปศึกษา

ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 19.30 สอนวิชาศิลปศึกษา 20 ปีขึ้นไป และร้อยละ 16.90 สอนวิชาศิลปศึกษาระหว่าง 16-20 ปี ส่วนร้อยละ 8.40 สอนวิชาศิลปศึกษา 1-5 ปี

จำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์ พบว่าโดยส่วนใหญ่ครูศิลปศึกษาร้อยละ 45.20 สอนวิชาศิลปศึกษาอยู่ในระหว่าง 11-15 คาบ ร้อยละ 37.30 สอนวิชาศิลปศึกษาอยู่ในระหว่าง 16-20 คาบ ร้อยละ 9.60 สอนวิชาศิลปศึกษา 20 คาบขึ้นไป ส่วนร้อยละ 6.60 สอนอยู่ในระหว่าง 6-10 คาบ ร้อยละ 1.20 สอนอยู่ในระหว่าง 1-5 คาบ

จำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา โดยส่วนใหญ่พบว่าครูศิลปศึกษามีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเป็นบางครั้งร้อยละ 73.50 รองลงมาร้อยละ 13.30 เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเป็นประจำ ส่วนร้อยละ 10.80 ไม่เคยได้มีโอกาสเข้าประชุม อบรม สัมมนาเลย และร้อยละ 2.40 ต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับวิชาศิลปศึกษาให้มากขึ้น

ส่วนจำนวนครูศิลปศึกษาร้อยละ 38.00 เป็นครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และร้อยละ 62.00 เป็นครูที่สอนวิชาศิลปศึกษาอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูศิลปศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี 7 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.19$)
2. ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.06$)
3. ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 2.05$)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.02$)
5. สถานภาพทางสังคม ($\bar{X} = 1.81$)
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 1.77$)
7. นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 1.74$)

องค์ประกอบของความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยมี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 1.50$)
2. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 1.41$)

ระดับความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานทั้ง 9 ประการ โดยส่วนร่วม และจำแนกตามเพศและอายุอยู่ในระดับมาก

สำหรับระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์โดยส่วนร่วมที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบ เป็นดังนี้คือ

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจในระดับมากมี 7 องค์ประกอบ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สถานภาพทางสังคม นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจในระดับน้อยมี 2 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ มีดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.79$)
2. ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.06$)
3. ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 2.05$)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.02$)
5. สถานภาพทางสังคม ($\bar{X} = 1.81$)
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 1.77$)
7. นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 1.74$)
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 1.50$)
9. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 1.41$)

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอในภาคกลาง ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานได้ผลดังนี้

ครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานตามลำดับดังนี้

- (1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- (2) ความมั่นคงในการทำงาน
- (3) ความสำเร็จในการทำงาน
- (4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- (5) สถานภาพทางสังคม
- (6) นโยบายและการบริหารงาน
- (7) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- (8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานตามลำดับดังนี้

- (1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- (2) ความสำเร็จในการทำงาน
- (3) ความมั่นคงในการทำงาน
- (4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- (5) สถานภาพทางสังคม
- (6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- (7) นโยบายและการบริหาร
- (8) เงินเดือนและผลประโยชน์
- (9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานได้ผลดังนี้

ความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ ที่มีต่อองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน 6 องค์ประกอบ คือ

- (1) ความสำเร็จในการทำงาน
- (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (3) ความมั่นคงในการทำงาน
- (4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- (5) นโยบายและการบริหาร
- (6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ส่วนองค์ประกอบในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาทั้ง 2 กลุ่มที่มีระดับของความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 3 องค์ประกอบคือ

- (1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- (2) เงินเดือนและผลประโยชน์
- (3) สถานภาพทางสังคม

ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าระดับความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดมีระดับของความพึงพอใจ ($\bar{X} = 2.22$) สูงกว่าครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ ($\bar{X} = 2.17$)

ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่าระดับความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอมีระดับของความพึงพอใจ ($\bar{X} = 1.71$) สูงกว่าครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด ($\bar{X} = 1.50$)

ในด้านสภาพทางสังคม พบว่าระดับความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอมีระดับความพึงพอใจ ($\bar{X} = 1.82$) สูงกว่าครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด ($\bar{X} = 1.79$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลทางการวิจัยได้พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง พบว่าอยู่ในระดับมากในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพทางสังคม นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบที่อยู่ในระดับน้อยคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้มาเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัศึกษามีโอกาสได้สอนรายวิชาศิลปศึกษาที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และได้มีโอกาสสอนในรายวิชาที่ตนเองถนัด เมื่อได้สอนในสิ่งที่ตนเองมีความถนัดตรงกับความรู้ความสามารถก็ย่อมมีความชำนาญมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูศิลปศึกษาได้นำประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี และจำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม จึงทำให้ครูศิลปศึกษามีโอกาสที่จะใช้เวลาในการสร้างสรรค์ หรือคิดค้นเทคนิควิธีการสอน และผลิตสื่อการสอนใหม่ๆ เพื่อผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น การที่ครูศิลปศึกษาที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้มาเป็นอันดับหนึ่งอีกประการหนึ่งคือ การสอนรายวิชาศิลปศึกษาจะต้องเป็นครูที่มีประสบการณ์ด้านนี้โดยตรง โดยเฉพาะในโรงเรียนมัธยมศึกษาและสถาบันต่างๆ ที่ทำหน้าที่ในการผลิตครู ก็ได้ดำเนินการตามความต้องการดังกล่าว คือผลิตครูตามความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาวิชา นอกจากนี้ในขั้นตอนของการเลือกสรรครูอาจารย์เข้าปฏิบัติงาน กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดระเบียบและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกไว้อย่างชัดเจนและรัดกุม โดยมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้ตรงตามสาขาวิชาที่

ต้องการ และกำหนดให้มีวุฒิทางการศึกษาด้วย ดังนั้นครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์ชายหรือหญิง ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน จึงมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านนี้ตรงกัน และอยู่ในระดับมาก เพราะมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันและเป็นงานที่ตรงกับความรูความสามารถ ดังเช่น กิลเมอร์ (Gilmer 1971: 249) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการหรืออย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลงก็คือ การให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน อุทัย หิรัญโต (2525: 218) ได้กล่าวว่า "การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น ถ้ามอบหมายเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมพึงพอใจในการทำงาน"

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในด้านนี้มาเป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูศิลปศึกษารู้สึกมีความมั่นคงต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะเป็นอาชีพรับราชการจึงมีความมั่นคงสูงกว่าอาชีพอื่น นอกจากนี้ครูศิลปศึกษาส่วนใหญ่มีความภูมิใจกับการได้ปฏิบัติงานและสอนอยู่ในโรงเรียนที่ตนเองสังกัด อีกทั้งเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจและร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน และงานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ครูศิลปศึกษาอยากทำงาน ประกอบกับผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของครูศิลปอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็น สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ครูศิลปศึกษารู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานและมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดังที่ บาร์นาร์ด (Barnard 1972: 148) ได้ให้ความเห็นว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ย่อมเป็นสิ่งส่อใจอย่างหนึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน คิมบอล วิลส์ (Kimball Wiles 1965: 229) พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานคือ ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบายเป็นอันดับหนึ่ง ในขณะที่เดียวกัน วีระชาติ แก้วไสย (2518: 66) วิจัยพบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจการทำงานเป็นอันดับสาม และสมาน สรรพศรี (2532: 81) วิจัยพบว่า ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสาม

ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในด้านนี้มาเป็นอันดับสาม ทั้งนี้เนื่องมาจากเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน เพราะครูศิลปศึกษาส่วนใหญ่มีความคิด

สร้างสรรค์ มีการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถเป็นพิเศษเฉพาะตัว ยากที่ครูในหมวดวิชาอื่นจะ
 กระทำได้ เพราะถ้ามีงานสำคัญ ของโรงเรียน อาทิเช่น การจัดป้ายนิเทศก์ การจัดตกแต่ง
 บริเวณสถานที่ต่างๆ การออกแบบเอกสารสิ่งพิมพ์ และการสร้างบรรยากาศต่างๆ ภายในบริเวณ
 โรงเรียน ครูศิลปศึกษามักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอยู่เสมอ นอกจากนี้
 ครูศิลปศึกษายังสามารถทำให้นักเรียนเกิดความสนุกสนานในการเรียน มีความสนใจและขยันชอบใน
 วิชาศิลปศึกษามากขึ้น และได้มีโอกาสที่จะใช้วิธีการสอนแบบต่างๆ ให้แก่นักเรียนเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น
 อันเนื่องจากครูศิลปศึกษามักจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ชอบคิดค้นวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ วิธีการ
 สอนจึงสามารถสอนได้บรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ผลการเรียนของนักเรียนจึงเป็นไปตามที่
 ครูศิลปศึกษาคาดหวัง สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการ
 ทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก และคณะ (Frederick Herzberg and
 Others 1959: 1-150) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคลว่า
 การที่บุคคลจะสามารถทำงานได้สำเร็จ เป็นอย่างดีนั้น ความสามารถในการแก้ไขข้อขัดข้องต่างๆ การ
 รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ จึงจะสามารถทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในความ
 สำเร็จของผลงานนั้นได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยของ สกอล วรณพงษ์ (2526: 155) พบว่า
 ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานมากเป็นอันดับห้า
 ผลงานวิจัยของแมค เคลแลนด์ (Mc Clelland 1953: อ้างถึงในการบริหารการศึกษามัธยม
 2530: 132) เขาเชื่อว่าความต้องการที่จะประสบกับความสำเร็จเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ชัดเจน
 ดังนั้น ความสำเร็จในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา คล้ายกับ
 งานวิจัยของ นางนุช รุ่งกลิ่น (2530: 58) ที่พบว่า ครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค
 เหนือมีความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับที่สี่ ส่วนสมาน สรรพศรี (2532:
 81) พบว่า ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจในความสำเร็จใน
 การทำงานอยู่ในอันดับที่สี่ แนวคิดของ พิฟเนอร์ และเชอร์วูด (Piffner and Sherwood)
 กล่าวว่า การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน จะเป็นปัจจัย
 ช่วยให้การดำเนินงานของสมาชิกภายในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายดียิ่งขึ้น จึงทำให้ครูศิลปศึกษามี
 ความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูศิลปศึกษา
 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในด้านนี้มาเป็น
 อันดับสี่ ทั้งนี้เนื่องจากครูศิลปศึกษาส่วนใหญ่มีความสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ในหมวดวิชา เพราะอาจจะมีความเข้าใจเห็นใจซึ่งกันและกันในลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสบายใจ อีกทั้งบรรยากาศของความเป็นมิตรที่ดีช่วยทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเมื่อครูประสบปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ผู้บังคับบัญชาก็พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาแสดงความเห็นอกเห็นใจทั้งในทางราชการและด้านส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เกษม สุวรรณกุล (Kasem Suwanakul 1962: 49) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดย่อมมีอิทธิพลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดย่อมมีส่วนควบคุมปัจจัยทางสังคมและกายภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ยึดผู้ทำงานเป็นศูนย์กลาง จะทำให้ขวัญของผู้ทำงานต่ำ แอปเปิลไวท์ (Applewhite 1965: 41-42) ได้กล่าวว่า "หากผู้ทำงานพึงพอใจในหมู่คณะร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่กำลังทำอยู่"

ด้านสถานภาพทางสังคม จากผลการวิจัยพบว่า ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในด้านนี้มาเป็นอันดับที่ห้า ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากอาชีพครูศิลปศึกษาเป็นที่ยอมรับในสังคมและเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีชื่อเสียงทั้งในวงราชการและวงสังคม ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ในการทำกิจกรรมพิเศษด้านศิลปะนอกสถานที่ สิ่งเหล่านี้จึงทำให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจต่อสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก แต่สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยคือ การได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุม เสนอแนะ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในโรงเรียน การมีโอกาสได้รับเชิญให้ไปบรรยายหรือตัดสินการประกวดงานศิลปะ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจน้อย ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะกระตุ้นให้คนต้องการปฏิบัติงานและพึงพอใจในงานไว้ว่า "สิ่งจูงใจซึ่งเป็นการต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ" ซึ่งการให้เกียรติแก่ครูศิลปศึกษา การยอมรับ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแก้ปัญหาต่างๆ ภายในโรงเรียน การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ จะทำให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจ มั่นใจ และภาคภูมิใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะทำให้การดูแล สนใจและเอาใจใส่ใจต่อสาเหตุนี้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อ

พัฒนาให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าและมีชื่อเสียงเป็นที่ภาคภูมิใจ ได้รับการยอมรับนับถือทั้งต่อชุมชน และสังคมสืบไป

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษานาภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในด้านนี้มาเป็นอันดับที่หก ทั้งนี้ อาจจะมีสาเหตุมาจากการที่ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษต่างๆ ของโรงเรียนอย่างทัดเทียมกัน อีกทั้งโรงเรียนยังมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ และโรงเรียนยังสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น ตลอดจนการที่ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีผลทำให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ประเด็นที่ทำให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจในระดับน้อยคือ ความยุติธรรมในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ และการมีโอกาสดำเนินการจนถึงระดับฝ่ายบริหารต่างๆ ของโรงเรียน เพราะเมื่อมีการพิจารณาดำเนินการของฝ่ายบริหารต่างๆ ภายในโรงเรียน มักจะเป็นครูที่สอนอยู่ในหมวดวิชาอื่นๆ มักจะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารฝ่ายต่างๆ อยู่เสมอ แต่ครูที่สอนด้านศิลปศึกษาจะถูกพิจารณาให้ได้รับตำแหน่งดังกล่าวน้อยที่สุด ซึ่งในเรื่องนี้กรมวิชาการ (2528: 5-6) ได้มีการสำรวจสภาพการเรียนการสอนวิชาศิลปศึกษาได้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อครูศิลปศึกษา และยังไม่เห็นความสำคัญของวิชาศิลปศึกษาเท่าที่ควร และชลช พงษ์สามารท (2526: 82-84) ยังได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีต่อครูศิลปศึกษาว่ายังไม่เห็นความสำคัญของวิชาศิลปศึกษา และไม่เห็นความสำคัญของครูศิลปศึกษาเท่าที่ควร ดังนั้น เมื่อมีการยอมรับในตัวบุคคล และในสาขาวิชาที่สอนน้อย ทำให้ครูศิลปศึกษามีความรู้สึกที่ต้อยโอกาสสิ่งจูงใจมีน้อย ความเบื่อหน่ายย่อมเกิดขึ้น การทำงานก็มีประสิทธิภาพน้อยลง เพราะทุกคนมีความใฝ่ฝัน ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ต้องการความมั่นคงทั้งต่อตนเองและครอบครัว การได้รับการยอมรับนับถือและการได้รับเกียรติในสังคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์นำศักยภาพในตนเองออกมาใช้ได้ ถ้าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้บริหารในระดับสูง เล็งเห็นถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในด้านต่างๆ เหล่านี้ และยอมรับในความสามารถของตัวบุคคลยอมรับในความสามารถของครูศิลปศึกษา เปิดโอกาสให้ครูศิลปศึกษาได้เข้าไปทำหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารฝ่ายต่างๆ ของสถานที่ทำงานตามความเหมาะสม มิลเลน (millen 1980: 413) ยังได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีต่อครูศิลปศึกษาว่า ผู้บริหารควรจะยอมรับและเห็นความสำคัญ มีทัศนคติที่ดีต่อครูที่สอนวิชาศิลปศึกษา และควรจะทำให้การสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นมิตร เป็นผู้คอย

ช่วยเหลือและให้กำลังใจ ตลอดจนมีการสนับสนุนในด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ สิ่งเหล่านี้จะช่วยย้ให้ครูศิลปศึกษาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้นครูศิลปศึกษาอาจจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำงานในส่วนต่างๆ ของโรงเรียนมีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้รวดเร็วขึ้น เพราะครูศิลปศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวของตัวเอง คิดค้นและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ครูได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถโดยไม่กีดกัน จะส่งผลให้ครูเกิดกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจะมาจากครูสาขาใดก็ได้ ถ้าบุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถที่จะตอบสนองต่องานได้อย่างเต็มที่และเต็มเวลาดังที่เดวิส (Davis 1981: 82) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความพึงพอใจจะมีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ กล่าวคือ เมื่อเกิดความพึงพอใจระดับสูงก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีมีผลผลิตสูงและมีประสิทธิภาพ ผลงานก็สูงตามไปด้วย จากความคิดนี้ทำให้ผู้บริหารงานจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ผลตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองให้ดีเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลทางการปฏิบัติงานที่ดี ผลจากการวิจัยของสกล วรรณพงษ์ (2526: 156) พบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมากเป็นอันดับเจ็ด งานวิจัยของคานิง นกแก้ว (2524: 82) พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับหนึ่ง สมาน สรรพศรี (2532: 81) พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจเป็นอันดับที่แปด และไพน์ เมอร์ริล (Peter Pine Merrill 1970: 1547-A) พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับสี่ ซึ่งเรื่องนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525: 113) ได้เสนอแนะว่า "อาจารย์ใหญ่จะต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูโดยส่วนรวมให้รู้จักพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาอาชีพ ซึ่งจะทำให้ได้โดยการจัดการให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาต่อเพิ่มเติม การประชุมปฏิบัติการอื่นๆ" ซึ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง มีระดับพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับที่เจ็ด ซึ่งมีองค์ประกอบที่ทำให้ครูศิลปศึกษาที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ การมีโอกาสดัดสนใจจัดซื้อ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ภายในหมวดวิชาได้อย่างเต็มที่ การมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่สอนของผู้บังคับบัญชาเหมาะสมกับความถนัดของครู การมีโอกาสร่วมวางแผนนโยบายจัดแผนการเรียนการสอนภายในหมวดวิชาศิลปศึกษา มีเกณฑ์การประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน กฎ ระเบียบ และนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนเป็นไปตามที่คาดหวัง ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูศิลปศึกษาที่มีความพึงพอใจน้อยคือ การมีโอกาสเข้าร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน ผลการวิจัยของ คานิง นกแก้ว (2524: 82) พบว่า นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับสาม และคล้ายกับงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย (2518: 62) ที่ว่า องค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหารงานทำให้ครู อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ปัจจุบันการทำงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้มีการแบ่งงานในแต่ละหมวดวิชา ซึ่งจะมีการประชุมปรึกษาหารือกันในการจัดทำแผนการสอน แผนการปฏิบัติงานของหมวดวิชาในแต่ละปี ซึ่งจะมีการจัดทำกันก่อนที่โรงเรียนจะเปิดภาคเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในตัวครูศิลปศึกษา เพราะการที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำสิ่งดังกล่าวให้สำเร็จลุล่วง แต่ความพึงพอใจในเรื่องการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย อาจจะเป็นเพราะระเบียบส่วนใหญ่วางศึกษานิเทศก์เป็นผู้กำหนด ถึงแม้จะมีระเบียบอื่นๆ ที่โรงเรียนเป็นผู้กำหนด ผู้บริหารก็จะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อปรึกษาหารือซึ่งส่วนใหญ่นักได้แก่ ผู้ช่วยฝ่ายต่างๆ และหัวหน้าหมวดวิชา จึงทำให้ครูศิลปศึกษาไม่ค่อยได้มีโอกาสที่จะร่วมวางแผน หรือกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ และนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนได้มากนัก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับที่แปด อันอาจจะมาจากการได้รับเอกสารตำราทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสอน และโรงเรียนมีความพร้อมที่จะให้บริการในด้านนี้อย่างเพียงพอ การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ไว้ให้เพียงพอ องค์ประกอบดังกล่าวทำให้ครูศิลปศึกษาที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่องค์ประกอบที่ทำให้

ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจในระดับน้อยคือ สภาพห้องทำงานไม่สามารถจัดให้มีบริเวณที่กว้างขวางและเป็นสัดส่วนเท่าที่ควร การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่สามารถสร้างเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนวิชาศิลปศึกษาได้ดีเท่าที่ควร อีกทั้งห้องปฏิบัติการทางศิลปะมีน้อย เพราะวิชาศิลปะเป็นวิชาที่ต้องมีห้องปฏิบัติการเพื่อการฝึกปฏิบัติโดยเฉพาะ ความเหมาะสมของสภาพห้องเรียนวิชาศิลปศึกษาไม่สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนได้ ดังนั้นเมื่อขาดห้องปฏิบัติการทางศิลปะ การเรียนการสอนวิชานี้จึงมีประสิทธิภาพน้อยลง นักเรียนอาจจะเบื่อหน่ายต่อการเรียนและมองไม่เห็นคุณค่า ซึ่งในเรื่องนี้ได้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 281) ที่ว่า "ความพอใจในการปฏิบัติงานนั้นนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิเหมาะสม และมีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ คำเนิง นกแก้ว (2524: 82) วิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ครู อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย นงนุช รุ่งกลิ่น (2530: 53) จากการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูภาษาไทยมีความพึงพอใจน้อย สมาน สรรพศรี (2532: 79) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่อยู่ในอันดับที่สี่

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จากการศึกษาวิจัยพบว่า ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในอันดับสุดท้ายคืออันดับที่เก้า ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากทางราชการเมื่อเกิดกรณีเจ็บป่วย ซึ่งการเบิกจ่ายเป็นไปด้วยความล่าช้ามีขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อน ครูไม่สามารถที่จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที ถ้าเกิดกรณีที่มีการเจ็บป่วยและต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลมาก อาจจะทำให้ครูต้องหยิบบีมจากเพื่อนฝูง หรือต้องเป็นหนี้สิน ที่จะต้องนำมาใช้จ่ายได้อย่างทันการณ์ ทันเวลา ซึ่งในปัจจุบันค่าใช้จ่ายในเรื่องของการรักษาพยาบาลนั้นนับว่าสูงมาก การที่ครูไม่ได้รับความช่วยเหลือจากส่วนราชการ หรือต้นสังกัดอย่างทันท่วงทีก็อาจจะทำให้ครูรู้สึกไม่สบายใจและมีความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ

นอกจากนี้ องค์ประกอบอีกประเด็นหนึ่งคือ เงินเดือนที่ได้รับไม่สามารถทำให้ครอบครัวมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี อีกทั้งเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและเศรษฐกิจ ตลอดจนการบริการและสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนนอกเหนือจากเงินเดือนเป็นองค์ประกอบที่สร้าง

ความพึงพอใจให้แก่ครูศิลปศึกษาในระดับน้อย เพราะสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันสูงขึ้น จึงทำให้ครูทุกวงการและเกือบจะทุกโรงเรียนที่ผู้วิจัยมีโอกาสได้พบปะ ต้องดิ้นรนขวนขวายหารายได้เพิ่มเติม เสริมนอกเหนือจากอาชีพประจำที่ทำอยู่ บางคนมีครอบครัวมีบุตรที่ต้องศึกษาเล่าเรียน รายจ่ายที่จำเป็นต่างๆ มีมากมาย ดังนั้นเงินเดือนที่ได้รับจากทางราชการจึงไม่สามารถทำให้ชีวิตและครอบครัวของครูมีสภาพที่ดีขึ้นได้ เพราะค่าใช้จ่ายในปัจจุบันสูงกว่าเงินเดือนที่ได้รับจากทางราชการ และสาเหตุนี้เองที่ทำให้เกิดการสมองไหลในวงการข้าราชการ ครูที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับทั้งในราชการและสังคม ส่วนมากหันเหชีวิตไปประกอบอาชีพภาคเอกชนมากมาย เพราะรายได้ที่ได้รับจากภาคเอกชนนั้นสูงกว่า ดังนั้นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจึงมีน้อยลง ผลเสียก็จะเกิดกับประเทศชาติ เพราะถ้าผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้กับเยาวชนของชาติที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญในทุกๆ ด้านมีน้อย บุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการ ความเสียหายจะเกิดกับการศึกษาของชาติ เพราะจะทำให้เยาวชนมีความรู้ความสามารถน้อยลง ซึ่งจะสร้างความเสียหายและมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม เกิดความไม่มั่นคงในประเทศชาติ ชาวต่างชาติไม่กล้าเข้ามาลงทุนเพราะไม่มีความเชื่อมั่น การไหลเวียนของเงินตราภายในประเทศฝืดเคือง การกระจายรายได้มีน้อย ประชาชนก็จะยากจนลง การพัฒนาประเทศจะล่าช้าหลังประเทศอื่นมาก เพราะการศึกษาไม่มีการพัฒนา อันเนื่องมาจากบุคลากรไม่มีคุณภาพ

ดังนั้นผู้บริหารทุกฝ่าย ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารในกระทรวงต่างๆ จึงต้องหันมาสนใจเอาใจใส่ที่จะพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหน่วยงานต่างๆ ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ให้สวัสดิการและค่าตอบแทนต่างๆ อย่างเพียงพอต่อความต้องการ เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจะป้องกันปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และเป็นการป้องกันการลาออกจากราชการ ดังที่ มอร์ส (Morse, 1955: 52) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การส่งเสริมให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น จะช่วยลดการลาออก การขาดงาน และการเบื่องานของผู้ทำงานได้ ขณะเดียวกันเป็นการปลูกฝังและสร้างให้บุคลากรรักในสถานที่ทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงานราชการยิ่งขึ้นต่อไป

และจากผลการวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย (2518: 62) และคานิง นกแก้ว (2524: 82) พบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เล็กน้อย เป็นอันดับสอง และจากงานวิจัยของ ประศักดิ์ นิยากร (2513: 103) และอุษณีย์ พานิชไพศาลกุล (2527: 127) ซึ่งพบว่า เงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้อาจารย์วิทยาลัยครู และครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับที่หนึ่ง ส่วน บัญชา ชลาภวิมล (2533: 102) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เล็กน้อยของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะรายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่ายภายในครอบครัว และการดำรงฐานะในสังคมหรือเงินเดือนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ ซึ่งในขณะเดียวกัน สมพงษ์ เกษมสิน (2516: 345-348) ได้เสนอว่า "วิธีการสำคัญๆ ในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานคือ การจัดสวัสดิการที่ดี เงินเดือนและค่าจ้างให้พอและเหมาะสมกับค่าครองชีพ"

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ผลงานการศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูศิลปศึกษาทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมี 6 องค์ประกอบคือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 3 องค์ประกอบคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เล็กน้อย สถานภาพทางสังคม โดยที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เล็กน้อย นโยบายและการบริหารงานของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ

การเปรียบเทียบองค์ประกอบในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบที่ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยที่ครูศิลปศึกษาโรงเรียนประจำจังหวัดมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในด้านนี้สูงกว่าครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบใน

ด้านการได้สอนรายวิชาศิลปะศึกษาที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และได้เลือกสอนในรายวิชาที่
 หนักสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูศิลปะศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ
 โรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด เป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ความพร้อมในด้านบุคลากรมีมากกว่า
 และสามารถที่จะจัดสรรให้ครูที่มีคุณทางด้านศิลปะศึกษาได้สอนในรายวิชาที่ได้ว่าเรียนมาตรงตาม
 ความรู้ความสามารถและความถนัดมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ เพราะโรงเรียน
 มัธยมศึกษาประจำอำเภอมีบุคลากรน้อยกว่าตามสัดส่วนและขนาดของโรงเรียน การเปิดสอนใน
 รายวิชาศิลปะศึกษาเพิ่มขึ้นตามแผนการสอนที่ทางกระทรวงศึกษาธิการกำหนดจึงทำให้ประสบปัญหา
 กับการขาดแคลนครูศิลปะศึกษาในแขนงต่างๆ ซึ่งอาจจะหาบุคลากรที่จะมาทำการสอนไม่ทันต่อภาค
 การศึกษา จึงใช้วิธีการดึงเอาครูจากแขนงอื่นๆ ที่เคยเรียนวิชาศิลปะศึกษาเป็นวิชาโท หรือผู้ที่พอ
 จะมีความชื่นชอบและถนัดในวิชาศิลปะศึกษามาสอนแทน จึงทำให้ความพึงพอใจของครูในกลุ่มทั้ง 2
 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

การเปรียบเทียบองค์ประกอบในด้านสถานภาพทางสังคมที่มีต่อความพึงพอใจของ
 ครูศิลปะศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และครูศิลปะศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำ
 อำเภอ พบว่ามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยที่ครูศิลปะศึกษา
 โรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอมีความพึงพอใจต่อสถานภาพทางสังคมสูงกว่าครูศิลปะศึกษา
 โรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำ
 อำเภอ เป็นโรงเรียนขนาดเล็กกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และชุมชนที่ตั้งมีขนาดเล็ก
 กว่าจังหวัด จึงทำให้ครูมีโอกาสได้ใกล้ชิดกับชุมชนมากกว่า อีกทั้งครูมีน้อยกว่าโรงเรียนประจำ
 จังหวัด จึงมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากกว่า ซึ่งโดยทั่วไปครูที่อยู่ในชุมชนแบบนี้จะได้รับการยอมรับ
 นับถือจากประชาชนมาก และถ้ามีสิ่งที่ต้องการการแก้ไขทั้งในและนอกโรงเรียน ครูมักจะได้รับเชิญ
 ให้เข้าร่วมประชุม เสนอแนะและแก้ไขปัญหาต่างๆ เสมอ ดังนั้นจึงมีความพึงพอใจสูงกว่า

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูศิลปะศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด มี
 ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในด้านการได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และยอมรับในผลงาน
 จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสูงกว่าครูศิลปะศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ และใน
 ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ในการทำกิจกรรมพิเศษด้าน
 ศิลปะศึกษานอกสถานที่ ครูศิลปะศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดมีระดับความพึงพอใจสูงกว่า
 ครูศิลปะศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากสภาพความพร้อม
 ของโรงเรียนประจำจังหวัดมีมากกว่า ข้าราชการมีมูลที่ได้รับความสัมพันธ์และรวดเร็ว และเมื่อเป็น

โรงเรียนประจำจังหวัดแล้วมักจะได้รับการยอมรับให้ได้ เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมพิเศษที่จะเป็นชื่อเสียงของจังหวัดเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ การแข่งขันกีฬาจังหวัด โดยเฉพาะการจัดเตรียมสถานที่ การจัดวงดุริยางค์ ซึ่งล้วนแต่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ทำกิจกรรมพิเศษจากชุมชนและหน่วยงานต่างๆ เสมอ และได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงสูงกว่า

การเปรียบเทียบขององค์ประกอบในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีต่อความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ พบว่ามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยที่ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย และครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในเมืองมีอัตราการย้ายให้กำลังชื้อมากกว่าชุมชนหรือสังคมในชนบท ดังนั้นรายได้ที่ได้รับของครูศิลปประจำจังหวัดจึงอาจจะไม่พอกับรายจ่ายภายในครอบครัวหรือฐานะความเป็นอยู่ทางสังคม เพราะสภาพของในเมืองมีการแข่งขันกันสูงในทุกด้าน บางครั้งครูจึงจำเป็นต้องดิ้นรนขวนขวายหารายได้มาเพิ่มเติม

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดมีความพึงพอใจน้อยคือ ในด้านการบริการและสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนนอกเหนือจากเงินเดือน และครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอมีความพึงพอใจในด้านนี้สูงกว่าครูโรงเรียนประจำจังหวัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ตรงกับผลงานวิจัยของอุษริย์พานิชไพศาลกุล (2527: 126) พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นอันดับสุดท้าย และอยู่ในระดับน้อย ซึ่งอีกประการหนึ่งอาจจะเป็นเพราะสภาพทางเศรษฐกิจมีการขยายตัวมากขึ้น ค่าครองชีพสูงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังนั้นองค์ประกอบในด้านนี้จึงสมควรที่จะได้รับการพิจารณาและปรับปรุง เพราะเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นสิ่งที่สนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูศิลปศึกษาต่ำที่สุด ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน

การเปรียบเทียบด้านองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

จึงสรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจระหว่างครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ ที่มีต่อองค์ประกอบส่วนมากไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ สำหรับครูศิลปศึกษาที่ปฏิบัติการสอนมีสถานที่คล้ายคลึงกันและใกล้เคียงกัน ทั้งนี้โรงเรียนมัธยมศึกษาได้รับนโยบายมาจากกระทรวงศึกษาธิการเหมือนกันทั่วประเทศ กฎเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติต่างๆ จึงเป็นแนวเดียวกัน ดังนั้นจึงไม่มีผลที่จะทำให้ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ยกเว้นองค์ประกอบในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สถานภาพทางสังคม และผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งจากสภาพที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันอาจจะเป็นเหตุที่ทำให้ระดับความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันไปด้วย จากเหตุผลดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมใจ จิตวารินทร์ (2532: 141) ที่ว่า จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในวิชาชีพครูตามที่ตั้งของโรงเรียน พบว่าครูในโรงเรียนที่ตั้งอยู่เขตชั้นในมีความพึงพอใจสูงกว่าครูโรงเรียนที่ตั้งอยู่เขตชั้นนอก และผลงานวิจัยของ ปราณี เถกิงพล (2527: บทคัดย่อ) พบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษาต่างกันมีปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน นอกจากนี้ วิรัตน์ บุญชิต (2527: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูคือ สภาพและสถานที่ตั้งของโรงเรียน ดังนั้นสาเหตุดังกล่าวจึงมีผลทำให้ครูศิลปศึกษาทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานต่างๆ หน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน ซึ่งการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นการสำรวจเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่ต่อองค์ประกอบต่างๆ และทำให้ทราบว่าองค์ประกอบใดที่ทำให้ครูศิลปศึกษารู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ซึ่งผลของความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติจะมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลทางตรงจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลทางอ้อมจะเกี่ยวข้องกับ ขวัญ กำลังใจ การโอนหรือย้ายสถานที่ทำงาน และการลาออกจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยนี้จะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ทางวิชาศิลปศึกษา และผู้บริหารระดับสูงในกรมสามัญศึกษา ได้รับข้อมูลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจของครูศิลปศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน และทำให้

ได้ทราบว่าองค์ประกอบใดในการปฏิบัติงานด้านใดที่สมควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา สำหรับองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเอาใจใส่ดูแลและปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการจัดหาและให้บริการความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน โดยการสนองความต้องการของครูโดยการจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ อย่างเพียงพอ บริการจัดตารางเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน จัดทำสภาพห้องเรียนให้มีบริเวณกว้างขวางเป็นสัดส่วน จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศต่อการเรียนการสอน จัดให้มีห้องสำหรับฝึกปฏิบัติงานทางศิลปศึกษาให้แก่ผู้เรียน เพื่อการปฏิบัติเป็นไปด้วยความสะดวก สามารถเอื้ออำนวยในการจัดสภาพการเรียนการสอนให้ได้มากที่สุด สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้ครูศิลปศึกษามีความพร้อมที่จะทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถมากยิ่งขึ้น

2. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารโรงเรียนอาจจะไม่สามารถที่จะแก้ไขได้โดยตรง แต่อาจจะมีการเพิ่มสวัสดิการหรือปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้ดีขึ้นได้ภายในโรงเรียน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมและสร้างกำลังใจ ให้ครูศิลปศึกษามีความพึงพอใจมากขึ้นกว่าเดิม เช่น อาจจะมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการกู้ยืมเงินยามฉุกเฉิน การเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าพาหนะต่างๆ ในการไปราชการ การเบิกค่าเช่าบ้านและค่ารักษาพยาบาล ซึ่งควรลดขั้นตอนต่างๆ ให้กระชับขึ้นเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ครูศิลปศึกษามีความสบายใจและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยต่อเนื่อง เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศเป็นระยะ เช่น ทุก 5 ปี เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาทั่วประเทศ
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูที่อยู่ในหมวดวิชาอื่นๆ
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษาอื่นๆ เช่น เปรียบเทียบระหว่าง

เขตการศึกษาที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือและเขตการศึกษาที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ ที่มีต่อองค์ประกอบของความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน