

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะ ในโรงเรียนเอกชนศิลปะ
ระดับอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชน
ระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชน
ระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 โรงเรียน ได้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 133 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการประมวลข้อมูล เรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาสโลว์ (Maslow) และงานวิจัย
ตำราต่างๆ ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุม
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับ
อาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามด้านสถานภาพผู้ตอบ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้
ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบคำตอบ (Check List)
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า
(Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert)

3. แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นแบบปลายเปิด

นำแบบทดสอบมาปรับปรุงแล้วไปใช้ทดลองกับครูศิลปศึกษา ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบทดสอบโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเที่ยง .95 (ประคอง กรรณสูต, 2542)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อส่งไปยังโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต่างๆ ใน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมเอกสารไปยังโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ แล้วนัดวันรอดตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังมีโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 9 โรงเรียน มีครูศิลปะที่สอนอยู่ในโรงเรียน 133 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 117 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.97 สรุปผลได้ ดังนี้ มีครูศิลปะเพศชาย ร้อยละ 62.40 และเพศหญิง ร้อยละ 37.60 คน อายุของครูศิลปะที่มีจำนวนสูงสุด ระหว่าง 20-35 ปี ร้อยละ 44.40 อายุที่มีจำนวนต่ำสุดคือมากกว่า 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.40 ศาสนาที่นับถือสูงสุด คือ ศาสนาพุทธ ร้อยละ 94.90 ระดับการศึกษาที่จบจำนวนมากสุด ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.50 สถานภาพทางครอบครัวที่มีจำนวนสูงสุด โสด ร้อยละ 60.70 ประสบการณ์การทำงานด้านศิลปะสูงสุด ระหว่าง 7-11 ปี ร้อยละ 30.80 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ผู้สอนประจำสูงสุด ร้อยละ 61.50 จำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์ สูงสุดอยู่ระหว่าง 15-20 คาบต่อสัปดาห์ ร้อยละ 37.60 และต่ำสุดระหว่าง 21-25 คาบต่อสัปดาห์ ร้อยละ 18.80 ประสบการณ์การสอนสูงสุด ระหว่าง 2-6 ปี ร้อยละ 41.90 และต่ำสุด ระหว่าง 7-11 ปี ร้อยละ 12.80 วิชาที่สอนสูงสุดในสาขาศิลปะประยุกต์ ร้อยละ 41.90

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะเอกชน

ครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงตามลำดับคือ

ด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน ผู้บริหารให้อิสระในการจัดการเรียนการสอน ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนมีความชัดเจนในทางปฏิบัติ ผู้บริหารปฏิบัติตามเงื่อนไขและสัญญา ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการจัดแผนงานนโยบาย

ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า มีความรักและผูกพันต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจระดับมาก และข้อย่อยอื่นๆ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตามแผนงาน สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี งานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันด้านความมั่นคง และการโยกย้ายในการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์

ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเอง มีความพึงพอใจระดับมาก และข้อย่อยอื่นๆ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน พึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพร้อมจะช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่น้อยกว่าวุฒิที่ทางราชการรับรอง มีสวัสดิการช่วยเหลือเมื่อประสบการเจ็บป่วย มีกิจกรรมและนันทนาการ มีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติม มีค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากการปฏิบัติงานปกติ มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเมื่อปฏิบัติงานสอนมาระยะเวลาหนึ่ง

ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ สภาพห้องบรรยายเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน มีห้องปฏิบัติงานเฉพาะเพื่อใช้ในการเรียนการสอน สภาพห้องพักครูแบ่งเป็นสัดส่วน ห้องปฏิบัติงานถูกสุขลักษณะ มีสื่อการสอนพร้อมให้บริการ ห้องปฏิบัติงานมีวัสดุอุปกรณ์พร้อม

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีการจัดประชุมเพื่อแนะนำและพัฒนา ได้รับการคำชมเชยเมื่อปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น มีโอกาสเข้าร่วมประชุมในหน่วยงานต่างๆ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีความพึงพอใจระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า ได้รับการยอมรับจากผู้เรียนด้านความรู้และทักษะ มีความพึงพอใจระดับมาก และข้อย่อยอื่นๆ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานของวิชาชีพได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับข้อคิดเห็นในที่ประชุม

ด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า ได้รับความสำเร็จในการสอน มีความพึงพอใจระดับมาก และข้อย่อยอื่นๆ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ ผู้เรียนประสบความสำเร็จในอาชีพหรือศึกษาต่อมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน สามารถพัฒนาตนเองจนประสบผลสำเร็จ ได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ได้รับประกาศเกียรติคุณในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมในแต่ละด้านของความพึงพอใจ

ด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร พบว่า ความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูศิลปะ ในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา เห็นว่าผู้บริหารใช้วิธีการแบบธุรกิจในการบริหารมากเกินไป และการขาดความชัดเจนในแผนการปฏิบัติงาน รวมถึงความเข้าใจที่มีต่อครูศิลปะ โดยเฉพาะด้านเทคนิคการสอน

ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย พบว่า ความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องการแสดงความคิดเห็นในการทำงานไม่เป็นที่ยอมรับ และครูผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียนที่มากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ความคิดเห็นครูศิลปะจะอาศัยเพื่อนร่วมงานในการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จผล รวมถึงบุคลิกภาพที่ไม่เหมือนกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นผลให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร

สำเร็จผล รวมถึงบุคลิกภาพที่ไม่เหมือนกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นผลให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า ความคิดเห็นของครูสอนหนึ่งยังเห็นว่าได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ แต่อยากให้เห็นเพิ่มในส่วนของผู้ที่อุทิศการทำงานในหน้าที่ สวัสดิการและความเสมอภาคในการแบ่งงาน

ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นครูศิลปะยังต้องการในเรื่องของสัญลักษณ์ของห้องปฏิบัติงาน และความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในวิชาชีพปฏิบัติ ที่ทำให้ครูผู้สอนสามารถทำการสอนวิชาชีพปฏิบัติได้อย่างทั่วถึง

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ความคิดเห็นครูศิลปะส่วนหนึ่งยังเห็นว่าการสอนในโรงเรียนเอกชนจะขาดความก้าวหน้า โดยเฉพาะในเรื่องการศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา ฯลฯ และทางโรงเรียนควรมีทุนให้ครูได้ศึกษาต่อ หรือออกกระเบียบการลาศึกษาต่อได้อย่างเท่าเทียมกัน

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ความคิดเห็นครูศิลปะยังได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนอยู่ แต่ส่วนหนึ่งยังเห็นว่าชื่อเสียงของโรงเรียนยังเป็นสิ่งที่ทำให้การยอมรับมีสูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านวิชาชีพ

ด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นครูศิลปะยังเห็นว่าการพัฒนาการของผู้เรียนที่ไปในแนวทางที่พึงประสงค์เป็นสิ่งที่ครูภูมิใจ และการแก้ปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในด้านการเรียนเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ โดยเฉพาะเมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษาและออกไปศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพได้

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้อภิปรายผลการศึกษา ดังนี้ ในด้านภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษานั้น พบว่า ครูศิลปะมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งค่าเฉลี่ยที่ได้ในด้านยอมรับนับถือ จัดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง รองลงมาคือ ด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ซึ่งแสดงว่าความพึงพอใจของครูศิลปะนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นปกติ แต่ก็ยังไม่ประทับใจเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาทำให้ครูศิลปะที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่โดยทำหน้าที่สอนให้ดีที่สุด ส่วนในรายด้านทั้ง 8 ด้าน นั้น มีดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร

จากความคิดเห็นของครูศิลปะที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะโรงเรียนเอกชนมีนโยบายการบริหารงานที่กำหนดไว้ชัดเจนว่าหน้าที่ของครูจะต้องทำอะไรบ้าง เช่น สอนก็วิชา ก็ชั่วโมง และจะต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้ศึกษาไว้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนจะมีชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อคนโดยเฉลี่ย 28.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. การสอน 13.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 2. การเตรียมการสอน 5.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 3. การสนับสนุนการสอน เช่น งานทะเบียน งานวัดผล งานสัมพันธ์ชุมชน 5.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 4. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 3.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของครูนอกเหนือไปจากนี้แล้ว ครูยังต้องใช้เวลาในการจัดทำสื่อ การตรวจงาน ซึ่ง สมเชาว์ เกษประทุม (2543) เลขธิการคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของครูในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อปรับปรุงอัตรากำลังของครูต่อนักเรียน ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของธนาคารเพื่อพัฒนาเอเชีย หรือ เอดีบี ที่ได้กำหนดสัดส่วนของครูต่อนักเรียน เป็น 1 ต่อ 25 รวมทั้งการรองรับหลักสูตรใหม่ที่จะใช้โดยแบ่งเป็นครูออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1. การสอนตามตารางสอน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 2. การเตรียมการสอนและการตรวจงาน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 3. การปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยในข้อย่อยเรื่องปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน มีความพึงพอใจในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เนื่องจากครูศิลปะจะมีชั่วโมงสอนที่แน่นอนในแต่ละภาคการศึกษา ตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด แต่ครูศิลปะก็ต้องปฏิบัติอื่นๆ นอกเหนือจากงานสอน เช่น กิจกรรมของนักเรียน การวัดประเมินผล การตรวจดูแลสถานที่ งานเร่งด่วน งานศาสนา และอื่นๆ จึงทำให้เป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น

2. ความมั่นคงและความปลอดภัย

จากความคิดเห็นของครูศิลปะเอกชนที่มีต่อความมั่นคงและความปลอดภัย พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลางค่อนข้างสูง เนื่องจากครูศิลปะยังคิดว่าการสอนในโรงเรียนเอกชนยังขาดความมั่นคง โดยครูศิลปะเอกชนจะมีอายุการทำงานเพียง 2-10 ปี ส่วนมากจะลาออกก่อนครบหนึ่งปี และ ลัทธัม (Latham, 1998) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในสหรัฐอเมริกาเพียงร้อยละ 7 ที่พึงพอใจในอาชีพ และจะเปลี่ยนงานในอีก 5 ปี และ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ที่พบว่าครูโรงเรียนเอกชนมีการเข้าออกตลอดเวลา ทำให้การศึกษาของโรงเรียนเอกชนไม่ต่อเนื่อง และส่งผลต่อการศึกษาของนักเรียนไม่เป็นไปตามมาตรฐานเท่าที่ควร และยังพบว่า สถานภาพอาชีพของครูตกต่ำ คนเก่งไม่เลือกเรียนวิชาชีพครูส่วนหนึ่งไม่ตั้งใจที่จะเรียน ทำ

ให้ได้นักศึกษาครูที่มีความรู้ไม่สูง รายได้ของครูตกต่ำแต่มีภาระงานมาก การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาครูทำให้ครูขาดกำลังใจ ครูบางส่วนจึงใช้เวลาไปประกอบอาชีพอื่นเสริม ทั้งนี้ครูศิลปะก็มีความรักและผูกพันต่อโรงเรียน โดยมีความพึงพอใจระดับมาก เนื่องจากครูศิลปะจะมีความใกล้ชิดในการปฏิบัติงานระหว่างครูด้วยกันและระหว่างครูกับนักเรียนในโรงเรียน ทำให้มีความพึงพอใจสูงกว่าในเรื่องอื่นๆ แต่ในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันด้านความมั่นคงนั้น ครูศิลปะมีความคิดเห็นว่าการสอนในโรงเรียนศิลปะเอกชนยังขาดในส่วนนี้ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนและงบประมาณรายรับ-รายจ่ายของโรงเรียนคือถ้ามี ผู้เรียนมากก็สามารถจ้างครูได้มาก แต่เมื่อผู้เรียนลดลงก็มีการจำหน่ายครูออก ด้วยเหตุนี้เสถียรภาพของครูจึงไม่แน่นอน และในข้อย่อยเรื่องมีความรักและผูกพันต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพครูจะมีความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน และสถาบันที่ตนเองสอนอยู่ ทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อกัน

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จากความคิดเห็นของครูศิลปะที่มีต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เห็นได้ว่าความสัมพันธ์จะเป็นที่มาของความสำเร็จในงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูศิลปะในโรงเรียนจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเฉพาะเพื่อนครูในโรงเรียน รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่มีหลายระดับชั้น เช่น หัวหน้าแผนกวิชา ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก ฝ่ายบุคคลากร ฝ่ายวิชาการ และผู้บริหาร เช่น อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ เป็นต้น ในบางครั้งผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารไม่มีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันก็จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่ง สกรูเบิร์ต (Schubert, 1996) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการผสมผสานการทำงาน รวมถึงการทำให้เกิดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดการยอมรับสิ่งอื่นๆ โดยในข้อย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเอง ครูศิลปะในโรงเรียนเอกชนจะมีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากครูศิลปะต้องการความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานและจะปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ถ้าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองและให้โอกาสพบปะสังสรรค์พูดคุยด้วย ดังนั้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานับว่ามีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และข้อย่อยเรื่อง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเอง มีความพึงพอใจระดับมาก เนื่องจากครูศิลปะจะมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูค่อนข้างมาก ต้องพึ่งพาอาศัยกันและทำงานร่วมกันเป็นทีม ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เช่น หัวหน้าแผนกวิชาก็จะให้ความเป็นกันเองและร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

4. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์

จากความคิดเห็นของครูศิลปะที่มีต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เห็นได้ว่าครูศิลปะในโรงเรียนเอกชนจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น และจะมีการปรับขึ้นค่าตอบแทนให้แล้วแต่ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งทำให้ครูศิลปะในโรงเรียนเอกชนเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้ยังไม่สมเหตุสมผลกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่ง ฉลอง มีสมบูรณ์ (2542) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับสำหรับครูศิลปะที่เข้ามาทำการสอนใหม่ในบางโรงเรียนยังต่ำกว่าวุฒิที่ทางราชการรับรอง และของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาของเอกชนด้านค่าตอบแทนขึ้นนั้น ครูโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษจะได้รับค่าตอบแทนขึ้นทุกปี ส่วนโรงเรียนขนาดกลางมีครูร้อยละ 40 ที่ได้รับค่าตอบแทนขึ้นบางปี และครูร้อยละ 29 ได้ขึ้นทุกปี ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็ก ครูร้อยละ 44 ไม่เคยได้รับค่าตอบแทนขึ้นเลย และอีกร้อยละ 38 เคยได้ขึ้นค่าตอบแทนเป็นบางปี เกี่ยวกับการได้ค่าตอบแทนขึ้นกรณีพิเศษในโรงเรียนทุกขนาด ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับบ่อยนัก โรงเรียนที่เคยได้รับค่าตอบแทนขึ้นเป็นกรณีพิเศษมีสาเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น ไม่เคยทำงานบกพร่อง และมีผลงานดี สาเหตุรองมาคือการปฏิบัติงานพิเศษ และข้อย่อยเรื่องค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเมื่อปฏิบัติการสอนมาระยะเวลาหนึ่ง มีความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เนื่องจากครูศิลปะจะได้รับพิจารณาความชอบประจำปี จาก ผู้บริหารซึ่งมักจะมองว่าครูศิลปะแต่งตัวไม่เรียบร้อย สอดคล้องกับ สุลักษณ์ ศรีบุรี (2530) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมักขัดแย้งกับครูศิลปะ โดยมักมองว่าครูศิลปะแต่งกายแปลก มาทำงานสาย แต่งตัวตามสบายไม่สอดคล้องกับสังคม

5. สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

จากความคิดเห็นของครูศิลปะที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสภาพแวดล้อมนี้จะรวมทั้งห้องบรรยาย ห้องปฏิบัติงานของผู้เรียน ห้องพักครู และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งสื่อการสอนต่างๆ โดยครูศิลปะมีความเห็นว่าข้อย่อยเรื่องสภาพห้องบรรยายเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน ครูศิลปะมีความพึงพอใจสูงกว่าข้ออื่นๆ อาจเป็นเพราะห้องบรรยายเป็นสถานที่สำหรับครูศิลปะและผู้เรียนใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อวิชาที่สอน ห้องบรรยายจึงมีความสำคัญกับการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง และควรส่งเสริมต่อการศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของ ไทเลอร์ (Taylor, 1995) ที่ว่าบรรยากาศภายในโรงเรียนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่อง ห้องบรรยาย ห้องทำงานส่วนตัว และอุปกรณ์สำนักงาน เช่น โต๊ะ ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้

ในการเรียนการสอน เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น ดังนั้นสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน จึงมีส่วนที่เกี่ยวข้องที่ทำให้ครูศิลปะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง และในข้อย่อยเรื่องห้องปฏิบัติงานมีวัสดุอุปกรณ์พร้อม มีความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เนื่องจากการเรียนการสอนทางด้านศิลปะมีความจำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นจำนวนมาก และจำเป็นต้องมีอุปกรณ์เฉพาะบางอย่างที่ใช้ร่วมกัน ซึ่งครูผู้สอนมีความจำเป็นต้องใช้สอดคล้องกับ อำนวย เยียสบาย (2530) ที่กล่าวว่า ครูศิลปะยังขาดอุปกรณ์การสอนในวิชาศิลปะ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะด้วย

6. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากความคิดเห็นของครูศิลปะที่มีต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในด้านความก้าวหน้าในโรงเรียนศิลปะเอกชน ครูศิลปะยังขาดความก้าวหน้าอยู่ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่จะมีครูศิลปะในจำนวนไม่มาก ขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียนในแต่ละโรงเรียน และการบริหารงานที่เป็นลักษณะเฉพาะในแต่ละโรงเรียนไม่สามารถเปลี่ยนหรือย้ายโรงเรียนได้ ทำให้ครูศิลปะมีโอกาสขั้นสู่ตำแหน่งที่ดีกว่าเดิมได้ค่อนข้างลำบาก สอดคล้องกับ ฉลอง มีสมบุญ (2542) ที่ว่า 1. ครูโรงเรียนศิลปะเอกชนต้องปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบและนอกเวลาอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหารโรงเรียนเป็นภาระงานที่มาก 2. ครูโรงเรียนศิลปะเอกชนขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการที่ไม่สามารถเลื่อนขั้นตำแหน่ง และขาดการอบรมความรู้เพิ่มเติม รวมถึงครูศิลปะในโรงเรียนเอกชนขาดการอบรมความรู้เพิ่มเติมในด้านการสอนวิธีต่างๆ เช่น การไปหาความรู้เพิ่มเติมโดยออกค่าใช้จ่ายเองหรือลาไปศึกษาต่อแต่ก็ติดปัญหาในการปฏิบัติงานซึ่งไม่สามารถลาได้เต็มเวลา ทำให้ต้องลาออกจากงานไปซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชนอยู่ และในด้านย่อยเรื่องการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เนื่องจากครูศิลปะที่สอนในโรงเรียนเอกชนมาระยะเวลาหนึ่ง มักจะขาดการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม จากการที่ตำแหน่งในโรงเรียนมีน้อยไม่สามารถขยายได้

7. การยอมรับนับถือ

จากความคิดเห็นของครูศิลปะที่มีต่อการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งที่ครูศิลปะในโรงเรียนได้รับทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน ในระดับหนึ่งซึ่งครูศิลปะก็มีความต้องการให้คนอื่นยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มด้วย โดยเฉพาะเรื่องการยอมรับจากผู้เรียนด้านความรู้และทักษะ ครูศิลปะมีความ

พึงพอใจระดับมาก สอดคล้องกับสภาพ ดอกกุหลาบ (2534) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ผู้ทำงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือยังเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของ Herzberg (1959) กล่าวคือ ครูศิลปะจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถ้าได้รับปัจจัยนี้เป็นตัวกระตุ้น ในเรื่องตัวงานที่ทำโดยหากได้รับการปรับปรุงในด้านนี้ก็จะทำให้ครูศิลปะเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่เรื่องได้รับการยอมรับข้อคิดเห็นต่างๆ ในที่ประชุม ครูศิลปะมีความพึงพอใจน้อยกว่าเรื่องอื่นๆ ทั้งนี้เพราะครูศิลปะจะมีคุณลักษณะที่ทำให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีจากผู้บริหารและผู้ปกครอง และในรายย่อยเรื่องได้รับการยอมรับจากผู้เรียนด้านความรู้และทักษะ มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากครูศิลปะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสอน และเป็นที่เคารพนับถือของผู้เรียน และผู้ปกครอง ซึ่งเฮอริวิทซ์ (Hurwitz, 1991) ที่กล่าวว่า ครูศิลปะต้องสามารถสอนโดยสอดคล้องกับความเข้าใจของผู้เรียน ดังนั้นครูศิลปะจึงต้องเป็นผู้มีคุณภาพและคุณสมบัติหลายอย่าง เช่น ความรู้ บุคลิกภาพที่ดี

8. ด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

จากความคิดเห็นของครูศิลปะที่มีต่อสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เห็นได้ว่าครูศิลปะก็ยังมีความต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ โดยมุ่งไปที่ความรู้สึกรภายในตัวเอง ประกอบกับความมั่นใจในตนเอง โดยเฉพาะเรื่องได้รับความสำเร็จในการสอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูศิลปะทุกคนต้องการและมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยครูศิลปะจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่เด่นชัด และหมั่นฝึกฝนตนเอง รวมทั้งติดตามข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและงานศิลปะต่างๆ สอดคล้องกับ ดอนกลาส (Douglas, 1967) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในพื้นฐานตามลำดับความต้องการของมนุษย์จนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นตัวกระตุ้นอีก โดยความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเกิดความสำเร็จที่ทำให้เกิดพฤติกรรมได้ ซึ่งสัมฤทธิ์ผลในการทำงานจะเป็นสิ่งที่อยู่ในลำดับสูงสุด และในข้อย่อยในเรื่องการได้รับความสำเร็จในการสอน ครูศิลปะมีความพึงพอใจระดับมาก เนื่องจากสิ่งที่ครูศิลปะมุ่งหวังสูงสุด คือ ผู้เรียนได้รับความรู้ในการนำไปใช้ในการศึกษาต่อหรือนำไปประกอบอาชีพได้อย่างดี และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข รวมทั้งเป็นพลเมืองดีของชาติ

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมในแต่ละด้านของความพึงพอใจ เป็นคำถามแบบปลายเปิด

1. ด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร

ผู้บริหารไม่มีความชัดเจนในการบริหารงาน เนื่องจากครูศิลปะเห็นว่าการสอนวิชาศิลปะเป็นเรื่องที่มีรายละเอียด ที่ต้องทำความเข้าใจต่างจากวิชาอื่นๆ เนื่องจากต้องใช้เทคนิค วิธีการ และความเข้าใจจากผู้บริหารพอสมควร ซึ่ง เกษร ธิตะจारी (2541) พบว่า ครูศิลปะต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะสอน และสามารถปฏิบัติกิจกรรมตามเนื้อหาได้ ดังนั้นผู้บริหารก็ต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะด้วย รวมถึงผู้บริหารไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของครูศิลปะ ซึ่ง สุลักษณ์ ศรีบุรี (2530) กล่าวว่าผู้บริหารมักมีความขัดแย้งกับครูศิลปะ โดยเฉพาะความคิดไม่ตรงกันทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร

2. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

ไม่มีความชัดเจนในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย เนื่องจากความชัดเจนทางด้านนี้มีความสำคัญกับครูศิลปะเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูทุกคนต้องความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่ ทำอยู่ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นอย่างจำกัด เห็นได้ว่าครูศิลปะต้องการการดูแลออกทางด้านต่างๆ ซึ่งครูศิลปะต้องพัฒนาวิธีสอน และใช้สื่อการสอนอย่างสม่ำเสมอ และควรเพิ่มความ เป็นประชาธิปไตยในด้านวิชาการ โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี สอดคล้องกับ นิพนธ์ ไทยพานิช (2530) ที่กล่าวว่า การจัดครูเข้าสอนนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ และความสมัครใจของครูแต่ละคน

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความไม่สะดวกเรื่องการประชุม และรายงานผลงาน เนื่องจากครูศิลปะต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน และบางครั้งในการทำงานต้องมีการทำรายงานส่ง ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้ประสานงานให้ ซึ่ง วิชัย วงษ์ใหญ่ (2529) กล่าวว่า ครูศิลปะจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในเรื่องการให้กำลังใจ และความรู้สึที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีช่องว่างระหว่างกันมาก เนื่องมาจากครูศิลปะและผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยได้มีการพบปะสังสรรค์ หรือพูดคุยกันกับผู้บังคับบัญชา ทำให้เรื่องราวต่างๆ ไม่ได้รับการถ่ายทอดมาถึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างกัน

4. ด้านคำตอบแทนและผลประโยชน์

คำตอบแทนที่ได้ไม่ชัดเจน เนื่องจากขาดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้การให้ความดีความชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณาแต่เพียงลำพัง ไม่ได้รับข้อมูลจากฝ่ายอื่นๆ ที่เพียงพอ ซึ่งมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่ง ลัทธัม (Latham, 1998) ได้พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนจะเปลี่ยนอาชีพจากเหตุผลเรื่องคำตอบแทนเป็นประเด็นสำคัญในการตัดสินใจ

5. ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

อยากให้มียุทธศาสตร์ปฏิบัติงานที่ถูกสุขลักษณะและมีสื่อการสอนพร้อม เนื่องจากห้องปฏิบัติงานศิลปะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมาก เพราะวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้บางครั้งต้องมีการปฏิบัติงานต่อเนื่อง และจำเป็นต้องอุปกรณ์เฉพาะสำหรับใช้ฝึกปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต้องมีสถานที่ใช้เฉพาะงาน รวมถึง วัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงสถานที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับความต้องการ จากการที่มีจำนวนผู้เรียนมาก ทำให้สถานที่ไม่เพียงพอ รวมไปถึงวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นของแต่ละคนในการปฏิบัติงาน

6. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ไม่ได้รับการส่งเสริมให้หาความรู้เพิ่มเติม เนื่องจากโรงเรียนศิลปะเอกชนยังไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมครูศิลปะเพื่อไปหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และอื่นๆ ซึ่งข้อเสนอแนะข้อหนึ่งคือ โรงเรียนควรให้ทุนศึกษาต่อให้กับครูศิลปะ สอดคล้องกับคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ที่ว่า ครูประจำการมีแนวโน้มด้านความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และความเป็นครูต่ำลง เนื่องจากขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2528) กล่าวว่า ครูศิลปะต้องการอบรมความรู้เพิ่มเติมด้าน ศิลปะพื้นบ้าน กระบวนการเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจัง

7. ด้านการยอมรับนับถือ

ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการสอนศิลปะจำเป็นต้องได้ผู้สอนที่ความรู้ความสามารถในการสอน และต้องมีวิธีสอนที่ดีด้วย จึงจะสามารถทำให้การสอนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่ง สุลักษณ์ ศรีบุรี (2530) กล่าวว่า ครูศิลปะควรเป็นผู้ที่มี

รูปร่างหน้าตาดี เสียงดังฟังชัด สุขภาพอนามัยดี สุภาพเรียบร้อย มีอารมณ์ขัน ชอบความเป็นระเบียบ เข้าใจผู้อื่น มีความประณีต ยุติธรรม และอื่นๆ และ ได้รับการยอมรับจาก ผู้ปกครอง และนักเรียน จากการที่ครูศิลปะจะมีความใกล้ชิดกับนักเรียน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปรึกษาในเรื่องต่างๆ ได้ ผู้เรียนก็จะมี ความเคารพและให้ความนับถือผู้สอนด้วย

8. ด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

สามารถทำให้นักเรียนที่มีปัญหาได้รับผลสำเร็จและเป็นคนดี เนื่องจากครูศิลปะส่วนใหญ่จะเห็นว่า การที่จะทำให้ผู้เรียนที่ไม่มีความพร้อมในการศึกษา และอาจจะก่อปัญหาให้กับสังคมในอนาคตนั้น ถ้าผู้สอนสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถกลับมาเรียนตามปกติได้ และสามารถจบออกไปโดยนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพ หรือศึกษาต่อ รวมทั้งอยู่ร่วมกับสังคมภายนอกอย่างมีความสุขได้นั้น ครูผู้สอนย่อมมีความภูมิใจในสิ่งที่เกิดขึ้น และให้ความสำคัญในลำดับต้นๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. รัฐควรสนับสนุนเร่งรัดการปรับปรุงสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ หรือการคุ้มครองจากรัฐ เพื่อให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่ครูโรงเรียนเอกชน โดยปรับระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542

2. รัฐควรส่งเสริมสนับสนุนด้านค่าตอบแทน เนื่องจากรัฐได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาเพื่ออาชีพและการศึกษาเอกชน โดยเร่งรัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เมื่อรัฐมอบภาระให้เอกชนเป็นผู้รับภาระแทนแล้ว รัฐควรให้เงินสนับสนุนด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมวิชาชีพให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในระบบเศรษฐกิจ โดยส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อความอิสระและคล่องตัวโดยการสนับสนุนสถานศึกษาให้พัฒนาตนเอง ด้านวิชาการให้มีคุณภาพมาตรฐาน โดยมีอิสระให้การพัฒนาระบบการเรียนการสอน และสนับสนุนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1. ควรทำการศึกษาด้านสวัสดิการของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เมื่อเทียบกับครูโรงเรียนอาชีวศึกษาของกรมอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อให้มีความเท่าเทียมกันในการรับสวัสดิการ
2. ควรออกระเบียบและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้สอดคล้องกับความเป็นจริง โดยเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงานมากขึ้นก็ควรจะได้รับชดเชยเพิ่มเติมด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนศิลปะในแขนงอื่นๆ เช่น ครูศิลปะนอกระบบโรงเรียน
2. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนศิลปะในระดับอื่นๆ เช่น ระดับอุดมศึกษา และต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา
3. ศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนในวิชาศิลปะในโรงเรียนศิลปะระดับต่างๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชน