



สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา จำนวน 364 ฉบับ และได้รับคืนจำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.41 แยกเป็นครูเอกชนสายสามัญศึกษาเพศชาย 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ครูเอกชนสายสามัญศึกษาเพศหญิง 285 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for The Social Sciences) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวนร้อยละ 83.8 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.7

2. พบว่าครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

- | | |
|-------------------------------------------|------------------|
| 1. ผู้บังคับบัญชา | $\bar{X} = 3.18$ |
| 2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | $\bar{X} = 3.00$ |
| 3. การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ | $\bar{X} = 2.87$ |
| 4. สภาพการทำงาน | $\bar{X} = 2.85$ |
| 5. นโยบายและการบริหาร | $\bar{X} = 2.83$ |

- | | |
|-----------------------------------|------------------|
| 6. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน | $\bar{X} = 2.71$ |
| 7. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า | $\bar{X} = 2.69$ |
| 8. รายได้และสวัสดิการ | $\bar{X} = 2.59$ |

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมแล้ว พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง $X = 2.85$

3. ข้อที่น่าสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำซึ่งปรากฏอยู่ในบางด้าน มีดังนี้
1. ด้านรายได้และสวัสดิการ มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ 3 ข้อ คือ
 - ข้อ 5 รายได้ที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการวางตัวภายในสังคมได้ $(\bar{X} = 2.47)$
 - ข้อ 6 ท่านมีเงินเก็บสะสมจากรายได้ทั้งหมดทุกเดือน $(\bar{X} = 2.44)$
 - ข้อ 7 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน $(\bar{X} = 2.27)$
 2. ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ 2 ข้อ คือ
 - ข้อ 8 อาจารย์ในโรงเรียนของท่านมีการลาออกไปทำงานที่อื่นเสมอ $(\bar{X} = 2.36)$
 - ข้อ 9 ท่านมีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายในโรงเรียน ขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ $(\bar{X} = 2.28)$
 3. ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน มีข้อที่น่าสังเกตอยู่เพียง 1 ข้อ คือ
 - ข้อ 7 อาจารย์ในโรงเรียนของท่านทำงานด้วยความสามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก $(\bar{X} = 2.45)$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่พบมาอภิปรายดังนี้

1. สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวม เมื่อพิจารณาตามเพศ ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง อยู่ในอัตราร้อยละ 83.8 ซึ่งมีผลดีเพราะ เพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการอบรมสั่งสอน สามารถเข้าใจจิตใจได้อย่างลึกซึ้ง มีความตั้งใจในการทำงานได้นานกว่าผู้ชาย ดังคำบรรยายในการอภิปรายของรุ่ง แก้วแดง (2532) รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการกล่าวว่า

สตรีนั้น มีบทบาทในด้านการบริหารการศึกษาคือว่าผู้ชาย โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการที่เป็นผู้หญิง จะได้รับการดูแลเอาใจใส่มากกว่าโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการเป็นผู้ชาย ซึ่งมักจะพบว่า ผู้บริหารผู้ชายจะมีชีวิตเร่ร่อนอยู่นอกโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารหญิงยังเอาใจใส่ดูแลเรื่องการเงินเป็นอย่างดี ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย ตรงกันข้ามกับผู้บริหารชาย อย่างเช่น โรงเรียนรัฐบาล ค่าบำรุงการศึกษาของโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นหญิงจะเหลือจ่ายมากกว่าโรงเรียนของผู้บริหารชาย

พิจารณาด้านอายุของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 ซึ่งวัยขนาดนี้กำลังอยู่ในวัยทำงาน มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เป็นผู้ที่ผ่านการทำงานมาแล้วจึงมีประสบการณ์ในการสอน การถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีเหตุผล สามารถวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้นักศึกษารู้จักตนเองได้ มีความตั้งใจในการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอห์น เบนเดอร์ (JOHN BENDER) ที่พบว่า อายุและประสบการณ์ทางการสอนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู

พิจารณาตามระยะเวลาการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา พบว่ามีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด อยู่ในอัตราร้อยละ 46.8 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา มีความตั้งใจและมีความพอใจที่จะทำงานอยู่ในระยะเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) ที่ได้กล่าวว่า "บุคลากรในองค์การจะมีขวัญกำลังใจดีหรือไม่ ให้พิจารณาจากสภาพการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีความพอใจในการทำงานสูง มีระยะเวลาการทำงานมากกว่าปกติ มีความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การ หรือกลุ่มงานของตน" และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 243)

ว่า " แม้ว่าองค์การได้จัดสวัสดิการไว้อย่างเป็นธรรมแล้วแต่ยังมีคนลาออกหรือโยกย้ายมาก ๆ แสดงว่าขวัญของหน่วยงานต่ำ"

พิจารณาในด้านวุฒิการศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา พบว่าครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.7 ซึ่งเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อโรงเรียน ทำให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปด้วยดีต่อไป

2. พิจารณาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา มีความรักและความพอใจในงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527 : 85) ที่แสดงความเห็นไว้ว่า " องค์ประกอบที่จะทำให้ขวัญของคนในองค์การดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ปฏิบัติหรือไม่" ส่วนในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีเวลาในการศึกษาค้นคว้าวิจัยอยู่บ้าง คือ ถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แต่ก็อยู่ในอันดับที่ 7 ของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ในสภาพความเป็นจริงแล้วต้องยอมรับว่าครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาจะต้องรับภาระกับงานประจำ คือ งานสอนประจำต่อสัปดาห์มาก ต้องรับผิดชอบกับงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา งานด้านวิชาการ การปกครอง การดูแลเรื่องระเบียบวินัย ดูแลเกี่ยวกับงานกิจกรรมและอื่นๆทำให้มีเวลาน้อยในการที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยสำหรับงานของตน สมคิด บางโม (2525 : 23 - 24) ได้กล่าวถึงวิธีการในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครูไว้ว่า "บุคคลที่ทำงานทุกอาชีพ ย่อมต้องการความก้าวหน้าและทะเยอทะยาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ก้าวหน้ามากที่สุด เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การศึกษาต่อการดูงาน"

3. พิจารณาด้านสภาพการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา มีความสะดวก และคล่องตัวในการเดินทางไปทำงาน มีเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีความพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้าใจปัญหา และสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้ อีกประเด็นหนึ่งของแบบสอบถามซึ่งถามว่า นักเรียนในโรงเรียนของท่านก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมซึ่งท่านไม่ต้องการอยู่เสมอ พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน การที่ครูมีความรู้สึกดังกล่าวอยู่ในระดับสูงเช่นนี้ เป็นสิ่งที่สมควรจะต้องพิจารณาหาทางแก้ไข เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการทำงานต่อไป

4. พิจารณาด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์สูง เกี่ยวกับการมีรายได้พิเศษนอกเหนือจาก เงิน

เดือนที่ได้รับและเงินกองทุนสงเคราะห์ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ทำให้มีกำลังใจในการทำงานมาก แสดงว่าการที่ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษามีความพึงพอใจที่จะสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษานั้นเนื่องมาจากมีความพอใจกับรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ และมีความพึงพอใจกับอาชีพ เพราะมีเงินกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลืออยู่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่เสนอแนะวิธีการในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครู - อาจารย์โรงเรียนเอกชนไว้ว่า ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ควรให้มีการเพิ่มค่าจ้างโดยกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ - สูง อย่างเหมาะสมตามสภาพของโรงเรียน แจ้งให้ทุกคนได้ทราบ ซึ่งจะมีผลในด้านขวัญกำลังใจ และมีความมั่นใจในอาชีพ และในองค์การของงาน

4.2 ควรจัดให้มีเงินค่าตอบแทน ตำแหน่งพิเศษ ให้กับหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าสาย ตามความเหมาะสม

4.3 ควรจะมีเงินประจำปี ตามสภาพภาพของโรงเรียน

4.4 บริการจัดทำเอกสาร ติดตามสิทธิการเบิกจ่ายสวัสดิการของทางราชการ
พิจารณาประเด็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา มีความต้องการที่จะให้ผู้บริหารพิจารณาในเรื่องของเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุกฤษ ธีรฤโต (2531 : 162 - 163) ที่เสนอแนะไว้ในหัวข้อเกี่ยวกับปัจจัยที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีว่า "การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความคิดของเขาโดยให้บำเหน็จความดีซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำผิดวินัย หรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตาม ก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณี โดยเคร่งครัดเสมอหน้ากันและเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อรักษาวินัยของกลุ่ม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง" และแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 345 - 348) ได้เสนอว่า "วิธีการสำคัญ ๆ ในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงาน คือ การจัดสวัสดิการที่ดี เงินเดือน และค่าจ้าง ให้พอเหมาะกับค่าครองชีพ"

5. พิจารณาด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสาย

สามัญศึกษา มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา หรืออบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นตามโอกาสอันควร อยู่ในระดับสูงแสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษามีความพึงพอใจมากในการที่ผู้บริหาร "ให้โอกาสสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยการส่งเข้าร่วมสัมมนา หรืออบรมอยู่เสมอซึ่ง สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 113) ที่ว่า "อาจารย์ใหญ่จะต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูโดยส่วนรวม ได้รู้จักพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะทำได้ โดยการจัดให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาต่อเพิ่มเติม การประชุม การปฏิบัติการและอื่น ๆ"

ข้อที่พึงสังเกตุในเรื่องความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าอีกประการหนึ่งคือการที่ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา แสดงความเห็นว่าคุณมีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายในโรงเรียน ขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ แสดงว่า ในการปฏิบัติงานของครูนั้นไม่มีความเป็นอิสระในการทำงานเพียงพอครูไม่สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่เพราะมีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายในโรงเรียน

6. พิจารณาด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูทุกคนในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75 - 76) ได้ให้ความเห็นว่า "สิ่งจูงใจซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ"

เมื่อพิจารณาประเด็นที่ว่า อาจารย์โรงเรียนของท่าน ทำงานด้วยความสามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก กลับมีเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าถึงแม้อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาจะสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี แต่ยังคงความสามัคคีกันทำงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญของเรื่องนี้เป็นอย่างมาก เพราะในการทำงานนั้น สมาชิกควรมีความเต็มใจที่จะร่วมงานกัน เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นพดล ลัมสุรัตน์ ได้เสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาไว้ว่า "จะสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้นโดยการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมงาน สังเกตจากการทำงานเป็นทีม คิดหรือแสดงออกในรูปของ"พวกเรา" มากกว่า "ผม" หรือ "ดิฉัน" ความสำเร็จของ

งานคือ ความสำเร็จของกลุ่ม เมื่อมีปัญหา ก็ถือเป็นปัญหาของกลุ่มที่จะต้องหาทางแก้ไขปัญหากันต่อไปนอกจากนี้ยังมีแรงจูงใจสูง และมีความแข็งขันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เฉื่อยชา อดทนประชันพรุ่ง เต็มใจรับงานใหม่ มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกลุ่ม ร่วมมือในการฟันฝ่าอุปสรรคอย่างจริงจัง"

7. พิจารณาในด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา มีความพอใจอยู่ในระดับสูงในเรื่อง นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความรู้อิความสามารถ ความรู้สึกนี้เป็นสิ่งที่ดี เป็นการสร้างความภูมิใจในการทำงานให้แก่ครู เพราะบุคคลที่มีอาชีพครูนั้น สิ่งหนึ่งที่เป็นความผูกพันในใจ คือ เรื่องของอุดมการณ์ที่มีอยู่ในรูปของนามธรรม อุดมการณ์ที่ได้รับการตอบสนองในรูปของการยอมรับนับถือ ความรู้ความสามารถนั้น บางครั้งมีความสำคัญยิ่งกว่าการตอบสนองในเรื่องของรูปธรรมเสียอีก ซึ่งเรื่องนี้ตรงกับแนวคิดของ Herzberg ที่เสนอไว้ในรูปของปัจจัยจูงใจว่า "การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ"

แต่เมื่อมาพิจารณาในหัวข้อที่ว่า อาจารย์ในโรงเรียนของท่านมักมาขอคำปรึกษาจากท่านเสมอซึ่งมีเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แต่จัดอยู่ในลำดับสุดท้ายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษาในด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษามีความมั่นใจในตนเองสูง จึงมีการคิดและตัดสินใจด้วยตนเองอยู่บ้าง

8. พิจารณาด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้ อยู่ในเกณฑ์สูงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส (Davis , 1962 : 60) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคล เป็นที่ยอมรับกันว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นทำให้มีขวัญสูงซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

8.1 การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา

8.2 ความพึงพอใจในงานที่ได้กระทำ

8.3 ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดีและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน

8.4 ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

แต่เมื่อพิจารณาในประเด็นของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือนในกรณีพิเศษด้วยความยุติธรรม ซึ่งมีเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แต่อยู่ในลำดับสุดท้ายของความพึงพอใจ ด้านนี้แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารคำนึงถึงการสร้างเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือนในกรณีพิเศษ เพื่อให้มีความยุติธรรมมากขึ้น

9. พิจารณาด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า ครูมีความรู้สึกเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงแสดงว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอห์น เบนเดอร์ ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ

ในประเด็นที่ว่าผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหลักความยุติธรรมในการทำงานร่วมกันแสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาอยู่ในระดับสูงสมควรที่จะได้รับการรักษาแบบอย่างที่ดีนี้ไว้

10. พิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์สูงเป็นอันดับ 1 แสดงว่า ความพึงพอใจของครูเอกชน สายสามัญศึกษา ทางด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดีมาก การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่นนี้ ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ อุกฤษ ทรัพย์โต (2531:166) ที่กล่าวว่า "ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้เรื่องอำนาจ หรือวางตัวแบบสุนัขเฝ้าขโมย" แต่เมื่อพิจารณาในประเด็นที่อยู่ลำดับสุดท้าย พบว่า รายได้และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาอยู่ในลำดับสุดท้ายพบว่า ถึงแม้เกณฑ์เฉลี่ยจะอยู่ในระดับสูงแต่ก็เลยเกณฑ์ขึ้นมาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในด้านรายได้และสวัสดิการนี้ผู้บริหารจะต้องนำมาพิจารณาให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษามีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คิงส์เบอรี (Kingsbury , 1957:22) ที่ว่า เงินรายได้จากการทำงานเมื่อเทียบกับต้นทุนของผู้ทำงานและประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง ถ้าผู้ทำงานมีรายได้น้อยก็จะกระทบกระเทือนต่อต้นทุนและประสิทธิภาพของงาน

ข้อเสนอแนะในการใช้ผลการวิจัย

เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อนิยามาเกณฑ์จริง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วจะพบว่าตัวเลขค่อนข้างจะลงมาทางต่ำ (2.85) สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องเตือนใจให้ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ได้ตระหนักในความจริงว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา ยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง นิยามาและหาวิธีสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา ต่อไป

ในการบริหารงานนั้นถ้าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจกัน ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างดี ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษาที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้มีเกณฑ์เฉลี่ยสูงขึ้นควรดำเนินการดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเอื้ออาทรต่อลูกน้อง มีความจริงใจ ทำตนให้เป็นที่พึ่งได้ ประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ให้เงินเดือน สิทธิพิเศษอื่น ๆ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ มีคุณธรรมในการปกครอง สันนิบาตและส่งเสริมผู้ที่ทำความดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง เพื่อให้มีกำลังใจที่จะสร้างคุณงามความดีต่อไป ในทางตรงกันข้าม คนที่ทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษอย่างยุติธรรม โดยไม่คำนึงว่าผู้นั้นจะเป็นคนของใคร

2. ส่งเสริมให้ครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษาได้รับความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ แนวคิด และการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อ ได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม การสัมมนา และดูงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนเป็นหลัก โดยไม่ต้องเกรงว่าเมื่อครูได้รับการศึกษาต่อสูงขึ้นแล้วจะลาออกไปที่อื่น ถ้าหากสถานศึกษาของเราดีจริงแล้ว ครูคงจะไม่ไปไหนอย่างแน่นอน

3. ใช้ระบบการบริหารงานที่อิงหลักรัฐศาสตร์ มุ่งสร้างเอกภาพทางการทำงานเป็นทีม ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อการทำงาน มีการปรึกษาหารือร่วมกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสุขุมรอบคอบ มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน แน่นอเน่งทั้งประโยชน์ที่ได้จากคน และประสิทธิภาพที่ได้จากงาน สร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

4. ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจที่ต่อเนื่องเพื่อนร่วมงาน โดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น จัดทัศนศึกษาของครูตามโอกาส จัดงานเลี้ยงตามวาระอันควร ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความใกล้ชิดกันมากขึ้น

5. สร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่ครู โดยมีการกำหนดตำแหน่งงาน รูปแบบของการจัดบริหารองค์การ ที่แน่นอน คงตัว ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ควรเปลี่ยนแปลงแต่เนิ่นๆ ให้ครูสามารถปรับตัวได้ทัน และเกิดการยอมรับโดยศรัทธา มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานของตำแหน่งร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสื่อสารทางความคิดตรงกันว่า ผู้บังคับบัญชาต้องการครูชนิดใด ครูมีความต้องการในตัวผู้บังคับบัญชาชนิดใด และผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงออกซึ่งความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ เมื่อผลงานดี ควรได้รับคำยกย่องชมเชยอย่างจริงใจ และต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องตำหนิควรกระทำเป็นการภายใน และเป็นการติเพื่อก่อ

6. สนับสนุนให้ครูเกิดความสะดวกและคล่องตัวในการทำงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน ต่อการศึกษาค้นคว้า มีอุปกรณ์ใช้ประกอบการเรียนการสอนครบครัน พร้อมทั้งจะช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ได้บังคับบัญชาของตนทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาหรือเรื่องอื่น ๆ


ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษากับสายอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน สายสามัญศึกษา ในส่วนภูมิภาคทุกภาค เพื่อมาเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

3. ควรมีการสำรวจระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น เปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ เปลี่ยนผู้บริหารใหม่



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย