

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การจัดการศึกษาเอกชนถือเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในเรื่องการจัดการศึกษา ผลกำไรที่ได้จากการลงทุนนอกจากผลตอบแทนอย่างเหมาะสมแล้วยังเป็นการขยายเหลือสังคมในการพัฒนาคนอีกด้วย การปฏิรูปการศึกษาเอกชนเป็นการเน้นการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพสูงและเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาที่อิสระ คล่องตัว ฟังคนจริงใจ แต่โรงเรียนเอกชนยังประสบปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร เช่น การขาดแคลนครูที่ตรงกับวุฒิ ครูออกกลางคัน ครูไม่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างจริงจังอันเป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความรู้สึกไม่มั่นคง ในอาชีพ อัตราเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและเพื่อนผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ได้ประสบปัญหาเหล่านี้ด้วยเช่นกัน

ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาเอกชน หากไม่ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแล้ว การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนจะไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร สถานภาพส่วนตัวของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร มีปัญหาในการทำงานอย่างไร และมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 และนำเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ศึกษาปัญหาในการทำงาน และแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 จำนวน 160 คน จากจำนวนโรงเรียนเอกชน 14 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Form) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) การหาเปอร์เซ็นต์ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คอนทินเจนซี (Contingency Correlation Coefficient) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ส่วนใหญ่ เป็นผู้หญิง มีอายุ 21-30 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5-10 ปี และมีอัตราเงินเดือนที่ได้รับ (รวมเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน) เต็มตามวุฒิ

2. ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

2.1 ด้านการประกอบอาชีพครูโรงเรียนเอกชน ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพครูโรงเรียนเอกชนในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ เป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โรงเรียนได้รับการชมเชยจากบุคคลภายนอก พึงพอใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นครูโรงเรียนเอกชน ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในฐานะครูโรงเรียนเอกชน พึงพอใจในหน้าที่หรือตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน การเป็นครูโรงเรียนเอกชน ได้เป็นสมาชิกคนสำคัญของโรงเรียน ได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ การที่โรงเรียนมีการประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความสามารถ และพึงพอใจที่ได้รับการชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

2.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2.1 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ มีโอกาสได้รับการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้เป็นคณะกรรมการในงานต่างๆ พึงพอใจในเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรให้เป็นหัวหน้าโดยพิจารณาจากความสามารถที่ก่อให้เกิดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก โรงเรียนเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน เกณฑ์การได้รับโอกาสทำงานที่สำคัญโดยพิจารณาจากความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก เกณฑ์การพิจารณาให้บุคลากรที่มีความสามารถ ใช้เป็นคณะกรรมการในงานต่างๆ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่รับผิดชอบ บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สำคัญ เกณฑ์การเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นโดยพิจารณาจากบุคลากรที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กรเป็นหลัก มีโอกาสได้รับการคัดเลือกเป็นหัวหน้า เกณฑ์การเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นโดยพิจารณาจากความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก มั่นใจว่าโรงเรียนจะไม่ถูกยุบหรือปิดกิจการ และพึงพอใจที่บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสดำรงตำแหน่งและเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

2.2.2 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ จะทำงานในอาชีพครูโรงเรียนเอกชน ถึงแม้มีโอกาสได้งานที่อื่น แต่มีความพึงพอใจในความมั่นคงของอาชีพครูโรงเรียนเอกชน

2.3 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ความปลอดภัยในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง การสอนภาคฤดูร้อน สวัสดิการที่ได้รับ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนืองานประจำ

2.4 ด้านการบังคับบัญชา

2.4.1 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในการบังคับบัญชาในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความเหมาะสมด้านคุณวุฒิในการเป็นผู้บริหาร ความเหมาะสมด้านวิทยุติในการเป็นผู้บริหาร ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ งานที่ผู้บริหารมอบหมาย ความมีมนุษย

สัมพันธที่ดีของผู้บริหาร การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร และพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรในด้านหน้าที่การงาน

2.4.2 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การใช้ระบบคุณธรรมของผู้บริหาร การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความสุจริตยุติธรรมของผู้บริหาร การรับฟังปัญหาของผู้บริหาร และการระดมการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้บริหาร

2.5 ด้านลักษณะงาน ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในลักษณะงานในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ได้ทำงานตรงตามความถนัด ได้ทำงานตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ บุคลากรร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์ที่เกิดกับนักเรียนและองค์กรเป็นสำคัญ พึงพอใจที่ได้ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นนอกเวลาทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ไม่ผิดต่อระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และพึงพอใจในงานที่ทำว่าไม่หนักเกินไป

2.6 ด้านสภาพแวดล้อม

2.6.1 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความสะดวกการเดินทางไปปฏิบัติงาน โรงเรียนตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี ไม่อยู่ใกล้แหล่งอบายมุข ความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ความมั่นคงของอาคารเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน บุคลากรในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกัน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร และพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.6.2 ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในระดับปานกลาง คือ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีดังนี้

3.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประกอบอาชีพครูโรงเรียนเอกชนและด้านสภาพแวดล้อม

3.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน และด้านการประกอบอาชีพครูโรงเรียน

3.3 วุฒิการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประกอบอาชีพครูโรงเรียนและด้านลักษณะงาน

3.4 ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านการประกอบอาชีพครูโรงเรียน ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อม

3.5 อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านการประกอบอาชีพครูโรงเรียน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

4. ปัญหาในการทำงานและแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 มีดังนี้

4.1 ปัญหาในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 มีดังนี้

4.1.1 ด้านการประกอบอาชีพครูโรงเรียนเอกชน

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 มีปัญหาในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ไม่ได้รับการยกย่อง และไม่ได้รับการยอมรับเมื่อร่วมงานกับครูโรงเรียนรัฐบาล และไม่ได้รับการชมเชยจากผู้บริหาร

4.1.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 มีปัญหาในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ครูโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนนักเรียนไม่มากนัก มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพน้อย ไม่มีการเลื่อนขั้นที่เป็นระบบ และไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษาต่อ

4.1.3 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีปัญหาในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สวัสดิการที่ได้รับไม่เท่ากับครูโรงเรียนรัฐบาล ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากทางรัฐบาลน้อย ถูกตัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของสมาชิกในครอบครัวทำให้ครอบครัวประสบปัญหาเมื่อเจ็บป่วย รายได้ผลตอบแทนต่ำ เงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ และการเบิกจ่ายค่าสวัสดิการล่าช้า

4.1.4 ด้านการบังคับบัญชา

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีปัญหาในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารขาดเหตุผลไม่ฟังความคิดเห็นของครูใช้อำนาจและอารมณ์ของตนเองเป็นหลัก ผู้บริหารสั่งงานเป็นรายวัน ไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่างตัวเป็นกลาง ผู้บริหารมองครูเป็นลูกจ้าง ไม่ใช่ผู้ร่วมงาน และการตัดสินใจทุกเรื่องอยู่ที่ผู้บริหาร

4.1.5 ด้านลักษณะงาน

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีปัญหาในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ งานมากและต้องใช้เวลาอดทนสูง งานมากทำให้กระทบต่อการสอน ผู้ปกครองขาดเหตุผล ตามใจลูกจนเกินไป ทำให้ครูมีปัญหาการปกครองนักเรียน และครูสอนไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา

4.1.6 ด้านสภาพแวดล้อม

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีปัญหาในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สิ่งแวดล้อมไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการรบกวนจากเสียง และกลิ่นจากภายนอกโรงเรียน ตั้งอยู่ใกล้ร้านเกมส์ ร้านขายสุรา สื่อและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีดังนี้

4.2.1 ด้านการประกอบอาชีพครูโรงเรียนเอกชน

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการประกาศเกียรติคุณให้กับครูโรงเรียนเอกชนที่มีความรู้ความสามารถในระดับประเทศ และผู้บริหารควรให้คำชมเชยเมื่อครูทำงานได้สำเร็จ

4.2.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ รัฐควรให้ความช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กให้มากขึ้นและรัฐควรให้การสนับสนุนในเรื่องการอบรมพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนให้มากขึ้น

4.2.3 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ รัฐควรให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการเท่ากับครูโรงเรียนรัฐบาล ควรให้มีการเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้บุคคลในครอบครัวได้เหมือนเดิม และควรให้เงินเดือนตามวุฒิการศึกษา

4.2.4 ด้านการบังคับบัญชา

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจในการบริหาร ผู้บริหารควรฟังความคิดเห็นของครูไม่ควรใช้อำนาจและอารมณ์ของตนเองเป็นหลัก และผู้บริหารควรเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ

4.2.5 ด้านลักษณะงาน

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองในเรื่องระเบียบ ข้อปฏิบัติของนักเรียน โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองเพื่อให้ผู้ปกครองรับฟังเหตุผลของครู ควรเพิ่มจำนวนครูให้เหมาะสมกับงาน ควรจัดครูสอนให้ตรงกับภาคการศึกษา และควรจัดโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นระบบ

4.2.6 ด้านสภาพแวดล้อม

ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรจัดสื่อและอุปกรณ์ให้เพียงพอ และเจ้าหน้าที่รัฐควรเข้ามาดูแลในเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมที่ตั้งอยู่ใกล้โรงเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพครูโรงเรียนเอกชนในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ เป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โรงเรียนได้รับการชมเชยจากบุคคลภายนอก พึงพอใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นครูโรงเรียนเอกชน ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในฐานะครูโรงเรียนเอกชน พึงพอใจในหน้าที่หรือตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน การเป็นครูโรงเรียนเอกชน ได้เป็นสมาชิกคนสำคัญของโรงเรียน ได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ การที่โรงเรียนมีการประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี และสามารถและพึงพอใจที่ได้รับการชมเชย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาชีพครู เป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องในสังคม เพราะถือว่าเป็นอาชีพที่สร้างประโยชน์ให้แก่สังคม เป็นการสร้างคนที่จะเป็นอนาคตของชาติ อาชีพครูต้องใช้ความรู้ความสามารถ ต้องอดทน เพราะฉะนั้นครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 จึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นครูและมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับ นฤนเนตร์ เมฆขจร (2547:131) ที่สรุปไว้ว่า การทำงานในอาชีพครูมักจะได้รับการยอมรับในสังคมว่าเป็นอาชีพที่ควรยกย่อง ให้ความเคารพ และการที่ครูได้ทำงานในอาชีพที่ตนทั่วไปให้การเคารพยกย่องแล้วนั้น ย่อมทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนช่วยในการพัฒนาการศึกษาโดยรวมของประเทศ ส่งผลให้ครูมีความพอใจในงานและสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy) ของมาสโลว์ ขั้นที่ 4 คือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือความมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือความต้องการที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีฐานะเด่น มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือมีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งนักจิตวิทยากล่าวว่าสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดัน ที่ทำให้คนเราอยากประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง คือความอยากเด่นอยากดัง และความอยากมีชื่อเสียง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ มีโอกาสได้รับการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบได้เป็นคณะกรรมการในงานต่างๆ พึงพอใจในเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรให้เป็นหัวหน้าโดยพิจารณาจากความสามารถที่ก่อให้เกิดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก โรงเรียนเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน เกณฑ์การการได้รับโอกาสทำงานที่สำคัญโดยพิจารณาจากความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก เกณฑ์การพิจารณาให้บุคลากรที่มี

ความสามารถได้เป็นคณะกรรมการในงานต่างๆ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่รับผิดชอบ บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสทำงานที่สำคัญ เกณฑ์การเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นโดยพิจารณาจากบุคลากรที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กรเป็นหลัก มีโอกาสได้รับการคัดเลือกเป็นหัวหน้า เกณฑ์การเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นโดยพิจารณาจากความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก นั่นใจว่าโรงเรียนจะไม่ถูกยุบหรือปิดกิจการ และพึงพอใจที่บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และนำความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ได้มาพัฒนางาน ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ส่งผลให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้รับความไว้วางใจให้ไปเป็นหัวหน้า เป็นคณะกรรมการในงานสำคัญต่างๆ อีกทั้งก่อให้เกิดความไว้วางใจจากผู้ปกครอง ให้นักเรียนหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนเอกชน ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนจะไม่ถูกยุบหรือปิดกิจการ และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg ซึ่งถึงใน วัช โสสุวรรณจินดา ,2535:64) ได้สรุปปัจจัยที่สร้างความพอใจในงานและไม่พอใจในงานไว้ดังนี้

2.1 ปัจจัยสุขภาพ (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน การบังคับบัญชา สถานภาพ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.2 ปัจจัยจูงใจ (Satisfier Factors) หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง เช่น ลักษณะงาน การยกย่อง ความก้าวหน้า โอกาสเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในผลตอบแทน และสวัสดิการในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความปลอดภัยในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง การสอนภาคฤดูร้อน สวัสดิการที่ได้รับ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือจากประจำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนเอกชนได้รับการอุดหนุนจากภาครัฐน้อย และอุดหนุนตามจำนวนนักเรียน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยประสบปัญหาในเรื่องรายได้ ส่งผลทำให้มีการจ้างครูในอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษา อีกทั้งสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่ได้รับเป็นเงินจากกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นเงินสมทบที่ครูทุกคนจะต้องนำส่งสมทบ จำนวน 3 % ของรายได้กับอีก 3 % ที่โรงเรียนต้องส่งสมทบเพื่อเป็นเงินสวัสดิการเมื่อครูลาออกจากการเป็นครู เงินที่นำมาใช้เป็นค่าสวัสดิการต่างๆ นั้น เป็น

เพียงเงินจากดอกและผลของกองทุนฯ เท่านั้น เมื่อเกิดปัญหาในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้อัตราดอกเบี้ยเงินฝากลดลงไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นค่าสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ทางสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำเป็นต้องตัดสวัสดิการบางส่วนออกไป เช่น ตัดเงินค่าช่วยเหลือบุตรเดือนละ 50 บาท และตัดเงินค่ารักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัวออกไป ให้เบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลได้เฉพาะตนเอง ในอัตรารวเงิน 100,000 บาทต่อปี ซึ่งหากเปรียบเทียบกับประกันสังคมแล้วพบว่า สำนักงานประกันสังคมไม่มีการจำกัดวงเงินในการรักษาพยาบาล และเมื่อเปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาลแล้วนอกจากครูโรงเรียนรัฐบาลไม่ต้องส่งเงินเพื่อเก็บไว้เป็นกองทุนยามเมื่อลาออก หรือเกษียณอายุราชการแล้ว สวัสดิการต่างๆ รัฐเป็นผู้ให้บริการทั้งสิ้น ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง และคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมเนื่องจากว่าอาชีพครูโรงเรียนเอกชน เป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และเป็นกำลังคนเช่นเดียวกัน

4. จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในการบังคับบัญชาในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความเหมาะสมด้านคุณวุฒิในการเป็นผู้บริหารของผู้บริหาร ความเหมาะสมด้านวิทยุติในการเป็นผู้บริหารของผู้บริหาร ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ งานที่ผู้บริหารมอบหมาย ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร และพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรในด้านหน้าที่การงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ได้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหาร ได้เห็นถึงปัญหาที่ผู้บริหารต้องเผชิญ เพื่อให้โรงเรียนดำรงกิจการต่อไปได้ และผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ อีกทั้งการที่ผู้บริหารได้ให้ความใกล้ชิดสนิทสนม มีความเป็นกันเอง สอดคล้องกับ ฌรงค์ สงวนพงษ์ (2539:60) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองเพชรบูรณ์และพบว่าครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

5. จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในลักษณะงานในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้ทำงานตรงตามความถนัด ได้ทำงานตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ บุคลากรร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์ที่เกิดกับนักเรียนและองค์กรเป็นสำคัญ พึงพอใจที่ได้ให้ความ

ร่วมมือในกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้นนอกเวลาทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ไม่ผิดต่อระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และพึงพอใจในงานที่ทำว่าไม่หนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานที่ทำเป็นงานที่ชอบ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เป็นงานที่สร้างคนให้เป็นคนดี และมีปริมาณงานที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยจนเกินไป มีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2533:221) ได้สรุปปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในงานว่า ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานเหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องการการทำงานที่ท้าทายโดยงานที่มีความหลากหลาย และงานที่ให้ความอิสระจะสร้างความพอใจงานได้สูงที่สุด

6. จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน โรงเรียนตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี ไม่อยู่ใกล้แหล่งอบายมุข ความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ความมั่นคงของอาคารเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน บุคลากรในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกัน วัฒนธรรมที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร และพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสนับสนุนให้ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 สามารถทำงานได้สะดวกสบายขึ้น มีความภูมิใจในอาคารสถานที่ทำงานที่สวยงามมั่นคงแข็งแรง อีกทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน สามารถพูดคุยปรึกษาหารือกันได้ มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ไม่มีความขัดแย้ง ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ลุล่วง ทำให้ครูเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy) ของมาสโลว์ (อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2542:368) ขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัยเพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคล ที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ ในการจัดหาอาหารและที่อยู่อาศัย อีกทั้งการจัดสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดีมีเวลาพักหรือการออกกำลังกาย ก็จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้ตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาเช่นกัน เพราะจะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดี มีความพร้อมทางด้าน

ร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิว เหนื่อย หรือเจ็บป่วย ยากที่จะมีส่วนช่วยในการทำงานของบริษัท ได้อย่างเต็มที่

7. จากผลการวิจัยพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 มากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง และงานของ ครูโรงเรียนเอกชนคือการดูแลเด็กอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนในระดับอนุบาล สำหรับ ครูเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ที่เป็นผู้ชายจะเป็นครูที่สอนในสายงานที่ตรงกับความถนัดของเพศชาย เช่น ครูพลศึกษา ครูสอนลูกเสือ ครูวิทยาศาสตร์ ครูคณิตศาสตร์ ครูที่สอนเกี่ยวกับเรื่องช่าง คุรุปกครอง เป็นต้น ซึ่งเมื่อครูได้ทำงานตรงความถนัด ตรงกับความรู้ที่ใช้ศึกษามา มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

8. จากผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 มากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี เป็นวัยที่กำลังสร้างครอบครัว อีกทั้งภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยตกต่ำ ทำให้ค่าครองชีพในปัจจุบันสูง ครูมองเรื่องผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ตนเองและครอบครัวอยู่ได้ หากได้รับผลตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพแล้ว ก็จะเป็นสาเหตุสำคัญที่มีการลาออกจากการเป็นครูได้โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวีการ (2542:221) ที่สรุปไว้ว่า ผลตอบแทน ซึ่งหมายถึง เงินเดือน ค่าจ้างพิเศษ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน และถือว่ามีความสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมาก เพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของคนได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากร นอกจากนี้ความต้องการด้านสวัสดิการเป็นการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การมีรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกาย ความมั่นคงของสถานะทางสังคม ตลอดจนการออมเงินเพื่อเป็นเครื่องประกันที่อาจมีผลกระทบต่орายได้และการดำรงชีพในอนาคต ธรรมชาติของคนผู้ที่มีช่วงอายุมากขึ้นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจแล้ว ความต้องการในเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการก็จะมีผลที่มีความสำคัญน้อยลงแต่จะมีความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) มากขึ้น สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy) ของมาสโลว์ (อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2542: 368) ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ความต้องการนี้จะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการความ

มั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการด้านสังคมเริ่มจะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ต้องการมีเพื่อนฝูง ต้องการมิตรภาพ ความเห็นใจและเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม ตลอดจนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และยอมรับให้เป็นสมาชิกในกลุ่มขององค์กรหรือของสังคม

9. จากผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 มากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสได้งานในตำแหน่งที่ดีกว่า มีความก้าวหน้าได้มากกว่า และครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมเป็นหลักประกันในความเชื่อถือ และไว้วางใจของผู้ปกครองได้มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ ฉะนั้นครูที่มีการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าคนที่มีความรู้ต่ำ

10. จากผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 มากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 ที่มีอายุการทำงานหลายปี มีรู้ลึกความผูกพันกับอาชีพการเป็นครู มีความผูกพันกับโรงเรียน และนักเรียน อีกทั้งได้มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง ย่อมมีความรู้สึกในความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพครู โดยธรรมชาติของมนุษย์มักมีความปรารถนาในการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งการที่จะประสบความสำเร็จมีโอกาสก้าวหน้าและมีความเจริญในหน้าที่การงานได้นั้น กฤษณา สักดิ์ศรี (2534:212) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า เราจะต้องปรับปรุงตัวเองให้รู้คุณลักษณะดังนี้ คือ มีความสุจริตจริงใจ เข้าใจตนเอง เข้าใจงาน เข้าใจและให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา รักเพื่อนมนุษย์ มองโลกในแง่ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยไมตรีอันดี

11. จากผลการวิจัยพบว่า อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 4 มากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากสถานภาพส่วนตัวในเรื่องของอายุ วุฒิการศึกษาสูง และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้มีโอกาสได้รับเงินเดือนสูงด้วยเช่นกัน อีกทั้งยังส่งผลให้มีความรู้สึกถึงความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนผู้ที่ได้รับเงินเดือนน้อยย่อมมีความรู้สึกว่าไม่มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ

12. จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีปัญหาในการทำงานมากเป็นอันดับ 1 ของแต่ละด้าน คือ ไม่ได้รับการยกย่อง และไม่ได้รับการยอมรับเมื่อร่วมงานกับครูโรงเรียนรัฐบาล ครูเอกชนของโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนน้อย มี

ความมั่นคงในการประกอบอาชีพน้อย สวัสดิการที่ได้รับไม่เท่ากับครูโรงเรียนรัฐบาล ผู้บริหารขาดเหตุผลไม่ฟังความคิดเห็นของครูใช้อำนาจและอารมณ์ของตนเองเป็นหลัก งานมากและต้องใช้ความอดทนสูง และสื่อและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชนได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐน้อย ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนรัฐบาลมีการทำกิจกรรมร่วมกันน้อย ขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อีกทั้งสวัสดิการต่างๆที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันเมื่อเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล ครูที่สอนในบางโรงเรียนต้องทำตามคำสั่ง ตามความพอใจของผู้บริหารมีเช่นนั้นจะถูกให้ออกจากการเป็นครู และโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยมักมีปัญหาในเรื่องงบประมาณในการพัฒนา ส่งผลให้โรงเรียนต้องประหยัดในทุกๆด้าน ทั้งเรื่องงบประมาณในเรื่องสื่อการเรียนการสอน การจ้างครูในอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษาทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพน้อย

13. จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชิงใหม่ เขต 4 มีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากเป็นอันดับ 1 ของแต่ละด้าน คือ ควรมีการประกาศเกียรติคุณให้กับครูโรงเรียนเอกชนที่มีความรู้ความสามารถในระดับประเทศ รัฐควรให้ความช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กให้มากขึ้น รัฐควรให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการเท่ากับครูโรงเรียนรัฐบาล ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจในการบริหาร ควรรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจและอารมณ์ของตนเองเป็นหลัก โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองในเรื่องระเบียบ ข้อปฏิบัติของนักเรียน และควรจัดสื่อและอุปกรณ์ให้เพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากปัญหาในเรื่องผลตอบแทน และสวัสดิการที่ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชิงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทำให้การทำงานเกิดปัญหาในด้านอื่นๆ สอดคล้องกับ อติสร แสงเรือน (2547:12) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพิเศษ ได้มีข้อเสนอแนะที่ควรปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในองค์กร คือ จ่ายค่าจ้างทุกคนอย่างเป็นธรรม เพราะทุกคนเชื่อว่า ถ้าระบบการจ่ายค่าจ้างขาดความยุติธรรมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ความเป็นธรรมดังกล่าวรวมถึงเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ เพราะว่าเมื่อคนเห็นว่ารางวัลที่ตนได้รับมีคุณค่า ราคามatching กับที่ตนต้องการ โดยมีช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรได้กับที่ต้องการได้ใกล้เคียงกัน คนผู้นั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน ฉะนั้นรัฐควรให้การสนับสนุนในเรื่องสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนให้มากขึ้น ผู้รับใบอนุญาต และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชิงใหม่ เขต 4 ควรดูแลเอาใจใส่ ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ด้วยเช่นกัน อีกทั้งผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ร่วมกันทำงานเป็นทีมในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคคล

ทั่วไป ให้ผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นส่งลูกเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา
เชียงใหม่ เขต 4

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 รัฐควรให้ความช่วยเหลือให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจในเรื่อง
สวัสดิการและการพัฒนาครูให้มากขึ้น

1.2 รัฐควรให้ความช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กให้มากขึ้น

1.3 สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรให้ครู
โรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจในเรื่องการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแก่ครู ทั้งทางสายบริหาร
และสายครูผู้สอน

1.4 สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรสร้างความ
พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยการประกาศเกียรติคุณให้แก่ครูโรงเรียนเอกชนที่
มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมในระดับประเทศ

1.5 ผู้รับใบอนุญาตและผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความ
พึงพอใจโดยการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพปกครองผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

1.6 ผู้รับใบอนุญาตและผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความ
พึงพอใจโดยการดูแล และปกป้องสิทธิ ระเบียบของครู

1.7 ผู้รับใบอนุญาตและผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกระจายอำนาจในการ
บริหาร

1.8 โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองในเรื่องระเบียบ ข้อปฏิบัติ
ของนักเรียน

1.9 โรงเรียนควรจัดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด
เชียงใหม่

2.2 ควรศึกษาปัญหาในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน และแนวทางใน
การสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่