

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร โดยมีสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร แต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้ง 10 แห่ง ทั่วประเทศ จำนวน 265 คน และได้รับกลับคืนมาทั้งหมด โดยที่กลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ที่ศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี รับราชการตั้งแต่ 5-8 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมเครื่องสมองกลสำเร็จรูป SPSS/PC เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรายข้อและรายด้านแต่ละด้านของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้ง 10 แห่ง รวมทั้งคำนวณค่าช่วงความเชื่อมั่น 95 % ของค่าเฉลี่ยในประชากร และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวโดยหาค่าเอฟ (F-test) แล้วทดสอบภายหลังด้วยเทคนิคของเชฟเพ และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร

1.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้ง 10 แห่ง ทั่วประเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีช่วงของความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ อยู่ระหว่าง 2.95 - 3.01

1.2 สำหรับรายด้านที่ศึกษาในครั้งนี้ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 11 ด้าน เรียงลำดับช่วงความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ จากสูงไปหาค่าได้ดังนี้

ลำดับที่	ด้าน	ช่วงความเชื่อมั่น 95%
1	ความรับผิดชอบ	3.06-3.16
2	ความสำเร็จในการทำงาน	3.01-3.11
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.98-3.10

ลำดับที่	ด้าน	ช่วงความเชื่อมั่น 95%
4	ความมั่นคงในงานที่ทำ	2.97-3.07
5	การได้รับการยอมรับนับถือ	2.96-3.08
6	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.92-3.04
7	นโยบายและและการบริหาร	2.92-3.04
8	ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.91-3.03
9	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.86-2.94
10	เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่	2.84-2.96
11	สภาพการทำงาน	2.75-2.83

1.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อแยกเป็นรายด้าน ทั้ง 11 ด้าน พบว่า

1.3.1 มี 8 ด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงทุกรายการ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่ และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

1.3.2 มี 3 ด้าน ที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ในรายการที่ว่า "ท่านมั่นใจในการปกป้องของวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ต่ออิทธิพลภายนอกที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน" ด้านสภาพการทำงาน ในรายการที่ว่า "วิทยาลัยมีวัสดุอุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน" และด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในรายการที่ว่า "อาจารย์ในวิทยาลัยมีความสามัคคีกันดี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก"

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้ง 10 แห่ง ทั่วประเทศ

2.1 โดยภาพรวมแล้ว อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้ง 10 แห่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ข้อสรุปนี้สนับสนุนสมมติฐานของการวิจัย นอกจากนี้ ยังพบว่าลักษณะความแตกต่างปรากฏอย่างมีนัยสำคัญระหว่างวิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์และวิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี กับ วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช โดยที่อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์และอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในรายด้าน ระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์กับอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช ใน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านในระดับรายการแล้ว พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช ใน 2 รายการ คือ "ผู้ปกครองมีความพึงพอใจกับการเรียนการสอนที่ท่านให้กับนักศึกษา" และ "บุคคลภายนอกมีความพึงพอใจกับกิจกรรมการบริหารหรือกิจกรรมเพื่อสังคมที่ท่านมีส่วนร่วม"

2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช ใน 5 รายการคือ "ครูอาจารย์ในวิทยาลัยมักจะขอคำปรึกษาจากท่านเสมอ" "ครูอาจารย์ยอมรับความคิดเห็นของท่านและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน" "ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของท่านและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน" "ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถของท่านและมอบหมายงาน (สำคัญ) ให้ท่านทำอยู่เสมอ" "ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา"

2.2.3 ด้านความรับผิดชอบ อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช ใน 3 รายการ คือ "ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการทำงาน" "ท่านกระตือรือร้นและมีความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในวิทยาลัย" และ "ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนอนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติ"

2.2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราชใน 6 รายการคือ "ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่ทางวิทยาลัยกำหนดไว้" "นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว" "วิทยาลัยแห่งนี้กำหนดแผนงานและโครงการไว้ชัดเจน" "วิทยาลัยแห่งนี้อธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้อย่าง

ชัดเจน" "ท่านพอใจกับการกระจายปริมาณงานให้กับท่านและอาจารย์อื่น ๆ ร่วมกันรับผิดชอบ" และ "วิทยาลัยแห่งนี้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานอยู่เสมอ"

2.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราชใน 5 รายการ คือ "เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับรายจ่ายของท่าน" "เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่านที่รับผิดชอบ" "รายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ ทำให้ท่านพอใจ" "รายได้และเงินเดือนที่ท่านได้รับช่วยให้ท่านมั่นใจในการวางตัวในสังคม" และ "ท่านได้รับการบริการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเสมอ"

2.2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราชใน 6 รายการ คือ "ผู้บังคับบัญชามักรับฟังความคิดเห็นของท่าน แม้ไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานก็ตาม" "ท่านพอใจกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา" "ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ท่านเมื่อมีปัญหาเรื่องงาน" "ผู้บังคับบัญชาอยู่ในวิทยาลัยเสมอ" "ท่านมีความรู้สึกเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาของท่านด้วยความจริงใจ" และ "ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา"

2.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในรายด้านระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปบุรีกับอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช ใน 7 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านในระดับรายการแล้ว พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

2.3.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราชใน 4 รายการ คือ "ครูอาจารย์ในวิทยาลัยยอมรับความคิดเห็นของท่านและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน" "ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของท่านและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน" "นักศึกษาให้

ความเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน" และ "ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา"

2.3.2 ด้านความรับผิดชอบ อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์บุรีรัมย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช ใน 2 รายการ คือ "ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน" และ "ท่านกระตือรือร้นและมีความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในวิทยาลัย"

2.3.3 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์บุรีรัมย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช ใน 4 รายการคือ "งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น" "ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งเท่าที่จะมีโอกาส" "วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการ" และ "วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา"

2.3.4 ด้านนโยบายและการบริหาร อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์บุรีรัมย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราชใน 8 รายการคือ "ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่ทางวิทยาลัยกำหนดไว้" "นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว" "วิทยาลัยแห่งนี้กำหนดแผนงานและโครงการไว้ชัดเจน" "วิทยาลัยแห่งนี้อธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน" "นโยบายและรูปแบบของการบริหารงานภายในวิทยาลัยช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ" "ท่านพอใจกับการกระจายปริมาณงานให้กับท่านและอาจารย์อื่น ๆ ร่วมกันรับผิดชอบ" "ท่านพอใจกับระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารของวิทยาลัย" และ "วิทยาลัยแห่งนี้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานอยู่เสมอ"

2.3.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์บุรีรัมย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช ใน 1 รายการ คือ "เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่านที่รับผิดชอบ"

2.3.6 ด้านสภาพการทำงาน อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์บุรีรัมย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช ใน 2 รายการ คือ "วิทยาลัยนี้ไม่มีการสร้างความกดดันในการทำงาน" และ "วิทยาลัยมีวัสดุอุปกรณ์การสอน และเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน"

2.3.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ ลพบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช ใน 5 รายการ คือ "ผู้บังคับบัญชามักรับฟังความคิดเห็นของท่าน แม้นำมาใช้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานก็ตาม" "ท่านพอใจกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา" "ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ท่านเมื่อมีปัญหาเรื่องงาน" "ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น" และ "ท่านมีความรู้สึกเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาของท่านด้วยความจริงใจ"

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร อยู่ในระดับสูงทั้ง 11 ด้าน โดยจะอภิปรายเรียงตามลำดับช่วงความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์จากสูงไปต่ำ ดังนี้

1.1 ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเกี่ยวกับงานที่อาจารย์มีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีความภูมิใจ มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะรายการที่ว่า "ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนอนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติ" มีช่วงความเชื่อมั่น 95% อยู่ระหว่าง 3.06-3.16 จัดอยู่ในระดับความพึงพอใจที่สูงมากเป็นพิเศษ ในเรื่องนี้ตรงกับนโยบายของรัฐบาลไทยทุกยุคทุกสมัย ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและได้ดำเนินการทำนุบำรุง ส่งเสริม และพัฒนามาอย่างต่อเนื่องจนปัจจุบัน โดยเฉพาะนโยบายของกรมศิลปากรในด้านการศึกษา อนุรักษ์ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม ได้ระบุไว้ว่า (กรมศิลปากร, 2534)

. . . บำรุง รักษา สืบทอดทรัพย์สินทางศิลปวัฒนธรรมของชาติ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ปลุกฝังจิตสำนึกให้เยาวชนและประชาชน เกิดความรู้ ความเข้าใจ เห็นคุณค่า และภูมิใจในมรดกทางศิลปวัฒนธรรมที่เป็นรากฐานของตนเองและท้องถิ่น. . .

จากนโยบายของกรมศิลปากรดังกล่าว กองศิลปศึกษาซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งในกรมศิลปากร มีหน้าที่กำกับ ดูแล สถานศึกษาในสังกัด ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยนาฏศิลป์ วิทยาลัยช่างศิลป์ และศูนย์ฝึกอบรมช่างสิบหมู่ ซึ่งได้ตั้งวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ของสถานศึกษาในสังกัดไว้ดังนี้ (กรมศิลปากร, 2534)

1. ให้การศึกษาอบรมเพื่อผลิตครู ศิลปินและบุคลากรผู้หน้าที่อนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ด้านนาฏศิลป์ ดนตรี ขำศิลป์ และขำลิบหมู่
2. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล เพื่ออนุรักษ์ พัฒนาศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น และพื้นบ้าน ด้านนาฏศิลป์ ดนตรี ขำศิลป์ และขำลิบหมู่
3. ให้บริการทางวิชาการด้านนาฏศิลป์ ดนตรี ขำศิลป์ และขำลิบหมู่ แก่ชุมชนและสังคม
4. ให้วิทยาลัยนาฏศิลป์ เป็นหน่วยจัดการแสดง เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ด้านนาฏศิลป์ ดนตรี ขำศิลป์ และขำลิบหมู่

ตามนโยบายของกรมศิลปากรและวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาของกองศิลปศึกษา ดังกล่าวข้างต้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ทุกแห่งมีความรักในศิลปวัฒนธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจมากเป็นพิเศษกว่าด้านอื่น ๆ ดังที่ อุทัย ธีรญาติ (2523) ได้กล่าวว่า "การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น ถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมพึงพอใจในการทำงาน" สอดคล้องกับ นาบีแอร์ (Napier, 1966) ซึ่งได้วิจัยพบว่า "ครูจะมีกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นเมื่อผู้บริหารเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง มีการมอบหมายให้ทำอย่างยุติธรรม จูงใจให้เกิดความเสียสละในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้ครูรู้สึกพอใจในการทำงาน"

1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ นักศึกษาได้ศึกษาต่อหลังจากจบชั้นสูงสุดของวิทยาลัย นักศึกษามีงานทำ ประสิทธิภาพของการสอนดีพอสมควร ผู้ปกครองพอใจกับการเรียนการสอนของอาจารย์ บุคคลภายนอกมีความพอใจกับกิจกรรมการบริการและกิจกรรมเพื่อสังคม ครูอาจารย์พอใจที่มีส่วนร่วมในการบริการสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของเวเบอร์ (Weber, 1954) ที่ว่า "หากครูไม่พอใจในงานที่สอนแล้ว ชั่วโมงสอนที่ได้รับจะรู้สึกว่าเป็นภาระของครูมากเกินไป" ประกอบกับ วิคสตรอม (Wickstrom, 1971) ได้วิจัยพบว่า "สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบ"

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษา และบริหารงานอยู่ในวิทยาลัยเสมอ รวมทั้งมีความจริงจัง

ต่อการทำงาน ผู้ได้บังคับบัญชามีความเคารพนับถือและพอใจกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2531) ที่กล่าวว่า "ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้เรื่องอำนาจ"

1.4 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ซึ่งเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในงานที่ทำ การได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลจากบุคคลภายนอก และการป้องกันการคุกคามจากสังคมที่มีต่อศิลปวัฒนธรรม อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์มีความพึงพอใจ ทั้งนี้เป็นเพราะอาจารย์มีความรู้สึกปลอดภัย มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามที่ เบอร์นาร์ด (Bernard, 1972) กล่าวว่า "ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการประกันในการประกอบอาชีพ ย่อมเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน"

1.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น เชื่อมมั่นในการทำงาน และชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา ครูอาจารย์ต่างยอมรับซึ่งกันและกัน นักศึกษา และผู้ปกครอง รวมทั้งบุคคลภายนอก มีความรู้สึกที่ดีและยอมรับนับถืออาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2517) ที่ว่า "สิ่งที่จูงใจซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่อง ชมเชย"

1.6 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวกับโอกาสที่อาจารย์ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การค้นคว้า การได้เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผลปรากฏว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าว อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง และเป็นไปตามที่ นพพงษ์ บุญจิตราศุลย์ (2527) กล่าวไว้ว่า "องค์ประกอบที่จะทำให้ขวัญของคนในองค์การดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ปฏิบัติหรือไม่"

1.7 ด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งเกี่ยวกับนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน โครงการ การกำหนดภาระหน้าที่ที่ชัดเจน การกระจายงาน รวมทั้งระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาลัยกำหนด อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์สามารถทำงานได้อย่างพึงพอใจในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับที่ แอนเดอร์สันและแวนไดค์ (Anderson and Vandyke, 1974) ได้กล่าวว่า "ขวัญในการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ดีนั้น จะต้องประกอบด้วยครูที่มีความเห็นพ้องด้วยกับวัตถุประสงค์ และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย"

1.8 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเกี่ยวกับความก้าวหน้าทั้งในวิชาการ ตำแหน่ง ความดีความชอบ และการมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์มีความพึงพอใจ เพราะมีโอกาสดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมากพอสมควร โดยเฉพาะด้านการศึกษาต่อ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525) ที่ว่า "อาจารย์ใหญ่จะต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูโดยส่วนรวม ได้รู้จักพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะได้ทำได้โดยการจัดให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาต่อเพิ่มเติม การประชุม การปฏิบัติการ และอื่น ๆ"

1.9 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งเกี่ยวกับความร่วมมือในการทำงาน ความสามัคคี การช่วยกันแก้ปัญหาในด้านการทำงานและส่วนตัว การไม่นิินทว่าร้ายกันและการให้ความสำคัญต่องานส่วนรวม อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิฟเฟอร์และเชอร์วูด (Pliffer and Sherwood, 1965) ที่ว่า "การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน จะเป็นปัจจัยช่วยให้การดำเนินงานของสมาชิกภายในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายดียิ่งขึ้น"

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่าย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีบริการและสวัสดิการดีพอสมควร มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงิน และได้รับการบริการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเสมอ อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะรายการที่เกี่ยวกับรายได้พิเศษ มีความพึงพอใจสูงกว่าข้ออื่น ทั้งนี้เพราะได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยง และ/หรือ ค่าแสดงในกิจกรรมการแสดงที่ออกแสดงสู่ประชาชนและสังคมต่าง ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2516) ที่ว่า "วิธีการสำคัญ ๆ ในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงาน คือ การจัดสวัสดิการที่ดี เงินเดือน ค่าจ้าง ให้พอเหมาะกับค่าครองชีพ"

1.11 ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับความภูมิใจต่อผลงาน ความจงรักภักดีต่อวิทยาลัย บรรยากาศในวิทยาลัย สภาพห้องเรียน ห้องทำงาน ข่าวสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย วัสดุอุปกรณ์การสอน ซึ่งอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือใน 11 ด้าน ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้ง 11 แห่ง ทั่วประเทศ ปรากฏว่าอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับสูง ทั้ง 11 ด้าน ก็จริง แต่มี 3 ด้านที่บางรายการแสดงถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งควรจะปรับปรุงต่อไปดังนี้

2.1 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ รายการที่ว่า "ท่านมั่นใจในการปกป้องของวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ต่ออิทธิพลภายนอกที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน" อิทธิพลภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ มีอยู่ 2 ประการ คือ อิทธิพลของวัฒนธรรมต่างประเทศที่เข้ามาสู่สังคมไทยและการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะนาฏศิลป์และดนตรีไทยประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่งก็คือ ผลจากการที่นักเรียน นักศึกษาของวิทยาลัยเริ่มลดน้อยลง ด้วยสาเหตุ 2 ประการดังกล่าว อาจจะทำให้อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์เกิดความไม่มั่นใจว่า วิทยาลัยจะมีวิธีการอย่างไรในการต่อต้านหรือปรับปรุงแก้ไขให้สถานการณ์ดีขึ้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับที่เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg, et al, 1957) ได้ศึกษาพบว่า "ความไม่พอใจในการทำงานมีสาเหตุมาจากลักษณะภายนอกงาน ซึ่งรวมไปถึงการบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง"

2.2 ด้านสภาพการทำงาน มี 3 รายการ คือ "ท่านทราบข่าวสารการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย ทั้งภายในและภายนอกเสมอ" "สภาพของห้องทำงานและห้องเรียนได้ช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนของท่าน" และ "วิทยาลัยมีวัสดุอุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน"

2.2.1 "ท่านทราบข่าวสารการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย ทั้งภายในและภายนอกเสมอ" เรื่องของข่าวสารและประชาสัมพันธ์จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อความเข้าใจอันดีของผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย และเพื่อความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนพึงจะได้รับ ดังที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530) ได้กล่าวว่า "ความสำคัญของการสื่อสารอย่างน้อย 2 ประการ คือ การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร และการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคลากรขององค์การได้ทราบ"

2.2.2 "สภาพของห้องทำงานและห้องเรียนได้ช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนของท่าน" เรื่องนี้ทุกวิทยาลัยนาฏศิลป์จำเป็นต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้ครูอาจารย์รักการสอน นักเรียนรักเรียน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ของเขาเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งห้องพักครูมีไม่เพียงพอ ห้องฝึกซ้อมนาฏศิลป์และดนตรีไม่สอดคล้องกับจำนวนนักเรียน นักศึกษา หากสามารถปรับปรุงได้จะทำให้การเรียนการสอนดีขึ้นมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับ

แนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer, 1966) ที่ว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อม"

2.2.3 "วิทยาลัยมีวัตถุประสงค์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน" เรื่องนี้มีความจำเป็นต้องปรับปรุงโดยเร่งด่วน เพราะเหตุว่าวิทยาลัยนาฏศิลป์ มีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาสามัญและวิชาศิลปะ ด้านนาฏศิลป์ คนตรี จำเป็นต้องมีเครื่องมือช่วยสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกรู้อยากเห็น ทั้งยังเป็นตัวอย่างที่ดีต่อนักเรียน นักศึกษา ในการเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ด้วย จำเป็นต้องปรับปรุงในเรื่องนี้อย่างเร่งด่วน เพื่อให้สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) ที่ได้เห็นว่า "วัตถุประสงค์หรือ วัตถุประสงค์เป็นอีกประการหนึ่งที่จะสร้างให้เกิดการเรียนรู้สูงขึ้น สะดวกขึ้น ตื่นเต้นขึ้น และลดเวลาในการอธิบายของครูผู้สอนลง"

2.3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มี 1 รายการที่ว่า "อาจารย์ในวิทยาลัยมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก" ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะการจะทำการสิ่งใดก็ตาม ย่อมสำเร็จได้ด้วยสามัคคี การที่ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะข้าราชการครูทุกคนต้องผ่านการสอบแข่งขันและไปจากภูมิภาคต่าง ๆ มีองค์ประกอบต่างกัน เช่น สภาพครอบครัว ความเป็นอยู่ นิสัยใจคอ ความรักงาน รักหมู่คณะพวกพ้อง อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งกันบ้างในการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องแก้ไขและพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรักสามัคคีกันดียิ่งขึ้น ตามที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530) ได้ให้ความเห็นว่า "พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไปตามความรู้และประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงาน และทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ"

3. ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์ และอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี กับอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช พบว่า มีรายด้านสำคัญที่จะนำมาอภิปราย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้

3.1 ด้านนโยบายและการบริหาร อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราชจำนวน 6 ใน 8 รายการของด้านนี้ และอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า

อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช ทั้ง 8 รายการ แสดงให้เห็นว่า นโยบายและการบริหารมีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายให้ชัดเจน วางแผน และจัดทำโครงการปฏิบัติงานไว้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่เอกชัย กี่สุขพันธ์ (การบริหาร, 2530) กล่าวว่า "การเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (หลักการบริหารการศึกษา, 2534) ที่กล่าวว่า "หลักที่สำคัญเฉพาะของการบริหารคือ การพัฒนา และวางกฎเกณฑ์ของกระบวนการตัดสินใจสั่งการให้มีประสิทธิผลที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้"

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราชจำนวน 6 ใน 7 รายการของด้านนี้ และอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์บุรีรัมย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช จำนวน 5 ใน 7 รายการ ของด้านนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับชฎากับอาจารย์ผู้สอนอาจมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกันน้อยเกินไป หรืออาจมีปัญหาความแตกต่างระหว่างวัย ระหว่างความคิดหรือความขัดแย้งอื่น ๆ ดังที่ คำนิง นกแก้ว (2524) ได้วิจัยพบว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งจำเป็นจะต้องศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกต่อไป อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องหากวิธีที่จะทำให้เกิดมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้จงได้" สอดคล้องกับ วิคสตรอม (Wickstrom, 1971) ได้วิจัยพบว่า "สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบ"

3.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราชทุกรายการของด้านนี้ แต่อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์บุรีรัมย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราชเพียง 1 รายการ ของด้านนี้ ประเด็นนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายจากสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ และผลประโยชน์เกื้อกูลเท่านั้น เพราะเหตุว่า

รัฐได้จ่ายเงินเดือนให้เท่ากันทุกภูมิภาค ทั้งนี้แล้วแต่ระดับของอาจารย์แต่ละคน แต่เมื่อพิจารณา สภาพทางเศรษฐกิจแล้ว ภาคใต้มีค่าครองชีพสูงกว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบกับการ แสดงนาฏศิลป์ดนตรีภาคอีสานกำลังเป็นที่นิยมของประชาชนทั่วประเทศ จึงทำให้อาจารย์มี ผลประโยชน์เกื้อกูลจากค่าเบี้ยเลี้ยงและค่ารางวัลจากการการไปแสดงดังกล่าวมากกว่า แต่ สำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์บุรีในด้านนี้แตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม เรื่องนี้สอดคล้องกับที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2516) ได้เสนอว่า "วิธีการสำคัญในการสร้างเสริม ความพึงพอใจในการทำงาน คือ การจัดสวัสดิการที่ดี เงินเดือน และค่าจ้าง ให้พอเหมาะกับ ค่าครองชีพ"

ในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ ภาพลัทธิ และอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์บุรี กับอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั้น มีทั้งรายด้านที่เป็นปัจจัยจูงใจ และรายด้านที่ เป็นปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสอง อย่างมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารควรจะศึกษา และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาให้แต่ละวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ข้อเสนอแนะในการใช้ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารระดับสูงของกรมศิลปากร ควรศึกษาและหาวิธีปรับปรุงแก้ไขปัญหาสำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ด้านสภาพของงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ในบางรายการที่อาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ทุกแห่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง-ต่ำ โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ควรจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดย เน้นการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจถึงคุณประโยชน์ของการอนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้คนไทยเกิดความรักและซาบซึ้งในการรักษามรดกวัฒนธรรมไทย อันเป็นการรักษาชาติ ช่วยกันสนับสนุน และต่อต้านวัฒนธรรมจากต่างประเทศ รวมทั้งให้การส่งเสริมปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุนต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่อาจารย์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันจะเป็น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

1.2 ควรจัดทำโครงการและงบประมาณต่าง ๆ เพื่อให้แต่ละวิทยาลัยมีอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน พอเพียงกับจำนวนนักศึกษา และส่งเสริมด้านวิชาการให้แก่อาจารย์เพิ่มมากขึ้น ทั้งจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านนาฏศิลป์ ดนตรี และพัฒนาไปสู่การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างจริงจังต่อไป

1.3 ควรจัดให้มีกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ อาทิ การจัดการอบรมสัมมนาทางวิชาการ การทัศนศึกษา กิจกรรมการกีฬา และอื่น ๆ ทั้งภายในวิทยาลัย และระหว่างวิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 10 แห่ง เพื่อสร้างเสริมให้เกิดความรักสามัคคีอันดีต่อเพื่อนร่วมงาน อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดียิ่ง

2. ผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ทุกแห่งควรศึกษาผลการวิจัยนี้ว่า มีปัจจัยด้านใดบ้างที่อาจารย์ในวิทยาลัยมีความพึงพอใจในระดับต่ำ-ปานกลาง จะได้นำไปหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข หรือหาวิธีส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูงต่อไป หากปัจจัยด้านใดที่อาจารย์ในวิทยาลัยมีความพึงพอใจในระดับสูงอยู่แล้ว ผู้บริหารจะได้ส่งเสริมและพัฒนาให้สูงยิ่งขึ้น

3. ผู้สนใจในการวางแผนพัฒนาการศึกษา ด้านนาฏศิลป์ ดนตรี ที่เห็นความสำคัญของกลุ่มอาจารย์ผู้สอน ควรพิจารณาข้อมูลสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์จากงานวิจัยเรื่องนี้ เป็นพื้นฐานในการบ่งชี้ปัญหา และวางแนวทางการพัฒนา รวมทั้งการสร้างโครงการในการจัดการศึกษาด้านนี้ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงสาเหตุและปัจจัยที่แท้จริงที่ส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ โดยใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกกรณีศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง เปรียบเทียบกับอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ โดยแบ่งกลุ่มศึกษาจาก อายุราชการ การสอนวิชาสามัญ การสอนนาฏศิลป์และการสอนดนตรี

3. ควรวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น และเงื่อนไข ข้อจำกัด ใน
เชิงการจัดการและการบริหาร เพื่อพัฒนาการจัดระบบการทำงานและการบริหาร อันจะนำไปสู่
ขวัญและกำลังใจของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ให้มากยิ่งขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย