371.2013
ป468ข
ว.3

ขวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปรีชา ไตรโพธิ์

13 ก.ย. 2533

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

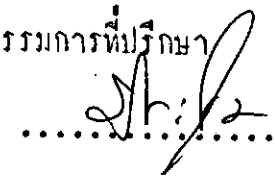
มีนาคม 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

170414

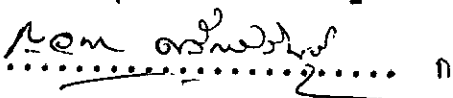
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา



..... ประธาน

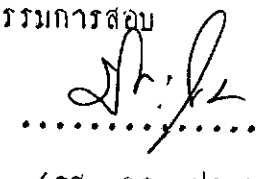
(รศ. ดร. ประชุม รอดประเสริฐ)



..... กรรมการ

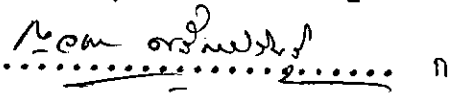
(รศ. กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์)

คณะกรรมการสอบ



..... ประธาน

(รศ. ดร. ประชุม รอดประเสริฐ)



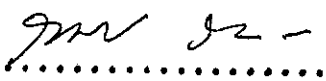
..... กรรมการ

(รศ. กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์)

..... กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผศ. ดร. พิศร ทองชั้น)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ. ดร. สมหวัง บัวทอง)

วันที่ 19 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2533

# ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร. ประชุม รอดประเสริฐ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิทร ทองชั้น กรรมการสอบ ซึ่งอาจารย์ทั้งสามท่านได้ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงสำนวนภาษาในการเขียนเป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์สมชาติ รัตนถาวร ผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา ดร. อาคม จันทสุนทร หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา อาจารย์ประกาศ แสงเพชร ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา อาจารย์เสนาะ หัตถี หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 อาจารย์สุรชัย เทียนชาว หัวหน้าฝ่ายนิเทศการบริหาร หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 อาจารย์ถวิล มาตรเลี่ยม หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และขอขอบคุณศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษาทุกเขตการศึกษา ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเพื่อศึกษาครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ บิดา มารดา และคุณครู อาจารย์ ที่มีพระคุณยิ่งในการปลูกฝังและส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยตลอดมา

ปรีชา ไตรโพธิ์

สารบัญ


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | บทนำ | 1 |
| | ภูมิหลัง | 1 |
| | ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า | 3 |
| | ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า | 3 |
| | ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า | 3 |
| | ข้อตกลงเบื้องต้น | 4 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| 2 | เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย | 8 |
| | ความหมายของการนิเทศการศึกษา | 8 |
| | ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษา | 10 |
| | บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ | 11 |
| | งานของศึกษานิเทศก์ที่กำหนดขึ้นเพื่อปฏิบัติในรอบปี | 17 |
| | การประเมินผลโครงการปฏิบัติงาน | 21 |
| | ความหมายของขวัญ | 24 |
| | ความสำคัญของขวัญ | 25 |
| | แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ | 27 |
| | ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ | 33 |
| | มาตรการสำหรับวัดขวัญ | 38 |
| | ลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดีและขวัญไม่ดี | 40 |
| | การเสริมสร้างขวัญ | 43 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 46 |
| | สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า | 50 |

บทที่ หน้า

3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ..... 51
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ..... 51
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ..... 53
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ..... 54
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล ..... 55
วิธีจัดกระทำกับข้อมูล ..... 57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 61
ตอนที่ 1 การศึกษาระดับขวัญของศึกษานิเทศก์จำแนกตามเขตการศึกษา ปัจจัยของขวัญ เพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ รวมทั้งการวิเคราะห์เป็นรายข้อในแต่ละปัจจัยของขวัญ .. 62
ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบขวัญของศึกษานิเทศก์ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ และเขตการศึกษา ..... 84
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ..... 95
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ..... 95
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ..... 95
การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 96
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 96
อภิปรายผล ..... 99
ข้อเสนอแนะ ..... 105
บรรณานุกรม ..... 108

บทที่ หน้า

ภาคผนวก ..... 116

ประวัติผู้วิจัย ..... 145

บทคัดย่อ ..... 146

# บัญชีตาราง


| ตาราง | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์ จำแนกตามเขตการศึกษา | 52 |
| 2 | จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับ จำแนกตามตัวแปร | 56 |
| 3 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ในแต่ละเขตการศึกษา จำแนกตามปัจจัยของขวัญ | 63 |
| 4 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ในแต่ละเขตการศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ | 67 |
| 5 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยลักษณะงาน จำแนกรายข้อ | 70 |
| 6 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ | 71 |
| 7 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย จำแนกรายข้อ | 73 |
| 8 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความเจริญก้าวหน้า จำแนกรายข้อ | 74 |
| 9 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกรายข้อ | 75 |
| 10 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อ | 76 |
| 11 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ จำแนกรายข้อ | 77 |
| 12 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำแนกรายข้อ | 78 |
| 13 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จำแนกรายข้อ | 79 |
| 14 | ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร จำแนกรายข้อ | 81 |

ตาราง หน้า

15 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกรายข้อ ..... 82
16 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยสถานภาพทางสังคม จำแนกรายข้อ. 83
17 เปรียบเทียบขวัญโดยปัจจัยต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ..... 84
18 เปรียบเทียบขวัญโดยปัจจัยต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปี หรือน้อยกว่า และอายุมากกว่า 40 ปี ..... 86
19 เปรียบเทียบขวัญโดยปัจจัยต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี ..... 88
20 เปรียบเทียบขวัญโดยปัจจัยต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต่ำกว่า 6 ปีและ 6 ปีขึ้นไป ..... 90
21 การเปรียบเทียบขวัญที่เกิดโดยปัจจัยทั้ง 12 ปัจจัยระหว่างศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา ..... 92
22 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยต่าง ๆ 12 ปัจจัย ของศึกษานิเทศก์ระหว่างเขตการศึกษา ..... 93
23 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยลักษณะงาน ..... 117
24 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน ..... 118
25 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย ..... 119
26 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยความเจริญก้าวหน้า ..... 120

ตาราง หน้า


27 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ ..... 121

28 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ..... 122

29 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยการมีส่วนร่วมและความรู้สึกประสบความสำเร็จ ..... 123

30 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ..... 124

31 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ..... 125

32 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ..... 126

33 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ..... 127

34 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยสถานภาพทางสังคม ..... 128

35 การเปรียบเทียบขวัญตามปัจจัยลักษณะงานระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา ..... 129

36 การเปรียบเทียบขวัญตามปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา ..... 129

37 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยสถานภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ระหว่างเขตการศึกษา ..... 130

38 การเปรียบเทียบขวัญตามปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา ..... 131

ตาราง หน้า


39 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยความเจริญก้าวหน้า ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา ..... 131

40 การทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยความเจริญก้าวหน้าของศึกษานิเทศก์ระหว่างเขตการศึกษา ..... 132

41 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ ระหว่างศึกษานิเทศก์ แต่ละเขตการศึกษา ..... 133

42 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการของศึกษานิเทศก์ แต่ละเขตการศึกษา ..... 134

43 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา ..... 135

44 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างศึกษานิเทศก์ แต่ละเขตการศึกษา ..... 136

45 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา ..... 137

46 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ระหว่างศึกษานิเทศก์ แต่ละเขตการศึกษา ..... 137

47 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ระหว่างศึกษานิเทศก์ แต่ละเขตการศึกษา ..... 138

48 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของศึกษานิเทศก์ แต่ละเขตการศึกษา ..... 139

49 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารของศึกษานิเทศก์ แต่ละเขตการศึกษา ..... 140

ตาราง หน้า

50 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ของศึกษานิเทศก์ แต่ละเขตการศึกษา ..... 141
51 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างศึกษานิเทศก์ แต่ละเขตการศึกษา ..... 142
52 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา ..... 143
53 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยสถานภาพทางสังคม ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา ..... 144

# บัญชีภาพประกอบ


ภาพประกอบ หน้า

1 ความสัมพันธ์ระหว่างชวัญและประสิทธิผล ..... 33

# บทที่ 1

# บทนำ

## ภูมิหลัง

ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้พัฒนาครู ให้มีคุณภาพและส่งเสริมให้เด็กได้รับการศึกษาที่ดีกว่า และเหมาะสมกับความต้องการของตนเอง และของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สุพิชญา ชีระกุล, กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และวิจิตร วรุฒบางกูร (2524 : 11) กล่าวว่า หัวใจของความสำเร็จในการจัดการศึกษาอยู่ที่คุณภาพของการสอนและวิธีสอน ซึ่งจะต้องทำการปรับปรุงและพัฒนา โดยใช้กระบวนการวิธีการ และเทคนิคเฉพาะอย่าง ซึ่งงานนี้เป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ หากศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานไปตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การศึกษาในระดับโรงเรียนก็จะมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ความสูญเปล่าทางการศึกษาจะค่อย ๆ หมดไป ศึกษานิเทศก์จะทำหน้าที่สำคัญนี้ได้ดีเพียงใด นอกจากจะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถแล้ว ขวัญที่ศึกษานิเทศก์พึงได้รับจากหน่วยงานก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง

ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และมีผลกระทบต่อหน่วยงานนั้น สุจิตรา บุญยรัตพันธ์ (2524 : 416) กล่าวว่า หากคนมีขวัญดี ความรู้สึกที่จะเสียสละร่วมแรงร่วมใจกันก็มีมาก เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้โดยง่าย ในทางกลับกันถ้าคนของหน่วยงานอยู่ในสภาพเสียขวัญหรือมีขวัญต่ำ ความรู้สึกระแวงไม่เชื่อถือกันและกัน การชิงดีชิงเด่นในหมู่ผู้ร่วมงานจะมีมาก ซึ่งจะนำไปสู่ความเบื่อหน่าย หมดกำลังใจและทิ้งงาน ทำให้เกิดความสูญเปล่าในหน่วยงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ พบว่า มีปัญหา อุปสรรค และสาเหตุหลายประการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิเทศการศึกษาในปัจจุบัน เช่น สัดส่วนของศึกษานิเทศก์ต่อโรงเรียน ครู และนักเรียน ไม่ได้สัดส่วนกัน กล่าวคือ มีโรงเรียน ครู และนักเรียนเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 แต่จำนวนเพิ่มขึ้นของศึกษานิเทศก์มีเพียงร้อยละ 2.5 เท่านั้น (กรมสามัญศึกษา 2526 : ย. 2) ซึ่งเป็นสาเหตุให้ศึกษานิเทศก์ประจำเขตการศึกษาไม่สามารถบริการโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ และขาดการต่อเนื่อง อันจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศด้วย ดังที่ สงัด อุทรานันท์ (2529 : 50) กล่าวว่า การไม่ได้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ นอกจากนี้ในการบริหารของหน่วยศึกษานิเทศก์ที่ใช้ระบบสั่งการ ขาดการพัฒนาบุคลากร และการขาดแรงจูงใจการปฏิบัติงานทำให้ไม่มีบรรยากาศทางวิชาการอันเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการนิเทศการศึกษา (กรมสามัญศึกษา 2526 : 40) และแม้ว่าปัจจุบันกรมสามัญศึกษาจะได้เปิดโอกาสให้สับเปลี่ยนตำแหน่งศึกษานิเทศก์กับตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่บริหารโรงเรียนได้ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา 2530 แต่ในทางปฏิบัติจริงนั้นกระทำได้ลำบาก เพราะต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน นับตั้งแต่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการระดับจังหวัด ผ่านการสอบแข่งขัน เข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และคัดเลือกอีกครั้งหนึ่ง แล้วจะได้รับการแต่งตั้งจากกรมสามัญศึกษา ตลอดจนการปรับปรุงโครงสร้างของศึกษานิเทศก์ที่อนุญาตให้ปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งให้สูงกว่าระดับตามเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง ปี พ.ศ. 2533 นั้น กระทำได้ไม่คล่องตัวนักเมื่อเปรียบเทียบกับสายบริหารในระดับโรงเรียน เป็นผลให้ศึกษานิเทศก์มีระดับ ชั้น ยศ โดยส่วนมากต่ำกว่าสายบริหารในระดับโรงเรียน (กรมสามัญศึกษา 2532 : 1)

หน่วยศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา เป็นหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง ที่ประจำอยู่ในจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสำนักงานศึกษาธิการเขตที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ 12 เขตการศึกษา มีหน้าที่ในการดูแล ตรวจตรา นิเทศ และพัฒนาการเรียนการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ในสังกัดกรมสามัญศึกษา ผู้วิจัยมีหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ประจำเขตการศึกษา

ได้พิจารณาเห็นว่าขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ควรศึกษา โดยเฉพาะขวัญของศึกษานิเทศก์ ประจำเขตการศึกษา เพราะจะทำให้ทราบว่าขวัญของศึกษานิเทศก์มีสภาพเป็นเช่นไร มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ประจำเขตการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาขวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาทั้ง 12 เขตการศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาทุกเขต ที่มี เพศ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ และเขตการศึกษาแตกต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารหน่วยศึกษานิเทศก์ได้แก้ไขปรับปรุงและบำรุงขวัญให้ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. ผลของการวิจัยครั้งนี้อาจจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ และมองเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่พัฒนาครูให้มีคุณภาพ และส่งเสริมการศึกษาของเด็กในระดับมัธยมศึกษาให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาทั้ง 12 เขตการศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งมีจำนวน 380 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มาจากกลุ่มประชากรศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาทั้ง 12 เขตการศึกษา ซึ่งสุ่มมาได้เป็นจำนวน 343 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพทางสังคม

3.1.2 สถานภาพของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ซึ่งจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1.2.1 เพศ แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง

3.1.2.2 อายุ แบ่งเป็น 40 ปี หรือน้อยกว่า และมากกว่า 40 ปี

3.1.2.3 วุฒิ แบ่งเป็น ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2.4 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แบ่งเป็นต่ำกว่า 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป

3.1.3 เขตการศึกษา 12 เขต

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์เขตที่เกิดจากทัศนะหรือความรู้สึกของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยเรื่องขวัญของศึกษานิเทศก์เขตในครั้งนี้ จะศึกษาระดับขวัญจากทัศนะ

หรือความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่มีต่อสภาวะการทำงาน เช่น ความรู้สึกต่อเงินเดือน สวัสดิการ ต่อสิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ อันมีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของตน

2. ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานประจำในหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ณ ที่ตั้งเขตการศึกษาต่าง ๆ ทั้ง 12 เขต โดยมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนทุกคนให้มากที่สุด

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ของสภาวะการทำงาน อันได้แก่ บุคคล สิ่งของ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยต่าง ๆ รวม 12 ปัจจัย คือ

3.1 ลักษณะของงาน หมายถึง ชนิดและขนาดของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ความเหมาะสม ความพอดีกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนมีความท้าทาย ทำให้ศึกษานิเทศก์ต้องการหรือยินดีทำด้วยความพึงพอใจ

3.2 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยดีมีความคล่องตัว ได้แก่ สภาพของสำนักงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความชัดเจนในบทบาทหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

3.3 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในความเจริญมั่นคงเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานศึกษานิเทศก์เขตอันมีผลทำให้ศึกษานิเทศก์เขตรู้สึกมั่นใจในความปลอดภัยในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่

3.4 ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่ศึกษานิเทศก์จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การเลื่อนชั้น ตำแหน่ง และเงินเดือนให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

3.5 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ รวมทั้งค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร เงินช่วยค่าครองชีพ เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ และการบริการต่าง ๆ ที่หน่วยศึกษานิเทศก์ได้จัดให้มีขึ้นอาจจะปรากฏในรูปของสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน สิ่งของและกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ

3.6 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์ด้วยกัน ในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างฉันมิตร

3.7 การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การได้รับการยกย่องนับถือหรือยอมรับในความรู้ ความสามารถ ทั้งขณะที่ปฏิบัติงาน และหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ ทำให้รู้สึกพอใจในความสำเร็จของตน

3.8 การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง การได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน ได้ร่วมคิดร่วมทำ จนเกิดความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และมีความภูมิใจในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่

3.9 การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกัน ความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนความสามารถของผู้ร่วมงาน

3.10 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร หมายถึง ความศรัทธาและการยอมรับนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา เพราะเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นคนมีเหตุผล มีความยุติธรรม และพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่บริสุทธิ์ทุกเวลา

3.11 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง

ความเป็นกันเอง การรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และให้ความช่วยเหลือแนะนำเป็นส่วนตัว ตลอดจนการร่วมอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างจริงใจ

3.12 สถานภาพทางสังคม หมายถึง เกียรติภูมิของงานนิเทศการศึกษาที่ศึกษานิเทศก์ได้รับจากสังคม เช่น ความมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก การยอมรับนับถือในหมู่ครูและบุคคลอื่น

# บทที่ 2

## เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ผู้วิจัยได้ลำดับเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. ศึกษานิเทศก์
   - ความหมายของการนิเทศการศึกษา
   - ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษา
   - บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
   - งานของศึกษานิเทศก์ที่กำหนดขึ้นเพื่อปฏิบัติในรอบปี
   - การประเมินผลโครงการปฏิบัติงาน
2. ขวัญ
   - ความหมายของขวัญ
   - ความสำคัญของขวัญ
   - แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ
   - ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ
   - มาตรการสำหรับวัดขวัญ
   - ลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดีและไม่ดี
   - การเสริมสร้างขวัญ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษามีหลายแนวคิดและหลายลักษณะต่าง ๆ กัน ดังนี้

เบอร์ตัน และบรัคเนอร์ (Burton and Brueckner. 1955 : 11) การนิเทศการศึกษา คือ "กลวิธีของผู้เชี่ยวชาญในการให้บริการเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน โดยขอความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหลายฝ่าย เพื่อก่อให้เกิดความงอกงามและพัฒนาแก่ตัวเด็ก"

ภิญโญ สาธร (2526 : 232) การนิเทศการศึกษาหมายถึง ความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ในการแนะนำครูหรือผู้อื่นที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้รู้วิธีปรับปรุงการสอน หรือการให้การศึกษา

วินัย เกษมเศรษฐ (2524 : 3) ได้กล่าวว่า

1. การนิเทศการศึกษา หมายถึง บริการสภาพผู้นำซึ่งช่วยให้โรงเรียนปฏิบัติงานดีขึ้น

2. การนิเทศการศึกษา หมายถึง บริการเทคนิคที่เชี่ยวชาญ ซึ่งจัดไว้เพื่อศึกษาและปรับปรุงสภาวะต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน และความงอกงามของนักเรียน

3. นิเทศ หมายถึง ประสานงาน และกระตุ้นนำทางไปสู่ความงอกงามของครู

4. การนิเทศ หมายถึง สภาพผู้นำและการพัฒนาผู้นำให้เกิดในกลุ่มอย่างร่วมมือโดยกระทำในสิ่งต่อไปนี้

4.1 ประเมินผลการศึกษาตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

4.2 ศึกษาสถานการณ์การเรียนการสอนเพื่อพิจารณาความงอกงามและพัฒนาการของนักเรียน ทั้งในด้านที่พอใจและไม่พอใจ

4.3 ปรับปรุงสถานการณ์การเรียนการสอน

4.4 ประเมินจุดประสงค์ วิธีการ และผลของการนิเทศการศึกษา

5. การนิเทศการศึกษา หมายถึง โครงการที่ได้วางแผนไว้แล้ว เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานของผู้ที่มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนด และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษา

ความจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศการศึกษานั้น สุพิชญา ธีระกุล, กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และวิจิตร วรุตบางกูร (2524 : 10) ได้กล่าวว่า เนื่องจากโรงเรียนยังไม่พร้อมทางด้านบุคลากร ครูยังต้องการทราบเทคนิคใหม่ ๆ ทางการเรียนการสอน จึงทำให้การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นแก่การดำเนินการด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน เพราะปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ศึกษานิเทศก์จึงเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงนี้ ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แต่แนวความคิดในเรื่องการเรียนการสอนก็เกิดขึ้นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา จำเป็นที่ครูจะต้องติดตามศึกษาให้ความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ แต่เนื่องจากภาระหน้าที่ในการสอนมีมาก ศึกษานิเทศก์จึงเป็นฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบและนำมาถ่ายทอดให้กับครู การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การสอนพัฒนาขึ้นจำเป็นจะต้องมีผู้ชำนาญการโดยเฉพาะศึกษานิเทศก์เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อการนี้ การศึกษาของประเทศไม่อาจจะรักษามาตรฐานไว้ได้ ถ้าไม่มีศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่ควบคุมดูแลระบบการเรียนการสอนในโรงเรียนต่าง ๆ ไว้

สำหรับเหตุผลที่จำเป็นต้องมีศึกษานิเทศก์ในองค์การนั้น วินัย เกษมเศรษฐ (2521 : 3) ได้กล่าวว่าเป็นเพราะ

1. กระบวนการเปลี่ยนแปลง เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไป การศึกษาจึงต้องเปลี่ยนไปให้สอดคล้องด้วย ตัวอย่างในอดีตคือการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร พ.ศ. 2503 ตัวอย่าง

ปัจจุบัน คือการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร 2521 ศึกษานิเทศก์จึงต้องเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่โรงเรียน โดยกระทำงานร่วมกับครู คณะครู หรือคณะบุคคล หรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. การแบ่งงาน หน้าที่ของส่วนราชการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ต้องมีองค์ประกอบของงาน 2 ฝ่าย คือฝ่ายบริหาร และฝ่ายธุรการ กับฝ่ายวิชาการ ศึกษานิเทศก์อยู่ในฝ่ายวิชาการมีหน้าที่นิเทศให้บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

3. ความชำนาญในการแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนดีขึ้น จะต้องมีผู้ชำนาญโดยการคัดเลือกจากผู้มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประสบการณ์มาทำการนิเทศ

4. มาตรฐานการศึกษา โดยปกติโรงเรียนจะแบ่งลักษณะงานออกเป็นฝ่ายบริหารและธุรการ ฝ่ายบริการและฝ่ายวิชาการ ในฝ่ายวิชาการจะมีหัวหน้าสายวิชาหรือผู้ช่วยฝ่ายวิชาการทำหน้าที่นิเทศโรงเรียนอยู่แล้ว แต่มีข้อจำกัดอยู่ตรงการนิเทศนั้นใช้ครูเป็นผู้กระทำ ทรรศนะหรือความชำนาญจึงแคบและไม่อาจรักษามาตรฐานการศึกษาในระดับประเทศได้เนื่องจากนิเทศเฉพาะในโรงเรียนเท่านั้น

<u>บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์</u>

การช่วยเหลือครูผู้สอนเพื่อให้สอนนักเรียนได้ถูกต้องตามจุดประสงค์ของหลักสูตรนั้น ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2486 แล้ว ผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำครูคือ ครูที่มีความสามารถ หรือมีความถนัดในด้านวิชาใดวิชาหนึ่งนั่นเอง (วิมัย เกษมเศรษฐ. 2521 : 31) ในปี พ.ศ. 2496 ได้มีการตั้งตำแหน่งครูที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือครูหรือโรงเรียนนี้เรียกว่า "ศึกษานิเทศก์" (บุญเหลือ เทพสุวรรณ. 2514 : 77-81)

ได้มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่หรือความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

ลูซิโอ และแมคนีล (Lucio and McNeil. 1962 : 26) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน ศึกษานิเทศก์ต้องมีหน้าที่วางแผนการศึกษา และโครงการปฏิบัติงานทางการศึกษาต่าง ๆ สำหรับการนิเทศเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มนั้น ศึกษานิเทศก์ต้องให้ครูมีส่วนรวมในการวางแผนการนิเทศนั้นด้วย

2. การบริหาร ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินใจและประสานงาน บุคลากรทางการศึกษาฝ่ายต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกัน และบริหารงานให้ดำเนินไปด้วยดี

3. การนิเทศ ต้องทำหน้าที่นิเทศเพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา และพัฒนาประสิทธิภาพในการสอนของครูให้สูงขึ้น

4. การพัฒนาหลักสูตร ศึกษานิเทศก์ ต้องเข้าร่วมพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมตามสภาพที่ต้องการ และต้องจัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร

5. การสาธิตการสอน คือศึกษานิเทศก์ต้องสามารถในการสาธิต หรือ เตรียมการเพื่อการสาธิตวิธีการสอน ตลอดจนแนะนำวิธีสอนและวิธีใช้อุปกรณ์ให้กับครู

6. การวิจัย ศึกษานิเทศก์มีหน้าที่วิจัย สำรวจสภาพการเรียนการสอน ปรับปรุงการเรียนการสอนตลอดจนศึกษาค้นคว้าหาแนวทางการสอนใหม่ ๆ ให้กับครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

วิบัย เกษมเศรษฐ (2521 : 107 - 109) กล่าวว่าศึกษานิเทศก์มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. เป็นผู้นำของกลุ่มบุคคล
2. เป็นผู้สร้างขวัญและส่งเสริมให้มีความเจริญงอกงามในอาชีพ
3. เป็นผู้บริการในทางปรึกษาหารือ
4. เป็นผู้ประสานงาน
5. เป็นผู้พัฒนาและใช้หลักสูตรในระดับท้องถิ่น
6. เป็นผู้อำนวยความสะดวก

กรมสามัญศึกษา ได้กำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ไว้ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2531 : 82 - 83)

1. นิเทศบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ทั้งสายปฏิบัติการสอน สายสนับสนุนการสอนและสายบริหาร

2. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านวิชาการ การบริหาร ธุรการ การปกครอง การบริการ และอาคารสถานที่

3. ศึกษา ค้นคว้า สำรวจ วิจัย ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ทั้งทางด้านวิชาการและการบริหารการศึกษา

4. พิจารณาปรับปรุงการใช้หลักสูตร แบบเรียน หนังสือประกอบการเรียนการสอนหรือแนวการสอนให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของภูมิภาคต่าง ๆ

5. ผลิตคู่มือ เอกสารวิชาการและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน

6. ปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

7. จัดประชุม อบรม สัมมนาครู อาจารย์ หรือผู้บริหารการศึกษา เพื่อส่งเสริมงานวิชาการ

8. เผยแพร่ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม และผลการวิเคราะห์วิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร

9. ติดตามและประเมินผลงานทางด้านวิชาการ

10. ประสานงานทางด้านวิชาการแก่หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

11. ดำเนินการส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

12. ดำเนินการประสานงานและให้ความร่วมมือกับสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามโครงการและงานพัฒนาต่าง ๆ ที่กระทรวงและกรมต่าง ๆ มอบหมายและขอความร่วมมือไปยังเขตการศึกษาและจังหวัด

13. งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบงานทุกระดับทั่วประเทศ กรมสามัญศึกษาจึงได้กำหนดโครงสร้างของหน่วยศึกษานิเทศก์ไว้เป็น 3 ส่วน คือ (กรมสามัญศึกษา. 2531 : 83 - 85)

1. ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

2. ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา

3. ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา จังหวัด

ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง มีหน้าที่เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวางแผนและประเมินผลงานของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา และศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา จังหวัด

2. ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานที่จะช่วยเหลือ แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในด้านการบริหารงานวิชาการ งานธุรการ งานปกครอง งานบริการ งานอาคารสถานที่และการเรียนการสอน

3. ดำเนินการช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริม และเผยแพร่แนวปฏิบัติแก่โรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลาง โรงเรียนการศึกษาพิเศษและศึกษาสงเคราะห์ ทั้งในด้านการบริหาร การบริการอาคารสถานที่และการเรียนการสอน

4. รายงานผลการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการและแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาพรวมเสนอกรมสามัญศึกษา

5. ประสานการดำเนินงานกับศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา

และศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา จังหวัด ในการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา รวมทั้งประสานการรายงานผลการนิเทศการศึกษา ในภาพรวมเสนอกรมสามัญศึกษา

โครงสร้างการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ ส่วนกลาง แบ่งไว้ ดังนี้

1. หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
2. ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
3. ฝ่ายนิเทศการบริหาร
4. ฝ่ายนิเทศงานปฏิบัติการสอน
5. ฝ่ายนิเทศงานสนับสนุนการสอน
6. ฝ่ายวิจัยและพัฒนา
7. ฝ่ายแผนงานและประเมินผล
8. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา มีหน้าที่เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวางแผนและประเมินผลงานของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา และศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา จังหวัด

2. ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานที่จะช่วยเหลือแนะนำแก้ปัญหาและส่งเสริมโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา ในด้านการบริหารงานวิชาการ งานธุรการ งานปกครอง งานบริการ งานอาคารสถานที่และการเรียนการสอน

3. ดำเนินการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมและเผยแพร่แนวปฏิบัติแก่โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษาทั้งในด้านการบริหาร การบริการอาคารสถานที่ และการเรียนการสอน

4. ประสานการดำเนินงานกับศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาส่วนกลางและศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา จังหวัด ในการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและแนวทาง

แก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา รวมทั้งประสานงานการรายงานผลการนิเทศการศึกษาในภาพรวมของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา เสนอกรมสามัญศึกษา

โครงสร้างการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา แบ่งไว้ดังนี้

1. หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
2. ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
3. ฝ่ายนิเทศการบริหาร
4. ฝ่ายนิเทศงานปฏิบัติการสอน
5. ฝ่ายนิเทศงานสนับสนุนการสอน
6. ฝ่ายแผนงานวิจัยและประเมินผล
7. งานบริหารทั่วไป

ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา จังหวัด มีหน้าที่เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการประเมินมาตรฐานทางวิชาการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำสถิติข้อมูลทางด้านวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด เพื่อใช้ในการเผยแพร่แนะนำแก้ปัญหาและจัดทำรายงาน

2. ดำเนินการสำรวจและประเมินสภาพความต้องการเพื่อใช้ในการวางแผนดำเนินการช่วยเหลือโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด รวมทั้งประสานงานและให้ความร่วมมือกับศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง และศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ในการวิจัย เผยแพร่ และส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัด

3. ดำเนินการทางวิชาการให้กับคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด

4. ประสานงานและให้ความร่วมมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวิชาการของกลุ่มโรงเรียนในจังหวัด รวมทั้งรับปัญหาเร่งด่วนของกลุ่มโรงเรียนในจังหวัดเสนอศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา และศึกษานิเทศก์

กรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

5. ประสานการดำเนินงานกับศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง และศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ในการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและแนวทางแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัด รวมทั้งประสานการรายงานผลการนิเทศศึกษาในภาพรวมของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดเสนอกรมสามัญศึกษา

โครงสร้างการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ จังหวัด แบ่งไว้ดังนี้

1. หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
2. ฝ่ายนิเทศการบริหาร
3. ฝ่ายนิเทศงานปฏิบัติการสอน
4. ฝ่ายนิเทศงานสนับสนุนการสอน

<u>งานของศึกษานิเทศก์ที่กำหนดขึ้นเพื่อปฏิบัติในรอบปี</u>

งานที่ศึกษานิเทศก์กำหนดขึ้นเพื่อปฏิบัติในรอบปีนั้น จะกำหนดขึ้นเพื่อปฏิบัติตามช่วงเวลาของปีงบประมาณ (ตุลาคม-กันยายน) โดยกำหนดเป็นโครงการต่าง ๆ ขึ้น จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี จำนวนโครงการต่าง ๆ ในแต่ละปีจะมีมากน้อยเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนงบประมาณที่หน่วยศึกษานิเทศก์ได้รับ ส่วนโครงการต่าง ๆ จะเป็นงานในลักษณะใดนั้น จะมีการพิจารณาปัจจัยหลายด้านประกอบกัน เช่น พิจารณาจากปัญหาที่พบจากการนิเทศในรอบปีที่ผ่านมา พิจารณาจากการสำรวจความต้องการจำเป็น พิจารณาจากความต้องการต่อเนื่องของโครงการเดิม และนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพความต้องการตามแบบพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศด้วย ทั้งนี้สาระสำคัญของงานในแต่ละปีจะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมที่ได้พิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว

ลักษณะงานแต่ละโครงการ ที่หน่วยศึกษานิเทศก์ทั้งส่วนกลาง และเขตการศึกษากำหนดขึ้นจะมีขอบเขตสาระสำคัญของงานแต่ละปี โครงการบางโครงการของแต่ละเขตการศึกษาอาจจะเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน และโครงการบางโครงการก็อาจจะต้องปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อให้บังเกิดผลหรือนำไปใช้โดยส่วนรวมหรือทั้งประเทศ

การกำหนดโครงการต่าง ๆ ของงานนิเทศ นอกจากจะกำหนดตามขอบเขตสาระสำคัญของงานแล้ว จะต้องคำนึงถึงกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดผลตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ กิจกรรมหรือโครงการที่ศึกษานิเทศก์ทำโดยให้ครูได้ร่วมปฏิบัติจะได้ผลดีขึ้น แต่ถ้าโครงการนั้นเกิดจากความต้องการและความคิดริเริ่มของครูแล้วก็จะยิ่งทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติมากที่สุด ดังที่ ประกาศ แสงเพชร (2521 : 114 - 115) กล่าวไว้ว่า โครงการนิเทศเริ่มจากปัญหาของครู ไม่ใช่เริ่มต้นจากปัญหาของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ก็จะต้องทำความเข้าใจกับความต้องการและพัฒนาของครู วิธีการนี้จะทำได้โดยการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ซึ่งหมายถึงการสำรวจ วิเคราะห์ และกำหนดความต้องการจำเป็น การเรียงลำดับความจำเป็นและการกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่จะต้องกระทำเพื่อสนองความต้องการเหล่านั้น

การสำรวจความต้องการจำเป็นกระทำได้โดยการเปรียบเทียบสิ่งที่คนเป็นอยู่กับหน่วยงานอื่น หรือเปรียบเทียบกับสิ่งที่คาดหวัง หรือตามอุดมการณ์ อาจจะใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ปัญหา การศึกษาค้นคว้า การวิจัย การเยี่ยมเยียนหน่วยงานอื่น การพยากรณ์สถานการณ์ ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งอาจทำได้ 3 รูปแบบคือ

1. ใช้การสำรวจที่มีโครงสร้าง (The Structure Survey) หมายถึง การสำรวจที่มีรูปแบบและโครงสร้างตามที่ได้วางไว้ เช่น การสำรวจเจตคติของครู นักเรียน และผู้ปกครองทำโดยออกแบบสอบถาม ออกแบบวิธีการสัมภาษณ์ โดยผู้ทำต้องพิจารณาโครงสร้างของเนื้อหา เครื่องมือที่จะใช้ในการสุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอรายงาน เป็นต้น

2. ใช้ข้อทดสอบแบบมาตรฐาน หรือข้อสอบอิงเกณฑ์ (Standardized and Criterion Referenced Tests) หมายถึง การทดสอบในการหาข้อเท็จจริง ข้อสอบ

แบบมาตรฐานส่วนมากจะคลุมเนื้อหาอย่างกว้าง ๆ ใช้ในการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ดี ส่วนข้อสอบอิงเกณฑ์ มักจะมีเนื้อหาเฉพาะเจาะจงและวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทำให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น

3. ใช้กระบวนการของกลุ่มย่อย ๆ (The Norminal Group Process) เป็นวิธีการที่ใช้สำรวจและสอบถามจากกลุ่มเล็ก ๆ ทำได้โดยการใช้ผู้ประสานงานเป็นผู้ดำเนินการกลุ่มที่ทำเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ถ้ามีกลุ่มใหญ่ก็แยกทำหลาย ๆ กลุ่ม ผู้ประสานงานจะใช้คำถามที่เหมาะสม ถามทำกลุ่ม ทำให้กลุ่มได้คิด บันทึก อธิบาย พิจารณาความจำเป็น ตลอดจนหาความสำคัญของความคิดเหล่านั้น

การสร้างโครงการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์นั้นเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนหลายประเภท เป็นงานที่บุคคลหลายกลุ่มช่วยกันทำ และเป็นงานที่เกี่ยวกับด้านวิชาการ วัสดุและกิจกรรมการเรียนหลายประเภท การวางแผนปฏิบัติงานที่ดี จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผล การที่จะวางแผนที่ดีได้นั้นจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ข้างหน้าที่แม่นยำโดยอาศัยข้อมูล และหลักการทางวิชาการต่าง ๆ ดังที่สมาคมศึกษานิเทศก์ (2521 : 38 - 41) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงการนิเทศไว้ดังนี้

1. ใช้วิธีการนิเทศหลายอย่าง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล
2. เริ่มจากปัญหาของครู ไม่ใช่ปัญหาของศึกษานิเทศก์
3. ถ้าครูไม่เห็นปัญหายั่วยุให้เขาได้เห็นความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ปัญหานั้น
4. ยอมรับในสภาพของครูตามที่เขาเป็นอยู่
5. ไม่ควรรับผิดชอบในการวางแผนแต่ผู้เดียว ควรให้ครูมีส่วนด้วย
6. ให้ครูเข้าใจปัญหาโดยการหาข้อมูล และการสอบถามจากครู
7. ให้ครูมีส่วนในการเลือกปัญหาที่จะศึกษา
8. เริ่มงานจากปัญหาที่สามารถมองเห็นทางที่จะแก้ได้

9. เมื่อเลือกปัญหาแล้ว ควรให้แน่ใจว่าครู หรือกลุ่มเข้าใจปัญหา

10. หาหนทางแก้ปัญหาจากทุก ๆ คนที่เกี่ยวข้อง

11. รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นให้เพียงพอในการแก้ปัญหา

12. วิเคราะห์ข้อเท็จจริง และเสนอวิธีแก้ไขปัญหาที่อาจเป็นได้

13. เมื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาแล้ว ทำให้เกิดผลขึ้นมา

14. มุ่งโครงการนิเทศในการปรับปรุงโรงเรียนทั้งระบบ

15. ช่วยให้ทุก ๆ คนเห็นโครงการในแง่ส่วนรวมทั้งระบบไม่ใช่แต่ละโครงการโดยไม่สัมพันธ์กัน

16. ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบัญชีองค์การต่าง ๆ ของชุมชนและปัญหาที่องค์การเหล่านั้นอาจจะช่วยได้

17. ยั่วยุให้ครูได้จัดทำกิจกรรมที่มีคุณค่า

18. ช่วยให้ครูได้ใช้แหล่งทรัพยากรของโรงเรียนและชุมชนในการปรับปรุงการเรียนการสอน

19. ใช้ผู้เชี่ยวชาญในฐานะเป็นวิทยากร ไม่ใช่เป็นผู้ที่แก้ปัญหาเท่านั้น

20. ทำรายการผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ในชุมชนไว้ที่อาจจะใช้ได้

21. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานการวิจัยให้คณะได้ศึกษา

22. ตระหนักถึงปัญหาในเรื่องธุรกิจ แรงงาน การเกษตร และอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญของท้องถิ่น

23. ใช้ความต้องการของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนเป็นพื้นฐานของโครงการนิเทศ

24. ไม่ควรใช้วิธีการมาตรฐานกับครูแต่ละคน ควรคำนึงถึงความต้องการของแต่ละคน

25. วิเคราะห์โครงการนิเทศว่าทำงานร่วมกับโรงเรียนอย่างไร

26. ทำโครงการนิเทศให้กว้างขวางโดยการวางแผนระยะยาวและโดยการคำนึงถึงโรงเรียนทั้งระบบ

27. ใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ หลาย ๆ อย่าง

28. โครงการนิเทศควรตั้งอยู่บนรากฐานของหลักการสอนที่ดีที่จะให้ผลตามเป้าประสงค์ของโรงเรียน

29. โครงการนิเทศควรเป็นกระบวนการหมู่พวกแบบประชาธิปไตย

30. วางแผนการประเมินผลไว้ในโครงการ

31. ดำเนินการประเมินผลให้ครบวงจรบังคับตั้งแต่สิ่งนำเข้ากระบวนการสิ่งนำออกตลอดจนสิ่งแวดล้อม

การประเมินผลโครงการปฏิบัติงาน

สมาน แสงมลิ (2520 : 34 - 39) กล่าวว่า การประเมินมีความจำเป็นไม่ว่าเรื่องใดก็ตาม หากว่าจะให้ได้ผลดีแล้วจำเป็นจะต้องมีการประเมินผลในเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบผลดี ผลเสีย ข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

อาคม จันทสุนทร (2521 : 137 - 138) กล่าวว่า การประเมินผลงานหมายถึงการตีค่าผลงานที่ได้จากการดำเนินงานนั้นว่า บังเกิดผลดีเพียงใด การประเมินผลมักจะใช้การได้ ซึ่งจะออกมาในรูปปริมาณและจำนวนมากน้อย แล้วนำผลการวัดนั้นมาพิจารณาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใด เป็นที่พอใจ หรือไม่พอใจอย่างไร

โครงการนิเทศการศึกษา จะมีการประเมินผลระหว่างโครงการและประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ การประเมินผลระหว่างโครงการ จะช่วยเป็นข้อมูลในการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานและใช้ในการปรับปรุงแก้ไขแผนงานให้ดีขึ้น ส่วนการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการจะช่วยทำให้ทราบว่าความต้องการอันเป็นพื้นฐานของโครงการนั้นได้รับการตอบสนองมากน้อยประการใด รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการทำโครงการต่อไป หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2526 : 22) ประเมินผลโครงการปฏิบัติงานโดยใช้รูปแบบของการประเมินเรียกว่า CIPP Model ดังนี้

170414

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินความต้องการของสังคม สภาพปัญหา อุปสรรค ความต้องการต่าง ๆ ของการจัดการศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสภาพแวดล้อมของการศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการบ่งชี้ปัญหา ความต้องการซึ่งจะนำไปสู่การตั้งวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนั้นสิ่งแรกที่ควรจะประเมินโครงการก็คือพิจารณาว่าวัตถุประสงค์ของโครงการเหมาะสมหรือไม่ โดยศึกษาถึงที่มาของวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ๆ เกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ ก็คือ วัตถุประสงค์ต้องสมเหตุสมผล วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมนั้นจะต้องสอดคล้องกับแนวนโยบายของหน่วยงานทั้งระดับหน่วยปฏิบัติและหน่วยเหนือ ถ้าเป็นโครงการประชุมวัตถุประสงค์ควรต้องสัมนาจากความสนใจและความต้องการของบุคคลผู้ร่วมประชุม

2. การประเมินตัวป้อนหรือปัจจัย (Input Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูลว่าจะใช้ทรัพยากรอย่างไรจึงจะบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นการตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคคล อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามจุดประสงค์

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องหรือจุดอ่อน ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ หลังจากนำแผนไปปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อควบคุมและปรับปรุงแผนรวมทั้งวิธีดำเนินการว่าได้ทำตามขั้นตอนที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าผลผลิตของโครงการทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และกระบวนการที่ใช้เป็นการบ่งชี้ให้ทราบผลสัมฤทธิ์ของโครงการว่ามีมากน้อยเพียงใด

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการที่จะให้ได้ข้อมูลในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน อาจมีหลายชนิด เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบอื่น ๆ

สำหรับผู้ประเมินโครงการนั้นแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. นักประเมินผลภายในโครงการ (Internal Evaluator) เป็นผู้รู้โครงการเป็นอย่างดี มีส่วนในการวางแผนโครงการมาโดยตลอด นักประเมินผลประเภทนี้จะช่วยในการประเมินความก้าวหน้า (Formative) ของโครงการได้เป็นอย่างดี แต่ในการประเมินผลรวมสรุป (Summative) อาจทำให้เกิดอคติได้ ตามทัศนะของบุคคลภายนอกแล้ว การประเมินผลรวมสรุปของโครงการโดยนักประเมินผลภายในเป็นที่เชื่อถือได้น้อย

2. นักประเมินผลภายนอกโครงการ (External Evaluator) มักเป็นผู้รู้ทางเทคนิคของการประเมินผล การประเมินความก้าวหน้าอาจจะไม่ครอบคลุมเท่านักประเมินผลภายในโครงการแต่ผลของการประเมินผลรวมสรุปโดยนักประเมินผลภายนอกมักได้รับการยอมรับสูงจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพราะมิได้เป็นผู้ผูกพันกับโครงการ

3. เป็นวิธีผสมของแบบหนึ่งและแบบสอง เป็นการประเมินผลภายใต้ความรับผิดชอบของทีมนักประเมินผลอาชีพ ซึ่งมีทั้งนักประเมินผลภายในและภายนอกโครงการ เป็นการประเมินผลโครงการที่เหมาะสมจะทำหน้าที่ประเมินผลโครงการทั้งประเมินความก้าวหน้าและประเมินผลรวมสรุป

นันทนา เดนอุดม (2525 : 11 - 12) ได้กล่าวว่าผลสำเร็จของงาน (Product) หมายถึงขั้นสุดท้ายในการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อการพัฒนาก็ตาม งานของศึกษานิเทศก์เป็นงานทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ กระทำทั้งเพื่อแก้ปัญหาและเพื่อการพัฒนา การระบุผลขั้นสุดท้ายที่ต้องการกระทำได้ง่ายในเชิงปริมาณ เช่น ครูได้รับการอบรม 50 คน แต่ในเชิงคุณภาพระบุได้ว่าครูทั้ง 50 คนนั้นมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหรือมีเจตคติที่เปลี่ยนแปลงเพื่อผลการเรียนของนักเรียนอย่างไรและเท่าไรนั้นประเมินได้ยาก ถ้าคิดว่างานของศึกษานิเทศก์กระทำกับครู ก็น่าจะถือว่าครูคือผลผลิต (Product) และนักเรียนเป็นผลกระทบ (Impact) อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของครู

* ความหมายของขวัญ เริ่มพิมพ์

ขวัญ คำนี้มีผู้ให้ความหมาย หรือคำจำกัดความไว้มากมาย คล้ายคลึงกันบ้างแตกต่างกันบ้าง ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละคนจะพิจารณาในลักษณะใด หรือเน้นหนักในแง่ไหน แต่เมื่อศึกษาโดยส่วนรวมแล้ว พบว่า ความหมายเหล่านั้นอาจพิจารณาได้เป็น 3 นัย ดังต่อไปนี้

1. ขวัญ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคล บุคคลที่ให้ความหมายตามนัยนี้ คือ

สตาห์ลและคนอื่น ๆ (Stahl and others. 1976 : 199) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญหมายถึงความสามารถของกลุ่มบุคคลในการร่วมปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามมุ่งหมาย การร่วมมือกันนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสมาชิกของกลุ่มมีความเข้าใจและมีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม มีความเชื่อมั่นในระหว่างสมาชิกด้วยกัน และมีความเชื่อมั่นในประสิทธิผล

รัชนา สูตรสุวรรณ (2521 : 56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ทัศนคติ และความสามารถของกลุ่มคนในหมู่คณะ หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มในอันที่จะทำงานร่วมกันอย่างเหนียวแน่น และอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

2. ขวัญ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก หรือภาพที่เกิดขึ้นอันสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงาน บุคคลที่ให้ความหมายตามนัยนี้ คือ

โยเดอร์ (Yoder. 1959 : 56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของการปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงออกให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่นๆ เป็นต้น

สุรางค์ โค้วตระกูล (2514 : 146 - 254) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึงทัศนคติของแต่ละบุคคลในกลุ่มที่มีต่อกลุ่ม ขวัญของแต่ละบุคคลและขวัญ

ของแต่ละกลุ่มเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก ถ้าหากว่าที่ไหนมีขวัญของกลุ่มที่นั่นก็จะมีขวัญของสมาชิกแต่ละคนสูงด้วย

3. ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจ หรือสภาวะของจิต หรือเจตคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บุคคลที่ให้ความหมายตามนัยนี้ คือ

เดวิส (Davis. 1967 : 58) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง เจตคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันโดยสมัครใจ และอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 112) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์การมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด ซึ่งน้ำใจในการทำงานนี้เป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มบุคคลก็ได้ แต่จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา

ผัน พล ขันธไชย (2517 : 450) ได้กล่าวว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ ความรู้สึก ท่าที พฤติกรรม หรือทัศนคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน

จากความหมายของขวัญทั้ง 3 นัย ความหมายตามนัยที่ 3 ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือสภาวะของจิต หรือ เจตคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นความหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ความสำคัญของขวัญ

ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาแต่เพียงอย่างเดียว แต่หากมีปัจจัยอย่างอื่นอีกด้วยที่มีผลอย่างสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ความรู้สึก การดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้องและยุติธรรม และความเห็นว่านโยบาย

ขององค์การเหมาะสม จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นไปในทางร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารมากขึ้น ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้คือขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง (กมลทิพย์ คชิการ. 2528 : 55)

ยุลี สัตยมานะ (2521 : 100) ได้กล่าวให้เห็นถึงความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่งสามารถฝ่าอุปสรรคไปได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์การ
6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ

อรรถพ บุญยรัตพันธ์ (2525 : 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารราชการไทยไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยราชการที่สังกัด
2. ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการทำให้สามารถฝ่าอุปสรรคทั้งมวลได้
3. ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยอันดีงาม
4. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะบริหารงานในหน่วยงาน หรือองค์การให้ประสบผลสำเร็จ และเกิดความมั่นคงในหน่วยงาน และความมีประสิทธิภาพของงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

ขวัญกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด จะเห็นได้จากการที่นักบริหารในยุคต่าง ๆ ได้พยายามที่จะค้นคว้าแสวงหาวิธีการที่จะทำให้คนปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่ได้มีการปฏิวัติทางอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการเปลี่ยนโฉมหน้าการผลิตในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมระบบของการจัดการได้ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ในที่สุดเฟรดเดอริค วับบลิว เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ได้เสนอแนวความคิดเรื่อง การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ขึ้น จุดเน้นของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ คือ ประสิทธิภาพในการผลิตของหน่วยงานได้มุ่งวิเคราะห์ตัวผู้ปฏิบัติและวิธีปฏิบัติงานเป็นหลัก คนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือของหน่วยงานที่สามารถจะปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตได้ และการปฏิบัติงานที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับหลัก 3 ประการ คือ

1. การเลือกคนงานที่มีชีดความสามารถ
2. การฝึกอบรมให้คนงานทำงานอย่างถูกวิธี
3. การให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

การเน้นเช่นนี้ทำให้ถูกวิจารณ์ว่า วิเคราะห์การทำงานของคนเปรียบเทียบเสมือนเป็นเครื่องจักรละเลยการพิจารณาคนในเชิงจิตวิทยา จากจุดอ่อนดังกล่าวทำให้มีการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารงานในแนวที่กว้างขึ้น เนื่องจากการบริหารงานเป็นเรื่องของการทำงานของคนกับคนด้วยกันเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นเรื่องขวัญและกำลังใจความพึงพอใจของคนงานจึงน่าจะมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ต่อมาในปี ค.ศ. 1927 - 1932 เอลตัน เมโย (Elton Mayo) และคณะได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนงานที่เรียกว่า Hawthorne Study โดยใช้คนงานของบริษัท Western Electric Company ณ เมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา ทั้งหมดมีจำนวนถึง 4,000 คน และได้ค้นพบความจริงว่า

1. คนงานไม่ใช่เศรษฐทรัพย์ที่จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกันกับปัจจัยทางกายภาพอื่นๆ

แต่คนงานเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ขวัญและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. ปริมาณงานที่คนงานทำไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย

3. รางวัล หรือบำเหน็จที่ได้รับทางจิตใจมีผลกระทุ้นในการทำงาน และให้ความสุขในการทำงานมากกว่าการให้รางวัลหรือบำเหน็จทางด้านเศรษฐทรัพย์อย่างเดียว

4. การแบ่งงานตามความสามารถเฉพาะอย่างไม่ได้เป็นหลักประกันว่า จะอำนวยประโยชน์สูงสุดเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบอีกมาก

การศึกษาของเมโย ทำให้เกิดปรากฏการณ์อย่างใหม่ในวิธีการจัดการ เรียกว่า การจัดการตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) ซึ่งได้ให้ความสำคัญแก่ "คน" เป็นอย่างมาก โดยถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการ อันเป็นผลให้เกิดการศึกษาในแนวใหม่ในโอกาสต่อมา เรียกว่า การจัดการตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Approach) ซึ่งได้นำเอาวิธีการตามแบบวิทยาศาสตร์และมนุษย์สัมพันธ์มาผสมผสานให้สอดคล้องกัน ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับตัวบุคคลและวิธีการจัดโครงสร้างขององค์การ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของขวัญและการจูงใจได้มีผู้ให้ความสนใจและศึกษากันมาก เช่น ศึกษาถึงความเป็นมา ศึกษาว่าขวัญมีความสัมพันธ์กับวิธีการจูงใจหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญเป็นต้น

การที่ผู้บริหารจะเสริมขวัญโดยไม่ได้ศึกษาถึงความต้องการ หรือแรงจูงใจของบุคคลในองค์การย่อมทำไม่ได้ฉันใด การศึกษาเรื่องขวัญให้ลึกซึ้งโดยปราศจากความเข้าใจเกี่ยวกับการจูงใจก็ทำไม่ได้เช่นเดียวกัน เพราะการจูงใจกับการสร้างขวัญนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แรงจูงใจมิใช่ขวัญ แต่การที่ฝ่ายบริหารจะหาช่องทางให้บุคคลได้รับการตอบสนองแรงจูงใจของคนอย่างสมเหตุสมผล ทำให้บุคคลเกิดความพอใจนั้นมีว่าเป็นการเสริมสร้างขวัญนั่นเองดังข้อสรุปของ ชงชัย สันติวงษ์ (2523 : 359) ที่ว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่

ตนเมื่อผู้แล้ว ก็จะทำให้ขวัญของเขาดีหรืออยู่ในระดับสูงขึ้น เช่นเดียวกันหากสามารถจัดให้งานของเขาได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของเขาได้แล้ว ขวัญของคนงานเหล่านั้นจะสูงขึ้น และผลงานก็จะดีตามไปด้วย ซึ่งข้อสรุปนี้ก็จะสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวคือ

ในปี ค.ศ. 1959 เฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) และเพื่อนร่วมงานได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากงานอุตสาหกรรม 11 ประเภท ในเขตเมืองพิทส์เบอร์ก (Pittsburg) ของสหรัฐอเมริกา มีเรื่องต่าง ๆ ที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 475 เรื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของอุตสาหกรรมในอันที่จะหาช่องทางในการเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคน ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (ชงชัย สันติวงษ์. 2523 : 367 - 368) เมื่อทำเนินการวิเคราะห์คำตอบแล้วพบว่า สภาพที่มีผลต่อการทำงานจะประกอบด้วยปัจจัย 2 ชนิด คือ (สงัด อุทรานันท์. 2529 : 171 - 172)

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygine Factors) ปัจจัยค้ำจุนไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจโดยตรง เพียงแต่เป็นสิ่งป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจต่องานเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น สถานที่ทำงานอึดอัด คับแคบ ร้อนอบอ้าว ย่อมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ ครั้นเมื่อปรับปรุงสภาพห้องทำงานให้สะดวกสบายขึ้น สิ่งเหล่านี้ก็ไม่ได้ทำให้ปริมาณและคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นแต่ประการใด มี 10 ประการ คือ

1.1 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

1.2 เทคนิควิธี การนิเทศงาน

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้นิเทศ

1.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

1.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 เงินเดือน

1.7 ความปลอดภัย

1.8 ชีวิตส่วนบุคคล

1.9 สภาพของงาน

1.10 สถานภาพของงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นลักษณะของการเร้าให้บุคคลทำงานภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความพึงพอใจในสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว 6 ประการ คือ

2.1 ความสำเร็จของงาน

2.2 การยอมรับ

2.3 ความก้าวหน้า

2.4 ลักษณะงาน

2.5 ความเป็นไปได้ในการก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

2.6 ความรับผิดชอบ

ในทำนองเดียวกันในปี ค.ศ. 1967 อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้เสนอแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ซึ่งความต้องการเหล่านี้ หากได้รับการตอบสนองแล้วก็จะช่วยให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน มาสโลว์ เชื่อว่าองค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่ดีนั้นจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง จากความเชื่อดังกล่าว มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นมา

4. ความต้องการของคนสามารถจัดอันดับความต้องการได้ จากระดับต่ำไปหาระดับสูง และความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองก่อนระดับสูง ซึ่งเรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ตามลำดับขั้นต่ำ ไปหาขั้นสูง ดังนี้

4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

4.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองและความปลอดภัยจากภยันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย ตลอดจนความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงิน

4.3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Need) ความต้องการที่จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับความเป็นมิตร และความรักจากผู้ร่วมงาน และการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Need) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

4.5 ความต้องการที่จะให้เกิดความสมหวังในชีวิต (Actualization Need) เป็นความต้องการที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความมุ่งมั่นของตนเอง

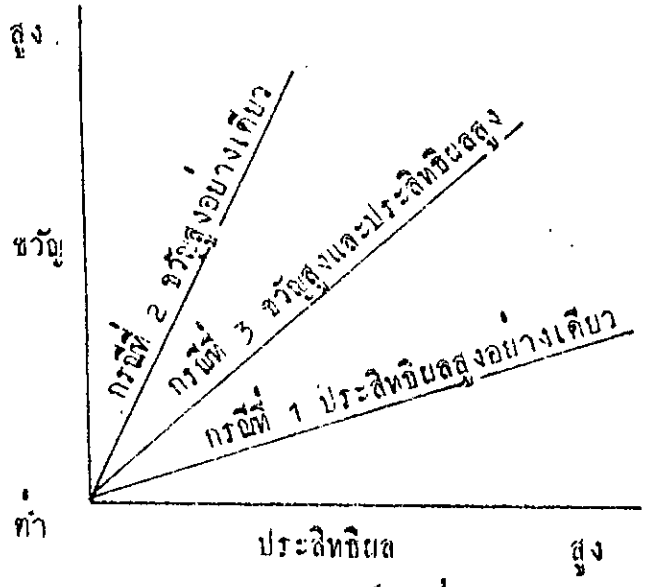
ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันมาก หากจะเปรียบเทียบกันแล้ว ปัจจัยค้ำจุนของ เฮอร์ซเบอร์ก ก็เปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ ส่วนปัจจัยจูงใจก็เปรียบได้กับ

ความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ นั่นเอง การที่ผู้บริหารจะใช้ปัจจัยจูงใจหรือความต้องการระดับสูงสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อได้หาช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตอบสนองปัจจัยค้ำจุนหรือความต้องการระดับต่ำจนเป็นที่พอใจแล้วเท่านั้น และในส่วนที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ แม้ทฤษฎีทั้งสองจะมิได้กล่าวถึงโดยตรง แต่ในทางปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าทฤษฎีดังกล่าวโดยเฉพาะทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กมีอิทธิพลต่อแนวความคิดในการเสริมสร้างขวัญเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาอ้างอิงกันเสมอ และการวิจัยครั้งนี้ก็ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กเป็นแนวทางศึกษาส่วนหนึ่งเช่นกัน

การบริหารงานตามแนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นซึ่งให้ความสำคัญของปัจจัยในเรื่อง "คน" หรือ "ทรัพยากรมนุษย์" เป็นพิเศษนั้น ถือว่า "ขวัญ" ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งทำงานร่วมกันอยู่ในหน่วยงานเป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่ได้หมายความว่า การที่บุคคล หรือ กลุ่มบุคคลใดมีขวัญในการทำงานสูงแล้วผลผลิตหรือประสิทธิภาพของงานจะสูงเสมอไปทุกกรณี ได้มีนักวิชาการชาวต่างประเทศ เช่น สมิท (M. Brewster Smith) ฟอว์เซ็ท (James T. Fawsett) เอฟเซล (Raphael Ezekiel) และ รอท (Susan Roth) กับ เดวิส (Keith Davis) ได้ศึกษาถึงสาเหตุความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและประสิทธิผล หรือผลผลิตในการทำงานซึ่งต่างก็ให้ความเห็นว่า กำลังขวัญมิได้เป็นสาเหตุสัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานโดยใกล้ชิดกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้นสูงเสมอไปทุกกรณี (ณัฐพล ขันธไชย. 2517 : 446) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เดวิส 1967 : 60 - 62) มีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานและขวัญนั้น สามารถพิจารณาได้ 3 กรณี คือ

กรณีที่ 1 การที่ประสิทธิผลของการทำงานของบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลในบางหน่วยงานสูงทั้ง ๆ ที่ขวัญในการทำงานบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

กรณีที่ 2 ประสิทธิผลในการทำงานต่ำทั้ง ๆ ที่ขวัญในการทำงานสูง
กรณีที่ 3 ประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้นตามลำดับเมื่อขวัญสูงขึ้น
กรณีทั้งสามดังที่กล่าวแล้ว สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้




ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและประสิทธิผล

ถึงกระนั้นก็ตาม นักวิชาการผู้ซึ่งได้ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ก็มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า ถ้าปราศจากเสียซึ่งขวัญที่ดีหรือสูงแล้ว การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานนั้นจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลายืนยาวนานย่อมจะบังเกิดไม่ได้ แต่ถ้ามีปัจจัยส่งเสริมอื่น ๆ เช่น การมีผู้นำที่สามารถ และการมีปัจจัยทางด้านเทคนิคในการผลิตต่างๆ อย่างพร้อมสรรพร่วมกับการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งต้องทำงานร่วมกันในหน่วยงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงแล้ว ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลายืนยาวนานอย่างแน่นอน (ณัฐพล ชันชไชย. 2527 : 447)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ

ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างขวัญและความพอใจให้แก่สมาชิกในองค์การ เพื่อให้บุคคลทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความเต็มใจ มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย

มีความสุขและความพึงพอใจในงานที่ทำ (อรุณ รักธรรม. 2517 : 212) ดังนั้นจึงมีผู้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกันอย่างกว้างขวาง เช่น

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 242 - 243) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. ลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจนั้นย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานในองค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิผลขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมี ความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานของงองค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งานมีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจ และมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของที่ทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากสภาวะภายในของผู้นั้นเอง หรือมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่อื่น ๆ เช่น

ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตแล้วก็ไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 417) มีความเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานจะดูได้จาก

1. เงินเดือน
2. ความมั่นคง
3. สภาพในการทำงาน
4. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา
6. โอกาสก้าวหน้า
7. ความเข้าใจกันได้กับเพื่อนร่วมงาน
8. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
9. สถานะทางสังคม
10. การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีค่า

ภัรพล ชันชไชย (2517 : 451) ได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
3. ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การมีการติดต่อสื่อข่าวสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย

8. การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจหน่วยงาน
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
17. สภาพความพอใจในงาน
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมภายในหน่วยงาน
20. สวัสดิการของหน่วยงาน

สุชน จุฑาทิพย์ (2515 : 88) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของนักวิชาการ คือ

1. ความภาคภูมิใจ
2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
4. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
5. สภาพการยอมรับจากหน่วยงาน
6. รายได้ของนักวิชาการ
7. การสื่อข้อความในหน่วยงาน
8. การอุทิศตนเพื่องาน
9. ความพอใจในงาน

10. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

12. สถานภาพการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

13. ความร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

14. ความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

15. ความพอใจในสภาพการทำงานของผู้ร่วมงาน

16. ความสามารถของผู้ร่วมงาน

17. ผู้บังคับบัญชาให้เหตุผลในการปฏิบัติ

18. ความรังเกียจเดียดฉันท์จากผู้ร่วมงาน

และจากการศึกษาของบุญเจือ ทองประหวั่น (2526 : 24) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยเลือกศึกษาปัจจัย 12 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะของงาน

2. สภาพการปฏิบัติงาน

3. ความมั่นคงของงาน

4. ความเจริญก้าวหน้า

5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

7. การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

8. การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

9. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

10. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

11. สถานภาพในสังคม

12. สภาพการขาดงานและการโยกย้าย

จากผลของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญ ๆ ได้ 10 ปัจจัย ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความมั่นคงของงาน
3. ความเจริญก้าวหน้า
4. เงินเดือนและสวัสดิการ
5. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ
7. การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
10. สถานภาพทางสังคม

<u>มาตรการสำหรับวัดขวัญ</u>

ขวัญเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตรวจ วินิจฉัย และดูแลให้ขวัญขององค์การดีอยู่เสมอ มาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 243) ได้ให้แนวทางไว้ดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็วหรือลดลงแล้วไม่กลับขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ต่อมาเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ การตรวจระดับของงานจึงเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงสภาพของขวัญในการทำงานได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ขวัญดีจะแสดงออกโดยการกระตือรือร้นในการทำงานและความตั้งใจในการทำงาน การขาดงานหรือการลางานบ่อย ๆ ของคน

ในองค์การย่อมกระทบกระเทือนต่อผลงานและประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลาด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร เพราะพฤติการณ์การลาหรือหยุดงานอาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของคนงานได้ดีว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง ความเฉื่อยชาก็อาจมีเหตุหรือสภาพจิตใจได้รับความกระทบกระเทือนจึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างกระฉับกระเฉง สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอโยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ และได้จัดระบบเงินเดือน หรือค่าจ้างอย่างเป็นธรรมรวมทั้งสภาพการณ์แวดล้อมการทำงานก็ได้จัดไว้แล้วก็ตาม แต่ยังมีคนลาออกหรือขอย้ายมาก ๆ ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดีหรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษ การทำงานของคนในองค์การก็ดี หากมีบ่อย ๆ เสมอ ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นยาก หากการปฏิบัติงานเป็นไปตามปกติและผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับความดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้า

5. การออกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้งหรือ 6 เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม แม้ว่าวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตามแต่ก็คุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีการที่จะทราบถึงสภาพขวัญดีอีกวิธีหนึ่งคือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา เป็นวิธีที่อาจได้คำตอบที่แปลความได้ชัดเจนว่าแบบสอบถามแม้ว่าจะสิ้นเปลืองเวลาก็ตาม แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในเทคนิคการถามและสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้ก็นับว่าให้ประโยชน์คุ้มค่า

เศรษฐพร คูหวิพิทักษ์ (2514 : 7; อ้างอิงมาจาก กรมสามัญศึกษา. 2527 : 87 - 88) ได้เสนอวิธีวัดระดับกำลังขวัญว่า อาจจะวัดได้จาก ความรู้ หรือ ความต้องการ

พื้นฐานทางอารมณ์ของมนุษย์ ซึ่งได้แก่

1. ความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่ หรือต่องานต่อสภาวะในการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเหนือกว่าหรือต่ำกว่าหรือเท่ากัน

2. ความรู้สึกหรือความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องหรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จหรือได้ปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

3. ความรู้สึกหรือความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงทั้งในด้านการงาน และในด้านการครองชีพ

4. ความรู้สึกหรือความต้องการก้าวหน้าและมีโอกาสในการที่จะดำเนินการในสิ่งที่คนปรารถนา

<u>ลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดีและขวัญไม่ดี</u>

องค์การใดที่มีขวัญดี บรรยากาศของการทำงานจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ผลผลิตจะมีประสิทธิภาพสูง ดังที่ วัฒนา สูตรสุวรรณ (2521 : 243) ได้สรุปลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญในการปฏิบัติงานดีไว้ดังนี้

1. บรรยากาศในองค์การร่าเริงแจ่มใส

2. การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่น ถูกต้องและเชื่อถือได้

3. สมาชิกในองค์การมีความสนใจและสนุกเพลิดเพลินกับงาน

4. สมาชิกขององค์การให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

5. สมาชิกในองค์การจะทำการวิพากษ์วิจารณ์หรือให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

6. สมาชิกในองค์การพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินหรือรีบด่วน

7. สมาชิกในองค์การจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

8. สมาชิกในองค์การจะยังดำรงสภาพด้วยความปกติสุขตามเดิม แม้จะมีเหตุผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม

นอกจากนี้ นพดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงไว้ดังนี้

1. ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สังเกตได้จากการชอบทำงานเป็นทีมคิดหรือแสดงออกในลักษณะคำพูด "พวกเรา" มากกว่า "ตัวฉัน" ยินดีและเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งกำลังกายและกำลังความคิด ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่งก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม และหากสมาชิกคนใดมีปัญหาก็ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม

2. มีแรงจูงใจสูงและมีความแข็งขันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สังเกตได้จากความกระตือรือร้นในงาน ไม่เฉื่อยชาหรือผลัดวันประกันพรุ่ง เต็มใจที่จะรับงานใหม่ งานยาก งานท้าทาย มีความมั่นใจในกลุ่มไว้วางใจต่อกลุ่ม ร่วมมือกันฟันฝ่าอุปสรรคอย่างไม่มีเสียงบ่นหรือท้อแท้

3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สังเกตจากระยะเวลาการทำงานมากกว่าปกติ ความสนุกกับงานและความภาคภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มงานของตน

ส่วนองค์การใดที่มีขวัญไม่ดี บรรยากาศในการทำงานจะมีลักษณะที่ไม่ค่อยตั้งใจในการทำงานทำงานเพียงให้ผ่านพ้นไปแต่ละวัน โดยมิได้คำนึงถึงปริมาณงานและคุณภาพของงาน ซึ่ง วัชนา สูตรสุวรรณ (2521 : 244) ได้สรุปลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่ดีไว้ ดังนี้

1. บุคคลในองค์การมีการลาออกจากงานหรือขอย้ายขอโอนไปอยู่ที่อื่นด้วยความสมัครใจในอัตราที่เพิ่มขึ้นมากกว่าปกติ

2. การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีความเฉื่อยชาและมีความเงื่องหงอยเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

3. บุคคลในองค์การมีการลาและขาดงานมากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณที่ต้องทำมาก

4. การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีความผิดพลาดไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มีมากขึ้นผิดปกติ

5. สมาชิกในองค์การมีความคิดเห็นขัดแย้ง มีการแสดงอารมณ์ต่อกันและมีการทะเลาะเบาะแว้งกันมาก

6. ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นได้จากการพูดจาโต้ตอบกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ผู้ใต้บังคับบัญชามีการไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม และไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา

8. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขัดแย้งหรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ

9. สมาชิกในองค์การไม่สนใจ หรือไม่เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การติดต่อกันในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการมากขึ้น

10. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงกิริยาไม่พอใจ เมื่อได้รับการตักเตือนหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

11. สมาชิกในองค์การไม่ตั้งใจทำงาน เดินเกร่ไปมาด้วยความขี้เกียจ หรือสูบๆ คลำ ๆ แต่งานอยู่เสมอแต่ไม่เสร็จสักที ดูคล้ายว่ามีงานยุ่งอยู่ตลอดเวลา

12. มีการร้องเรียนหรือมีบัตรสนเท่ห์มากเป็นพิเศษ สมาชิกในองค์การมีการวิพากษ์วิจารณ์เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ

นอกจากนี้ ธีระ ประวาลพฤกษ์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่บุคคลมีชวัญไม่ดีไว้ดังนี้

1. มาสาย กลับเร็ว

2. ลาบ่อย ๆ โดยขาดความจำเป็น เข้าลักษณะลาอยู่บ้านเฉย ๆ

3. ขอย้ายกันมาก ทั้งที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ

4. ขาดความพร้อมเพรียงในการประชุม

5. ขาดความสามัคคี เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก

6. จับกลุ่มซุบซิบนินทา

7. มีการหวาดระแวงและทะเลาะกันบ่อย ๆ

8. มีการร้องทุกข์และส่งบัตรสนเท่ห์กันมาก

9. มีการเบี่ยงและหลีกเลี่ยงการรับงาน

10. ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในการทำงานอย่างเดียวกันมากกว่าที่เคยปฏิบัติมา

11. ผลงานที่ออกมาต่ำและขาดคุณภาพ

การเสริมสร้างขวัญ

การสร้างเสริมขวัญเป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพื่อบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรบุคคลขององค์การให้อยู่ในองค์การนานที่สุด และมีประสิทธิภาพสูงสุด วิธีการเสริมสร้างขวัญได้มีผู้พยายามศึกษาหาวิธีการต่าง ๆ ไว้มากมาย เช่น

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 249) ได้สรุปวิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ คือ

1. การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทัศนคติเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อการทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องเสริมสร้างให้ดีและให้เกิดขึ้นแก่บุคคลในองค์การ เพื่อจะได้ทราบว่าปฏิกิริยาของบุคลากรต่อฝ่ายบริหาร จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้เหมาะสมและถูกต้อง

2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์การทุกระดับซึ่งกระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือเกี่ยวกับระบบบริหาร และรับฟังข้อปรึกษาปัญหาของบุคลากรทุกระดับชั้น หากสามารถให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำ แก่บุคลากรเหล่านั้นได้ ก็จะทำให้เกิดความสบายใจขึ้น

3. กำหนดมาตรฐานและเครื่องมือวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ ในการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ หรือการเลื่อนชั้นหรือตำแหน่ง

4. การสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน การมอบหมายให้

ให้บุคคลใด ๆ ปฏิบัติหรือทำงานใด จะต้องพิจารณาความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ สนับสนุนความคิดริเริ่มในการทำงานที่ดี

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งขององค์การ ในองค์การหนึ่งย่อมประกอบไปด้วย กลุ่มสังคมย่อย ๆ หลาย ๆ กลุ่ม ซึ่งกลุ่มต่าง ๆ ควรจะได้มีการผสมผสานกันและยอมรับซึ่งกันและกันในการรักษาผลประโยชน์ขององค์การ

6. ความยุติธรรม ผู้บริหารต้องให้ความยุติธรรมแก่บุคคลทุกคนในองค์การโดยเสมอภาคและทั่วถึงกัน มีการยกย่องบุคคลที่ทำดี การพิจารณาความดีความชอบประจำปีต้องให้ความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล

7. การจัดสวัสดิการที่ดี การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่บุคคลในองค์การ นอกเหนือจากรายได้ปกติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและจงรักภักดีต่อองค์การ

8. สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องการความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน การจัดหาเครื่องทุนแรงมาช่วยในการปฏิบัติงานจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

ฉัตรชัย อรพนันท์ (2524 : 185) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ

1.1 ให้ทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของงาน โดยการประชุมชี้แจงให้อยู่ในแนวเดียวกันอย่าให้เกิดความไม่เข้าใจซึ่งอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งได้

1.2 ให้ทุกคนแสดงออกถึงความสำเร็จของผลงานตามความสามารถนั่นคือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน ทั้งนี้หมายถึงสัมฤทธิผลของเงินเดือนตำแหน่ง วิทยฐานะอีกด้วย

1.3 ได้รับการยกย่องเชื่อถือกันโดยทั่วถึง ควรกล่าวยกย่องสรรเสริญในความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจจะดีที่สุด

1.4 ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ รู้สึกเป็นพวกเขา พวกเรา พวกสถาบันนั้น พวกสถาบันนี้

1.5 หาทางช่วยเหลือทางเศรษฐกิจเท่าที่จะทำได้ เพราะถ้ามีหนี้สินย่อมทำให้การดำเนินงานไปด้วยความไม่สะดวกห่วงหน้าห่วงหลัง

1.6 ปัญหาทางครอบครัว เช่น ช่วยเหลือเมื่อยามเจ็บป่วย เกิดภยันตราย โดยเฉพาะภรรยา สามี ของผู้บริหาร อย่าให้ยุ่งงานมากจนเกินขอบเขต

1.7 ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน บรรยากาศการทำงานที่พักควรจัดให้ดีและเหมาะสม

2. ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้

2.1 ให้ทุกคนเชื่อถือในความสามารถในการบริหาร มีฝีมือในการทำงาน มิใช่ผิดบ่อย ๆ จนทำให้ถูกผู้ใหญ่ที่เหนือกว่าเรียกไปว่ากล่าวตักเตือน

2.2 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผิดก็รับผิด และไม่มีการซัดทอดไปให้ลูกน้อง

2.3 การแสดงน้ำใจเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย แม้คณะคนงานภารโรงให้รักงานเอาใจใส่งาน และตั้งใจปฏิบัติงานด้วยใจจริงและเต็มใจ

2.4 ควรยกย่องว่างานเป็นของพวกเราทุกคน หรือหมู่คณะใดคณะหนึ่ง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ รักงาน อันจะเป็นแนวทางไปสู่การที่สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.5 ติดต่อกับคนภายนอกโรงเรียนดี ให้ความร่วมมือ ประชาสัมพันธ์และได้รับความเชื่อถือโดยทั่วไป

2.6 รู้จักน้ำใจของผู้ร่วมงานดี

อรรณพ บุญยรัตพันธ์ (2525 : 22) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการไว้ ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังข้าราชการให้มีความพอใจ มีความรักงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชากระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องไม่ชมจนพร่ำเพรื่อจนเกินไป

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่ลูกน้องพอควร ให้ถามทุกข์สุขให้คำปรึกษา ในเรื่องส่วนตัวและราชการ รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของลูกน้องด้วย

4. วางมาตรฐานด้วยความยุติธรรมในการส่งเสริมสนับสนุนลูกน้อง ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การพิจารณาขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ฯลฯ เพื่อป้องกันความลำเอียงและข้อครหา

5. สร้างความภูมิใจให้แก่ข้าราชการต่อหน่วยงาน จนทำให้เกิดข้าราชการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

6. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่ข้าราชการ ทำให้เกิดบรรยากาศน่าทำงาน

7. ให้โอกาสแก่ลูกน้องแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรจะรับฟัง ในขณะเดียวกันถ้าความคิดเห็นนั้นดีมีประโยชน์ก็ควรมีสิ่งตอบแทนยกให้เป็นความดีความชอบของผู้นั้น เพื่อเป็นตัวอย่างและกำลังใจแก่คนอื่นต่อไป

8. มีระบบเที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของข้าราชการ ควรมีกล่องรับคำแนะนำและที่ปรึกษาสำหรับข้าราชการ เมื่อเกิดความเดือดร้อน ไม่สามารถไปร้องทุกข์กับผู้ใด

9. เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการ เพราะเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อยไม่พอในการใช้จ่ายดำรงชีวิตประจำวันจะทำให้ขวัญเสื่อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

ปัจจุบันได้มีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของบุคลากรในสถานศึกษาไว้มากมาย แต่การวิจัยเกี่ยวกับขวัญของบุคลากรอื่น ๆ ทางการศึกษาที่ไม่ได้

ทำงานอยู่ในสถานศึกษา เช่น หน่วยศึกษานิเทศก์นั้น ยังไม่ได้รับการสนใจศึกษามากนัก

มนูญ เอี่ยมวิลัย (2519 : 80 - 91) ได้วิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารมีผลต่อขวัญในการทำงานของครูสูง ครูที่มีอายุราชการมาก มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่มีวุฒิต่ำมีขวัญดีกว่าครูที่มีวุฒิสูง

มัลลวีร์ ห่อสกุลกล (2520 : 35 - 48) ได้วิจัยขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของประมาณงานที่รับผิดชอบ ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีระดับขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สงวน ช้างฉัตร (2520 : 63) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในระดับสูงได้แก่ สวัสดิการของวิทยาลัย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในระดับต่ำได้แก่ อิทธิพลทางด้านวิชาการจากชุมชน คุณวุฒิไม่มีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กล้า ทองขาว (2523 : 94) ซึ่งพบว่า วุฒิและประสบการณ์ทางการสอนไม่ได้ส่งผลทำให้ขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน

บุญเจือ ทองประหวัน (2526 : 63) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทั่วประเทศ พบว่าศึกษานิเทศก์จังหวัดมีขวัญไม่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำทุกปัจจัย เมื่อเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูงไปสู่ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับต่ำ ได้ดังนี้ (1) ลักษณะของงาน (2) ความสัมพันธ์กับดี

ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (4) สภาพการขาดงานและการโยกย้าย (5) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร (6) สถานภาพในสังคม (7) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (8) การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบผลสำเร็จ (9) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (10) ความเจริญก้าวหน้า (11) สภาพการปฏิบัติงาน (12) ความมั่นคงของงาน และขวัญของศึกษานิเทศก์เมื่อแยกเปรียบเทียบ โดยพิจารณาจากตัวแปรต่าง ๆ คือ เพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง และเวลาที่เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเมื่อเปรียบเทียบระหว่างศึกษานิเทศก์ที่มีอายุเกิน 40 ปี กับศึกษานิเทศก์ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี

วนิดา มนัสไพบูลย์ (2521 : 83) ทำการวิจัยเรื่องเจตคติของครูที่มีต่อศึกษานิเทศก์ สรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และไม่จำเป็นว่าเป็นเพศใด แต่จำนวนผู้มีความเห็นว่าควรเป็นเพศชายมีมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำราญ ชวนวัน (2524 : 135) ที่ว่าผู้บริหารและครูมีความคาดหวังว่าศึกษานิเทศก์ควรมีอายุอยู่ในระหว่าง 31-40 ปี และมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย

มนูญ บุญเชิด (2519 : 123 - 128) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด พบว่าศึกษานิเทศก์ไม่พอใจองค์ประกอบทางด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การขาดอุปกรณ์ งบประมาณสำหรับการนิเทศมีน้อย ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานทางวิชาการเพราะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของศึกษาธิการจังหวัด และศึกษานิเทศก์ต้องทำงานธุรการมากเกินไปจนไม่มีเวลาจะคิดริเริ่มงานตามหน้าที่ของตน ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์พอใจได้แก่ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพของงานและเกียรติภูมิของตำแหน่ง การยอมรับนับถือในผลงาน นโยบายการนิเทศและผลสัมฤทธิ์ของงาน

สำหรับงานวิจัยเรื่องขวัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในต่างประเทศที่น่าสนใจ คือ บรีเมอร์ (Breamer. 1970 : 574 - A) ได้ทำการวิจัยขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมรีแลนด์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูเข้มแข็ง คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะครูและครูใหญ่ การสนับสนุนของคณะครู การยอมรับในความสำเร็จ การเอาใจใส่อย่างเพื่อน และความเข้าใจในความสัมพันธ์ สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย การประชุมของคณะวิชาอย่างยืดยาว การไม่สนับสนุนครูในปัญหาด้านระเบียบวินัย การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่

ฮีลี (Healy. 1970 : 2640 - A) ได้ทำการศึกษาขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในชุมชนคาทอลิกในสหรัฐอเมริกา พบว่าขวัญของครูต่ำเกี่ยวกับเสถานภาพความมั่นคงทางการเงิน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเป็นสมาชิกใหม่ และความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน การเตรียมตัวในทางวิชาการ และวุฒิบัตรของครู

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญมีทั้งปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัว และปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งสรุปได้ว่า การศึกษาวิจัยโดยทั่วไปจะเน้นปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัวมาเป็นตัวแปรอิสระ อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิ เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการ เป็นต้น นำมาเป็นขอบเขตของเนื้อหา เพื่อสร้างเครื่องมือในการวัดระดับขวัญ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัวหรือสถานภาพเป็นตัวแปรอิสระที่จะศึกษาเช่นเดียวกัน อันได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. วุฒิ
4. ประสบการณ์

และกำหนดให้ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมนำมาเป็นขอบเขตของเนื้อหา เพื่อสร้างเครื่องมือวัด ประกอบด้วย

1. ลักษณะของงาน
2. สภาพการปฏิบัติงาน
3. ความมั่นคงปลอดภัย
4. ความเจริญก้าวหน้า
5. เงินเดือนและสวัสดิการ
6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
7. การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ
8. การมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
10. ความเชื่อมั่น และนับถือในตัวผู้บริหาร
11. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
12. สถานภาพทางสังคม

<u>สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า</u>

ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ที่มีเพศ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ และเขตการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน

# บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษาทั้ง 12 เขต ซึ่งมีจำนวน 380 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา จำนวน 343 คน ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษาทั้ง 12 เขต ซึ่งสุ่มมาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งพวก (Stratified random sampling) ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ดังแสดงในตาราง 1 ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจำนวนประชากรศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่ในแต่ละเขตการศึกษา
2. เปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของแต่ละเขตการศึกษา

3. สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบง่ายของแต่ละเขต จากกลุ่มประชากรของแต่ละเขตให้ได้จำนวนที่ได้จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน

4. รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ 343 คน

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์ จำแนกตามเขตการศึกษา

| หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา | | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|---|
| เขตการศึกษา 1 | (นครปฐม) | 31 | 28 |
| เขตการศึกษา 2 | (ยะลา) | 25 | 24 |
| เขตการศึกษา 3 | (สงขลา) | 35 | 32 |
| เขตการศึกษา 4 | (ภูเก็ต) | 23 | 19 |
| เขตการศึกษา 5 | (ราชบุรี) | 33 | 28 |
| เขตการศึกษา 6 | (ลพบุรี) | 31 | 28 |
| เขตการศึกษา 7 | (พิษณุโลก) | 30 | 28 |
| เขตการศึกษา 8 | (เชียงใหม่) | 35 | 32 |
| เขตการศึกษา 9 | (อุดรธานี) | 35 | 32 |
| เขตการศึกษา 10 | (อุบลราชธานี) | 35 | 32 |
| เขตการศึกษา 11 | (นครราชสีมา) | 37 | 32 |
| เขตการศึกษา 12 | (ชลบุรี) | 30 | 28 |
| | รวม | 380 | 343 |

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้สำหรับวัดระดับขวัญ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ ซึ่งจะมีคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งบ่งให้ทราบถึงตามตัวแปรต่าง ๆ ทั้ง 5 ตัวที่กำหนดไว้ คือ

1. เพศ ซึ่งแบ่งออกเป็น เพศชาย และเพศหญิง
2. อายุ ซึ่งแบ่งออกเป็น 40 ปีหรือน้อยกว่า และมากกว่า 40 ปี
3. วุฒิ ซึ่งแบ่งออกเป็น ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งแบ่งออกเป็น ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป
5. เขตการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 12 เขต

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scales) ถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 12 ลักษณะที่มีผลต่อระดับขวัญ ได้แก่

1. ลักษณะของงาน
2. สภาพการปฏิบัติงาน
3. ความมั่นคงปลอดภัย
4. ความเจริญก้าวหน้า
5. เงินเดือนและสวัสดิการ
6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
7. การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ
8. การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
10. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

11. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

12. สถานภาพทางสังคม

ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ

2. รวบรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาและปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ณัฐพล ขันธไชย, มนูญ เอี่ยมวิลัย, สงวน ช้างฉัตร, บุญเจือ ทองประหวั่น และ กล้า ทองขาว

3. สร้างแบบสอบถามวัดขวัญ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ได้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 74 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัยเพื่อตรวจแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามนี้ไปให้ผู้มีประสบการณ์ และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานทางด้านศึกษานิเทศก์ จำนวน 6 คน คือ นายสมชาติ รัตนถาวร ผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ นายอาคม จันทสุนทร หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา นายประกาศ แสงเพชร ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา นายเสนาะ หัตถี หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 นายสุรชัย เพียนขาว หัวหน้าฝ่ายนิเทศการบริหารหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 นายถวิล มาตรเลี่ยม หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 เพื่อพิจารณาว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาหรือไม่ แล้วนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมเพื่อคัดเลือกข้อที่อยู่ในเกณฑ์ไว้ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปถึงหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาส่วนกลาง เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขอหนังสือนำจากหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาส่วนกลาง ถึงหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาทุกเขต เพื่อขอความร่วมมือในการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3. หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ส่งแบบสอบถามให้กับศึกษานิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือให้ศึกษานิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

4. หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา รวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยที่สำนักงานหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ลพบุรี เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 343 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.55 และเมื่อจำแนกตามตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างได้ลักษณะของแบบสอบถาม ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับ จำแนกตามตัวแปร

| เขตการศึกษา | จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับ | เพศ | | อายุ | | วุฒิ | | ประสบการณ์ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ชาย | หญิง | 40 ปี หรือน้อยกว่า | มากกว่า 40 ปี | ป.ตรี หรือต่ำกว่า | สูงกว่า ป.ตรี | ต่ำกว่า 6 ปี | 6 ปี ขึ้นไป |
| 1 | 24 | 18 | 6 | 7 | 17 | 14 | 10 | 5 | 19 |
| 2 | 21 | 15 | 6 | 6 | 15 | 10 | 11 | 8 | 13 |
| 3 | 30 | 21 | 9 | 10 | 20 | 15 | 15 | 6 | 24 |
| 4 | 15 | 10 | 5 | 5 | 10 | 9 | 6 | 4 | 11 |
| 5 | 25 | 17 | 8 | 7 | 18 | 15 | 10 | 5 | 20 |
| 6 | 26 | 17 | 9 | 19 | 7 | 11 | 15 | 5 | 21 |
| 7 | 23 | 15 | 8 | 13 | 10 | 9 | 14 | 9 | 14 |
| 8 | 23 | 16 | 7 | 10 | 13 | 10 | 13 | 3 | 20 |
| 9 | 29 | 22 | 7 | 14 | 15 | 15 | 14 | 8 | 21 |
| 10 | 29 | 23 | 6 | 11 | 18 | 21 | 8 | 5 | 24 |
| 11 | 23 | 14 | 9 | 7 | 16 | 13 | 10 | 3 | 20 |
| 12 | 22 | 9 | 13 | 11 | 11 | 11 | 11 | 2 | 10 |
| รวม | 290 | 197 | 93 | 120 | 170 | 153 | 137 | 63 | 227 |

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาไปคำนวณโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS$^{X}$ (Statistical Package for the Social Science version X) ของสำนักบริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

1.1 ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาจากการตอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ระดับความคิดเห็น

| | | |
|---|---|---|
| มากที่สุด | ให้คะแนน | 5 คะแนน |
| มาก | ให้คะแนน | 4 คะแนน |
| ปานกลาง | ให้คะแนน | 3 คะแนน |
| น้อย | ให้คะแนน | 2 คะแนน |
| น้อยที่สุด | ให้คะแนน | 1 คะแนน |

1.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และรายปัจจัย และนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาศึกษาว่าสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์มีในระดับใด โดยนำไปเทียบกับเกณฑ์ซึ่งได้ดัดแปลงจากแนวคิดของเบสท์ (Best. 1972 : 174) และชูศรี วงศ์รัตนะ (2527 : 85) แบ่งเป็น 3 เกณฑ์ ดังนี้

ถ้าค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.60 - 5.00 แสดงว่า มีขวัญในระดับสูง

ถ้าค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.60 - 3.59 แสดงว่า มีขวัญในระดับปานกลาง

ถ้าค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.59 แสดงว่า มีขวัญในระดับต่ำ

1.2.3 การเปรียบเทียบขวัญระหว่างศึกษานิเทศก์กลุ่มต่าง ๆ ที่มีเพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ต่างกันจะเปรียบเทียบโดยใช้ t - test เป็นรายปัจจัยที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

1.2.4 การเปรียบเทียบขวัญระหว่างศึกษานิเทศก์ เขตต่าง ๆ จะเปรียบเทียบโดยใช้ F - test ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

<u>สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

1. หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรม

$$IC = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ IC แทนค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อสอบกับลักษณะพฤติกรรม

$\Sigma X$ แทนผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

(สมบูรณ์ ชิตพงศ์. 2527 : 128 - 129)

2. ค่าสถิติพื้นฐาน ใช้สูตร

2.1 คะแนนเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ X แทน คะแนนเฉลี่ย

$\Sigma X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนศึกษานิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2522 : 51)

2.2 หาความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร

$$s = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ $s$ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\Sigma X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\Sigma X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว

$N$ แทน จำนวนศึกษานิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2522 : 100)

2.3 หาค่าความแปรปรวน ใช้สูตร

$$s^2 = \frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ $s^2$ แทน ค่าความแปรปรวน

$\Sigma X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\Sigma X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว

$N$ แทน จำนวนศึกษานิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2522 : 215)

3. การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ $t$ แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤติ

$X_1, X_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2

$S_1^2, S_2^2$ แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

$N_1, N_2$ แทน จำนวนศึกษานิเทศก์ ในกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{N_1}\right)^2}{N_1-1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{N_2}\right)^2}{N_2-2}}$$

(บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ. 2523 : 107)

4. ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (one - way classification) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 95 - 98) จากสูตร

$$F = \frac{Ms_b}{Ms_w}$$

เมื่อ $F$ แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤติ

$Ms_b$ แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$Ms_w$ แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ทดสอบนัยสำคัญโดยวิธีนิวแมน-คูลส์ (Newman - Kuels Test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2527 : 162 - 167)

# บทที่ 4

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้ คือ

N แทน จำนวนศึกษานิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

$\Sigma X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว

$\Sigma X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

$S^2$ แทน ค่าความแปรปรวน (Variance)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution

SS แทน ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Square)

df แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การศึกษาระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ จำแนกตามเขตการศึกษาปัจจัย

ของชวัญ เพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ และการวิเคราะห์เป็นรายข้อในแต่ละปัจจัยของชวัญ.

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบระดับชวัญของศึกษานิเทศก์ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์และเขตการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาระดับชวัญของศึกษานิเทศก์จำแนกตามเขตการศึกษา ปัจจัยของชวัญ เพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์รวมทั้งการวิเคราะห์เป็นรายข้อในแต่ละปัจจัยของชวัญ ดังปรากฏผลในตารางที่ 3 - 16

ตาราง 3 ขวัญของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษาตามลักษณะงาน 12 ปัจจัย

| ปัจจัยงาน \ เขตการศึกษา | 1 N = 24 | | 2 N = 21 | | 3 N = 30 | | 4 N = 15 | | 5 N = 25 | | 6 N = 26 | | 7 N = 23 | | 8 N = 23 | | 9 N = 29 | | 10 N = 29 | | 11 N = 23 | | 12 N = 22 | | N = 29 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S |
| 1. ลักษณะงาน | 3.84 | 0.41 | 3.92 | 0.52 | 3.61 | 0.63 | 3.78 | 0.79 | 3.78 | 0.45 | 3.90 | 0.47 | 3.85 | 0.67 | 4.18 | 0.45 | 4.00 | 0.52 | 3.86 | 0.57 | 3.80 | 0.54 | 3.78 | 0.51 | 3.86 | 0 |
| 2. สภาพการปฏิบัติงาน | 3.32 | 0.50 | 3.22 | 0.57 | 3.45 | 0.54 | 2.87 | 0.64 | 3.21 | 0.54 | 3.65 | 0.49 | 3.08 | 0.52 | 2.91 | 0.41 | 3.35 | 0.72 | 3.39 | 0.62 | 2.64 | 0.42 | 3.30 | 0.37 | 3.23 | 0 |
| 3. ความมั่นคงปลอดภัย | 3.10 | 0.51 | 3.36 | 0.45 | 2.91 | 0.67 | 3.06 | 0.56 | 3.04 | 0.50 | 3.06 | 0.48 | 3.06 | 0.60 | 3.34 | 0.51 | 3.14 | 0.52 | 3.11 | 0.52 | 3.24 | 0.34 | 3.09 | 0.48 | 3.12 | 0 |
| 4. ความเจริญก้าวหน้า | 3.36 | 0.51 | 3.72 | 0.69 | 3.10 | 0.85 | 3.23 | 0.94 | 3.05 | 0.64 | 3.44 | 0.67 | 3.53 | 0.73 | 3.80 | 0.45 | 3.37 | 0.69 | 2.99 | 0.73 | 3.46 | 0.58 | 3.12 | 0.50 | 3.33 | 0. |
| 5. เงินเดือนและสวัสดิการ | 3.40 | 0.63 | 3.61 | 0.83 | 3.36 | 0.72 | 3.33 | 0.66 | 3.23 | 0.50 | 3.56 | 0.53 | 3.75 | 0.64 | 4.11 | 0.50 | 3.33 | 0.68 | 3.08 | 0.70 | 3.20 | 0.50 | 3.36 | 0.37 | 3.43 | 0. |
| 6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน | 3.40 | 0.69 | 3.68 | 0.67 | 3.26 | 0.77 | 2.96 | 0.84 | 3.08 | 0.63 | 3.31 | 0.54 | 3.17 | 0.86 | 3.58 | 0.44 | 3.22 | 0.70 | 3.25 | 0.70 | 3.01 | 0.70 | 2.72 | 0.71 | 3.23 | 0. |
| 7. การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.45 | 0.56 | 3.50 | 0.59 | 3.56 | 0.47 | 3.22 | 0.71 | 3.26 | 0.55 | 3.26 | 0.47 | 3.41 | 0.69 | 3.52 | 0.33 | 3.41 | 0.60 | 3.36 | 0.58 | 3.37 | 0.44 | 3.29 | 0.59 | 3.39 | 0. |
| 8. การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | 3.52 | 0.75 | 3.74 | 0.84 | 3.31 | 0.81 | 3.33 | 0.90 | 3.24 | 0.66 | 3.42 | 0.51 | 3.43 | 0.83 | 3.73 | 0.53 | 3.53 | 0.76 | 3.35 | 0.84 | 3.36 | 0.53 | 3.00 | 0.58 | 3.41 | 0. |
| 9. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม | 3.46 | 0.52 | 3.79 | 0.54 | 3.57 | 0.64 | 3.18 | 0.48 | 3.38 | 0.55 | 3.62 | 0.53 | 3.61 | 0.53 | 3.60 | 0.38 | 3.46 | 0.52 | 3.53 | 0.54 | 3.41 | 0.44 | 3.35 | 0.43 | 3.51 | 0. |
| 10. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร | 3.82 | 0.53 | 3.78 | 0.76 | 3.49 | 0.87 | 3.25 | 0.65 | 3.95 | 0.69 | 3.11 | 0.61 | 4.14 | 0.55 | 3.81 | 0.62 | 3.43 | 0.65 | 3.29 | 0.95 | 3.72 | 0.78 | 2.81 | 0.79 | 3.55 | 0. |
| 11. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.92 | 0.58 | 3.83 | 0.70 | 3.60 | 0.85 | 3.41 | 0.81 | 3.74 | 0.82 | 2.96 | 0.60 | 4.13 | 0.63 | 3.75 | 0.83 | 3.45 | 0.86 | 3.11 | 0.92 | 3.80 | 0.83 | 2.77 | 0.79 | 3.53 | 0. |
| 12. ฐานภาพทางสังคม | 3.36 | 0.66 | 3.58 | 0.64 | 3.46 | 0.65 | 3.29 | 0.51 | 3.46 | 0.54 | 3.36 | 0.75 | 3.38 | 0.62 | 3.30 | 0.63 | 3.51 | 0.67 | 3.46 | 0.76 | 3.41 | 0.51 | 3.35 | 0.51 | 3.42 | 0. |
| รวมเฉลี่ย | 3.50 | 0.49 | 3.64 | 0.47 | 3.39 | 0.53 | 3.24 | 0.57 | 3.36 | 0.49 | 3.39 | 0.39 | 3.54 | 0.48 | 3.64 | 0.26 | 3.43 | 0.45 | 3.31 | 0.56 | 3.37 | 0.39 | 3.17 | 0.38 | 3.42 | 0. |

จากตาราง 3 พบว่า ระดับขวัญโดยเฉลี่ยของศึกษานิเทศก์ทั้ง 12 เขตการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตามเขตการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยของขวัญโดยรวมทุกเขต พบว่า ศึกษานิเทศก์มีปัจจัยลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับการพิจารณาระดับขวัญของศึกษานิเทศก์อันเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ในแต่เขตการศึกษา พบว่า

เขตการศึกษา 1 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงาน ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวม 3 ปัจจัยอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เขตการศึกษา 2 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวม 8 ปัจจัย อยู่ในระดับสูงส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เขตการศึกษา 3 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงาน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวม 2 ปัจจัย อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เขตการศึกษา 4 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงานปัจจัยเดียวอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เขตการศึกษา 5 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงาน ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวม 3 ปัจจัยอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เขตการศึกษา 6 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มรวม 3 ปัจจัยอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เขตการศึกษา 7 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวม 5 ปัจจัยอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เขตการศึกษา 8 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวม 7 ปัจจัยอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เขตการศึกษา 9 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงานปัจจัยเดียวอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เขตการศึกษา 10 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงานปัจจัยเดียวอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เขตการศึกษา 11 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงาน ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวม 3 ปัจจัย อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เขตการศึกษา 12 ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยปัจจัยลักษณะงานปัจจัยเดียวอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์อันเกิดจากปัจจัยแต่ละปัจจัย พบว่า

ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ทุกเขตการศึกษาในระดับสูง

ปัจจัยสภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 6 ในระดับสูง ส่วนเขตอื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยมีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ทุกเขตการศึกษาในระดับปานกลาง

ปัจจัยความเจริญก้าวหน้ามีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ทุกเขตการศึกษาในระดับปานกลาง

ปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 8 ในระดับสูง ส่วนเขตอื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 2 ในระดับสูง ส่วนเขตอื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ปัจจัยการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จมีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 8 ในระดับสูง ส่วนเขตอื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารมีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 1 2 5 7 8 และ 11 ในระดับสูง ส่วนเขตอื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 1 2 3 5 7 8 และ 11 ในระดับสูง ส่วนเขตอื่น ๆ มีผลระดับปานกลาง

ปัจจัยสถานภาพทางสังคมมีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ทุกเขตการศึกษาในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ในแต่ละเขตการศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์

| เขตการศึกษา | เพศ | | | | อายุ | | | | วุฒิ | | | | ประสบการณ์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N = 197 ชาย | | N = 93 หญิง | | N = 120 40 ปี หรือน้อยกว่า | | N = 170 40 ปี ขึ้นไป | | N = 153 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า | | N = 136 สูงกว่าปริญญาตรี | | N = 63 ต่ำกว่า 6 ปี | | N = 22 6 ปี ขึ้นไป | | N = 290 รวม | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 1 | 3.63 | 0.31 | 3.11 | 0.43 | 3.32 | 0.43 | 3.57 | 0.38 | 3.54 | 0.44 | 3.44 | 0.36 | 3.51 | 0.43 | 3.49 | 0.40 | 3.50 | 0.40 |
| 2 | 3.76 | 0.44 | 3.36 | 0.47 | 3.35 | 0.41 | 3.76 | 0.46 | 3.44 | 0.49 | 3.83 | 0.38 | 3.61 | 0.51 | 3.67 | 0.47 | 3.64 | 0.47 |
| 3 | 3.34 | 0.60 | 3.52 | 0.33 | 3.07 | 0.72 | 3.55 | 0.32 | 3.63 | 0.32 | 3.15 | 0.61 | 3.53 | 0.32 | 3.36 | 0.57 | 3.39 | 0.53 |
| 4 | 3.25 | 0.63 | 3.23 | 0.52 | 3.11 | 0.61 | 3.31 | 0.58 | 3.17 | 0.71 | 3.35 | 0.32 | 3.64 | 0.46 | 3.10 | 0.56 | 3.24 | 0.57 |
| 5 | 3.40 | 0.41 | 3.29 | 0.40 | 3.40 | 0.35 | 3.35 | 0.42 | 3.34 | 0.35 | 3.40 | 0.49 | 3.52 | 0.46 | 3.33 | 0.39 | 3.36 | 0.40 |
| 6 | 3.36 | 0.46 | 3.43 | 0.25 | 3.37 | 0.41 | 3.43 | 0.36 | 3.53 | 0.40 | 3.29 | 0.37 | 3.31 | 0.64 | 3.41 | 0.33 | 3.39 | 0.39 |
| 7 | 3.40 | 0.49 | 3.81 | 0.35 | 3.76 | 0.29 | 3.27 | 0.54 | 3.32 | 0.49 | 3.68 | 0.44 | 3.71 | 0.44 | 3.42 | 0.48 | 3.54 | 0.48 |
| 8 | 3.60 | 0.23 | 3.73 | 0.31 | 3.67 | 0.31 | 3.61 | 0.22 | 3.69 | 0.24 | 3.59 | 0.27 | 3.52 | 0.20 | 3.65 | 0.26 | 3.64 | 0.26 |
| 9 | 3.54 | 0.41 | 3.11 | 0.42 | 3.45 | 0.47 | 3.42 | 0.44 | 3.48 | 0.47 | 3.38 | 0.43 | 3.49 | 0.59 | 3.41 | 0.39 | 3.43 | 0.45 |
| 10 | 3.33 | 0.52 | 3.23 | 0.76 | 3.55 | 0.45 | 3.17 | 0.59 | 3.32 | 0.60 | 3.29 | 0.49 | 3.67 | 0.53 | 3.24 | 0.55 | 3.31 | 0.56 |
| 11 | 3.34 | 0.32 | 3.42 | 0.51 | 3.38 | 0.40 | 3.37 | 0.40 | 3.28 | 0.38 | 3.48 | 0.39 | 3.13 | 0.53 | 3.40 | 0.37 | 3.37 | 0.39 |
| 12 | 3.32 | 0.25 | 3.05 | 0.43 | 3.08 | 0.49 | 3.24 | 0.25 | 2.97 | 0.41 | 3.35 | 0.25 | 3.12 | 0.41 | 3.16 | 0.39 | 3.17 | 0.38 |
| รวม | 3.45 | 0.45 | 3.36 | 0.47 | 3.40 | 0.48 | 3.43 | 0.45 | 3.40 | 0.47 | 3.44 | 0.44 | 3.53 | 0.47 | 3.39 | 0.45 | 3.42 | 0.46 |

จากตาราง 4 พบว่า ระดับขวัญโดยเฉลี่ยของศึกษานิเทศก์ทั้ง 12 เขตการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเขตการศึกษาพบว่า ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 2 และ 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนเขตการศึกษาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ตามเพศ พบว่า ระดับขวัญโดยเฉลี่ยของศึกษานิเทศก์เพศชายและหญิงทั้ง 12 เขตการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามเขตการศึกษาพบว่า ศึกษานิเทศก์ชายเขตการศึกษา 1 2 และ 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนเขตการศึกษาอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง และศึกษานิเทศก์หญิงเขตการศึกษา 7 และ 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนเขตการศึกษาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ตามอายุ พบว่า ระดับขวัญโดยเฉลี่ยของศึกษานิเทศก์ อายุ 40 ปี หรือน้อยกว่า และ 40 ปีขึ้นไป ทั้ง 12 เขตการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามเขตการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์อายุ 40 ปีหรือน้อยกว่า เขตการศึกษา 7 และ 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนเขตการศึกษาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และศึกษานิเทศก์อายุ 40 ปีขึ้นไป เขตการศึกษา 2 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนเขตการศึกษาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ตามวุฒิ พบว่า ระดับขวัญโดยเฉลี่ยของศึกษานิเทศก์วุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรีทั้ง 12 เขตการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามเขตการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์วุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าเขตการศึกษา 3 และ 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนเขตการศึกษาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีเขตการศึกษา 2 และ 7 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนเขตการศึกษาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ตามประสบการณ์ พบว่า ระดับขวัญโดยเฉลี่ยของศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ทั้ง 12 เขต การศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามเขตการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต่ำกว่า 6 ปี เขตการศึกษา 2

4 7 และ 10 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนเขตการศึกษาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6 ปีขึ้นไป เขตการศึกษา 2 และ 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนเขตการศึกษาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยลักษณะงาน จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยลักษณะงาน | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 1. | งานที่รับผิดชอบอยู่ขณะนี้เป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ | 3.98 | 0.87 |
| 2. | ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมดี | 3.61 | 0.82 |
| 3. | ถ้าปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านน้อยลงกว่านี้ ท่านจะทำงานได้อย่างเต็มที่และได้ผลดี | 3.28 | 1.07 |
| 4. | งานที่รับผิดชอบอยู่ขณะนี้เป็นงานที่ท่านถนัดมาก | 4.00 | 0.77 |
| 5. | งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน | 4.11 | 0.81 |
| 6. | งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่อยู่ในขอบข่ายของการนิเทศการศึกษาโดยตรง | 4.17 | 0.87 |
| | รวม | 3.86 | 0.55 |

จากตาราง 5 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยลักษณะงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีระดับขวัญสูงโดยปัจจัยเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 3 ซึ่งมีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 7. | สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ | 3.74 | 1.08 |
| 8. | สถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศดี | 3.63 | 1.13 |
| 9. | สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด | 3.13 | 1.02 |
| 10. | สถานที่ทำงานของท่านมีความสงบเหมาะแก่การปฏิบัติงาน | 3.16 | 1.11 |
| 11. | บริเวณอาคารสถานที่ที่ทำงานของท่านมีความร่มรื่น | 3.24 | 1.03 |
| 12. | สำนักงานของท่านมีการออกแบบและจัดเป็นระเบียบเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน | 2.96 | 0.93 |
| 13. | วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ | 3.02 | 0.91 |
| 14. | วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสามารถใช้การได้เป็นส่วนใหญ่ | 3.19 | 0.89 |
| 15. | หน่วยงานของท่านมีหนังสือและเอกสารเพื่อการค้นคว้าอ้างอิงมากพอ | 2.50 | 0.86 |
| 16. | การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความถูกต้องและชัดเจนดีทุกครั้ง | 3.29 | 0.87 |
| 17. | ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน | 3.65 | 0.83 |
| | รวม | 3.23 | 0.59 |

จากตาราง 6 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยสภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์ มีระดับขวัญสูง โดยข้อ 7 ข้อ 8 และข้อ 17 และมีระดับขวัญต่ำในข้อ 15 ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 18. | โครงสร้างทางการบริหารของหน่วยศึกษานิเทศก์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ | 2.97 | 0.92 |
| 19. | ท่านสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จที่มุ่งหวังได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนอาชีพ | 2.98 | 0.94 |
| 20. | ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนใดของท่านโอนไปทำงานที่อื่นเพราะความเบื่อหน่ายงานศึกษานิเทศก์ | 2.99 | 1.03 |
| 21. | งานศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพที่มั่นคงไม่แพ้วิชาชีพอื่น | 3.39 | 0.94 |
| 22. | ท่านต้องปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสี่ยงอันตราย | 2.76 | 1.06 |
| 23. | หน่วยงานของท่านได้ทำการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับนับถือของโรงเรียนทั่วไป | 3.33 | 0.79 |
| 24. | ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้หลักในความเป็นธรรมในการปกครองบังคับบัญชา | 3.39 | 0.95 |
| | รวม | 3.12 | 0.53 |

จากตาราง 7 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีระดับขวัญปานกลาง โดยปัจจัยดังกล่าวทุกรายข้อ

ตาราง 8 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความเจริญก้าวหน้า จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยความเจริญก้าวหน้า | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 25. | ศึกษานิเทศก์มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ | 3.34 | 0.96 |
| 26. | ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านได้พยายามส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีโอกาสปรับวุฒิโดยให้ลาศึกษาต่อ | 3.83 | 0.87 |
| 27. | ท่านมั่นใจว่าท่านจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น หากท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จไปได้ด้วยดี | 3.05 | 0.95 |
| 28. | ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสจะได้รับพิจารณาความดีความชอบ โดยหัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงาน | 3.11 | 0.98 |
| | รวม | 3.33 | 0.71 |

จากตาราง 8 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความเจริญก้าวหน้าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีระดับขวัญสูง โดยข้อ 26 ส่วนข้ออื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 29. | เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะทำให้ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่อย่างสมฐานะ | 3.13 | 0.89 |
| 30. | เมื่อออกนิเทศหรือไปปฏิบัติราชการนอกหน่วยงาน ท่านได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะและค่าที่พักตามสิทธิ์ทุกครั้ง | 3.65 | 0.55 |
| 31. | สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกสบายใจและพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ | 3.36 | 0.85 |
| 32. | การเบิกจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และสวัสดิการทุกประเภท ได้รับบริการอย่างรวดเร็ว | 3.39 | 0.85 |
| | รวม | 3.43 | 0.66 |

จากตาราง 9 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีระดับขวัญสูง โดยข้อ 30 ส่วนข้ออื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 33. | เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น | 3.30 | 0.90 |
| 34. | เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี | 3.30 | 0.84 |
| 35. | สามารถตกลงกันได้ด้วยดีเสมอ เมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน | 3.39 | 0.80 |
| 36. | เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ | 2.98 | 0.89 |
| 37. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน | 3.17 | 0.85 |
| | รวม | 3.23 | 0.72 |

จากตาราง 10 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีระดับขวัญปานกลางโดยปัจจัยทุกรายข้อ

ตาราง 11 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 38. | เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน | 3.45 | 0.71 |
| 39. | เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน | 3.49 | 0.69 |
| 40. | ท่านมีความพอใจในผลงานของท่านที่ผ่านมา | 3.49 | 0.72 |
| 41. | ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จและเป็นผลดี | 3.17 | 0.91 |
| 42. | ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ร่วมงานเพราะผลงานที่ได้ปฏิบัติ | 3.43 | 0.72 |
| 43. | โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ ได้เชิญท่านไปให้ความช่วยเหลือพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ | 3.33 | 0.82 |
| | รวม | 3.39 | 0.55 |

จากตาราง 11 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีระดับขวัญปานกลาง โดยปัจจัยด้านนี้ทุกรายข้อ

ตาราง 12 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 44. | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของหน่วยงาน | 3.13 | 0.93 |
| 45. | ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ | 3.43 | 0.91 |
| 46. | ท่านรู้สึกว่าคนส่วนใหญ่ในหน่วยงานต่างให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 3.27 | 0.86 |
| 47. | ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | 3.49 | 0.89 |
| 48. | ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | 3.74 | 0.89 |
| | รวม | 3.41 | 0.73 |

จากตาราง 12 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีระดับขวัญสูง โดยข้อ 48 ส่วนข้ออื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 49. | งานที่ทำร่วมกับคนอื่นในหน่วยงานมักได้ผลเป็นที่พอใจของท่านเสมอ | 3.48 | 0.65 |
| 50. | คณะผู้ร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ต่างกระตือรือร้นเอาใจใส่และมีความสนุกกับงาน | 3.46 | 0.68 |
| 51. | ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับท่าน | 3.56 | 0.66 |
| 52. | ท่านรู้สึกพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นส่วนรวม | 3.27 | 0.80 |
| 53. | ผู้ร่วมงานของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับที่จะดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี | 3.67 | 0.72 |
| 54. | ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่เป็นผู้มีวุฒิภาวะเหมาะสมที่จะทำงานร่วมกันเป็นคณะ | 3.58 | 0.78 |
| 55. | ท่านรู้สึกว่าคณะศึกษานิเทศก์ ประสบความสำเร็จในการช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนต่าง ๆ ภายในเขตที่รับผิดชอบ | 3.42 | 0.78 |
| 56. | หน่วยศึกษานิเทศก์และโรงเรียนในเขตที่รับผิดชอบต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน | 3.42 | 0.78 |
| | รวม | 3.51 | 0.53 |

จากตาราง 13 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยการทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่ม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีขวัญสูง โดยข้อ 53 และข้อ 56 ส่วนข้ออื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 57. | ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 3.84 | 0.86 |
| 58. | ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.60 | 0.97 |
| 59. | ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ลำเอียง | 3.65 | 0.98 |
| 60. | ผู้บังคับบัญชาของท่านตำหนิหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและอย่างมีเหตุผล | 3.46 | 0.95 |
| 61. | ผู้บังคับบัญชาของท่านได้พยายามปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาให้พ้นจากการกล่าวหาที่ไม่เป็นธรรมอย่างสุดความสามารถ | 3.26 | 1.03 |
| 62. | หน่วยงานภายใต้การบริหารของผู้บังคับบัญชาของท่านได้ทำงานที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่โรงเรียนในความรับผิดชอบ | 3.56 | 0.83 |
| 63. | ท่านมีความภาคภูมิใจในภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐานของผู้บังคับบัญชาของท่าน | 3.50 | 0.95 |
| | รวม | 3.55 | 0.80 |

จากตาราง 14 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีระดับขวัญสูงในข้อ 57 และข้อ 59 ส่วนข้ออื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 64. | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย | 3.49 | 0.95 |
| 65. | ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอหน้ากัน | 3.51 | 1.01 |
| 66. | ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาหารือหรือให้คำแนะนำการปฏิบัติงานได้เป็นการส่วนตัว | 3.57 | 0.99 |
| 67. | ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี | 3.53 | 0.93 |
| 68. | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความพอใจในการที่ได้ร่วมอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.63 | 0.93 |
| 69. | เมื่อมีปัญหาท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี | 3.43 | 1.04 |
| | รวม | 3.53 | 0.86 |

จากตาราง 15 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีระดับขวัญสูง โดยข้อ 68 ส่วนข้ออื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ตาราง 16 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยสถานภาพทางสังคม จำแนกรายข้อ

| ข้อ | ปัจจัยสถานภาพทางสังคม | N = 290 ระดับขวัญ | |
|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. |
| 70. | งานศึกษานิเทศก์เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีเป็นที่รู้จักกว้างขวางในหมู่ประชาชน | 3.24 | 0.92 |
| 71. | งานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ช่วยให้ท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักแก่คนทั่วไป | 3.35 | 0.87 |
| 72. | ผลงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ทำให้ครูให้ความเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน | 3.60 | 0.70 |
| 73. | ผลงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อถือในตัวท่าน | 3.58 | 0.64 |
| 74. | ท่านหรือเพื่อนร่วมงานได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรไปให้ความรู้แก่ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ | 3.27 | 0.88 |
| | รวม | 3.42 | 0.63 |

จากตาราง 16 พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยสถานภาพทางสังคมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีระดับขวัญสูง โดยข้อ 72 ส่วนข้ออื่น ๆ มีผลในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบขวัญของศึกษานิเทศก์ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ และเขตการศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 17 - 22

ตาราง 17 เปรียบเทียบขวัญโดยปัจจัยต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์เพศชายกับเพศหญิง

| ปัจจัยงาน | ชาย N = 197 | | หญิง N = 93 | | t |
|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | |
| 1. ลักษณะงาน | 3.82 | 0.53 | 3.93 | 0.59 | 1.45 |
| 2. สภาพการปฏิบัติงาน | 3.31 | 0.59 | 3.05 | 0.57 | 3.52* |
| 3. ความมั่นคงปลอดภัย | 3.13 | 0.55 | 3.09 | 0.47 | 0.63 |
| 4. ความเจริญก้าวหน้า | 3.37 | 0.73 | 3.25 | 0.66 | 1.36 |
| 5. เงินเดือนและสวัสดิการ | 3.47 | 0.66 | 3.36 | 0.66 | 1.38 |
| 6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน | 3.29 | 0.71 | 3.09 | 0.73 | 2.28* |
| 7. การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.40 | 0.53 | 3.36 | 0.60 | 0.54 |
| 8. การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | 3.47 | 0.71 | 3.30 | 0.78 | 1.74 |
| 9. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม | 3.52 | 0.54 | 3.47 | 0.51 | 0.79 |
| 10. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร | 3.58 | 0.75 | 3.49 | 0.89 | 0.83 |
| 11. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.56 | 0.82 | 3.47 | 0.94 | 0.75 |
| 12. สถานภาพทางสังคม | 3.42 | 0.63 | 3.40 | 0.63 | 0.21 |
| รวมเฉลี่ย | 3.45 | 0.45 | 3.36 | 0.47 | 1.40 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 17 พบว่า ศึกษานิเทศก์ชายและศึกษานิเทศก์หญิง มีสภาพชวัญโดยเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อสภาพชวัญของศึกษานิเทศก์ชายและศึกษานิเทศก์หญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลทำให้ศึกษานิเทศก์ชายมีระดับชวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์หญิงทั้งสองปัจจัย

ตาราง 18 เปรียบเทียบขวัญโดยปัจจัยต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปี หรือน้อยกว่า และ อายุมากกว่า 40 ปี

| ปัจจัยงาน | N = 120 อายุ 40 ปี หรือน้อยกว่า | | N = 170 มากกว่า 40 ปี | | t |
|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | |
| 1. ลักษณะงาน | 3.92 | 0.62 | 3.81 | 0.50 | 1.49 |
| 2. สภาพการปฏิบัติงาน | 3.19 | 0.63 | 3.26 | 0.57 | 0.99 |
| 3. ความมั่นคงปลอดภัย | 3.12 | 0.53 | 3.11 | 0.53 | 0.11 |
| 4. ความเจริญก้าวหน้า | 3.29 | 0.72 | 3.36 | 0.70 | 0.80 |
| 5. เงินเดือนและสวัสดิการ | 3.42 | 0.65 | 3.44 | 0.68 | 0.25 |
| 6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน | 3.12 | 0.77 | 3.30 | 0.67 | 2.12* |
| 7. การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.39 | 0.53 | 3.39 | 0.57 | 0.08 |
| 8. การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | 3.40 | 0.72 | 3.42 | 0.72 | 0.16 |
| 9. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม | 3.50 | 0.54 | 3.51 | 0.52 | 0.21 |
| 10. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร | 3.52 | 0.88 | 3.57 | 0.73 | 0.60 |
| 11. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.52 | 0.91 | 3.54 | 0.82 | 0.21 |
| 12. สถานภาพทางสังคม | 3.40 | 0.62 | 3.43 | 0.64 | 0.34 |
| รวมเฉลี่ย | 3.40 | 0.48 | 3.43 | 0.45 | 0.44 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 18 พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปีหรือน้อยกว่า กับมากกว่า 40 ปี มีสภาพชวัญโดยเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อสภาพชวัญของศึกษานิเทศก์สองระดับอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีระดับชวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปีหรือน้อยกว่า

ตาราง 19 เปรียบเทียบขวัญโดยปัจจัยต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือต่ำกว่า และ สูงกว่าปริญญาตรี

| ปัจจัยงาน | วุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า N = 153 | | สูงกว่าปริญญาตรี N = 137 | | t |
|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | |
| 1. ลักษณะงาน | 3.78 | 0.50 | 3.94 | 0.60 | 2.51* |
| 2. สภาพการปฏิบัติงาน | 3.23 | 0.64 | 3.22 | 0.53 | 0.13 |
| 3. ความมั่นคงปลอดภัย | 3.15 | 0.54 | 3.07 | 0.51 | 1.43 |
| 4. ความเจริญก้าวหน้า | 3.35 | 0.72 | 3.31 | 0.69 | 0.50 |
| 5. เงินเดือนและสวัสดิการ | 3.37 | 0.64 | 3.51 | 0.69 | 1.74 |
| 6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน | 3.26 | 0.78 | 3.20 | 0.65 | 0.70 |
| 7. การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.31 | 0.59 | 3.48 | 0.49 | 2.76* |
| 8. การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | 3.35 | 0.75 | 3.48 | 0.72 | 1.53 |
| 9. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม | 3.54 | 0.52 | 3.47 | 0.53 | 1.08 |
| 10. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร | 3.52 | 0.85 | 3.57 | 0.74 | 0.42 |
| 11. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.51 | 0.91 | 3.55 | 0.81 | 0.41 |
| 12. สถานภาพทางสังคม | 3.39 | 0.64 | 3.45 | 0.62 | 0.76 |
| รวมเฉลี่ย | 3.40 | 0.47 | 3.44 | 0.44 | 0.64 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 19 พบว่า ศึกษานิเทศก์วุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพชวัญโดยเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะงานกับปัจจัยการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีผลทำให้สภาพชวัญของศึกษานิเทศก์สองระดับวุฒิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับชวัญสูงกว่านิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

ตาราง 20 เปรียบเทียบขวัญโดยปัจจัยต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป

| ปัจจัยงาน | ต่ำกว่า 6 ปี N = 63 | | 6 ปีขึ้นไป N = 227 | | t |
|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | |
| 1. ลักษณะงาน | 3.83 | 0.60 | 3.86 | 0.54 | 0.40 |
| 2. สภาพการปฏิบัติงาน | 3.22 | 0.67 | 3.23 | 0.57 | 0.12 |
| 3. ความมั่นคงปลอดภัย | 3.21 | 0.53 | 3.09 | 0.53 | 1.61 |
| 4. ความเจริญก้าวหน้า | 3.52 | 0.75 | 3.28 | 0.69 | 2.24* |
| 5. เงินเดือนและสวัสดิการ | 3.62 | 0.70 | 3.38 | 0.65 | 2.60* |
| 6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน | 3.38 | 0.78 | 3.19 | 0.70 | 0.78 |
| 7. การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.42 | 0.55 | 3.38 | 0.55 | 0.44 |
| 8. การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | 3.50 | 0.70 | 3.39 | 0.74 | 1.11 |
| 9. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม | 3.62 | 0.51 | 3.47 | 0.53 | 2.13* |
| 10. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร | 3.77 | 0.75 | 3.49 | 0.80 | 2.53* |
| 11. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.80 | 0.79 | 3.45 | 0.86 | 3.00* |
| 12. สถานภาพทางสังคม | 3.41 | 0.69 | 3.42 | 0.62 | 0.10 |
| รวมเฉลี่ย | 3.53 | 0.47 | 3.39 | 0.45 | 2.05* |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 20 พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีสภาพชวัญโดยเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลทำให้ศึกษานิเทศก์สองระดับประสบการณ์มีสภาพชวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับชวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

ตาราง 21 การเปรียบเทียบชวัญที่เกิดโดยปัจจัยทั้ง 12 ปัจจัย ระหว่างศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 4.8806 | 0.4437 | 2.1526* |
| ภายในกลุ่ม | 276 | 56.8884 | 0.2061 | |
| รวม | 287 | 61.7690 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 พบว่า ชวัญที่เกิดโดยปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 12 ปัจจัยของศึกษานิเทศก์ระหว่างเขตการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของนิวแมนคูลส์ ตามตาราง 22

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยต่าง ๆ 12 ปัจจัย ของศึกษานิเทศก์ระหว่างเขตการศึกษา

| เขตการศึกษา | | 12 | 4 | 10 | 5 | 11 | 6 | 3 | 9 | 1 | 7 | 8 | 2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | 3.17 | 3.24 | 3.31 | 3.36 | 3.37 | 3.39 | 3.40 | 3.43 | 3.50 | 3.54 | 3.64 | 3.65 |
| 12 | 3.17 | | 0.07 | 0.14 | 0.19 | 0.20 | 0.22 | 0.23 | 0.26 | 0.33 | 0.37 | 0.47* | 0.48* |
| 4 | 3.24 | | | 0.07 | 0.12 | 0.13 | 0.15 | 0.16 | 0.19 | 0.26 | 0.30 | 0.40 | 0.41 |
| 10 | 3.31 | | | | 0.05 | 0.06 | 0.08 | 0.09 | 0.12 | 0.19 | 0.23 | 0.33 | 0.34 |
| 5 | 3.36 | | | | | 0.01 | 0.03 | 0.04 | 0.07 | 0.14 | 0.18 | 0.28 | 0.29 |
| 11 | 3.37 | | | | | | 0.02 | 0.03 | 0.06 | 0.13 | 0.17 | 0.27 | 0.28 |
| 6 | 3.39 | | | | | | | 0.01 | 0.04 | 0.11 | 0.15 | 0.25 | 0.26 |
| 3 | 3.40 | | | | | | | | 0.03 | 0.10 | 0.14 | 0.24 | 0.25 |
| 9 | 3.43 | | | | | | | | | 0.07 | 0.11 | 0.21 | 0.22 |
| 1 | 3.50 | | | | | | | | | | 0.04 | 0.17 | 0.15 |
| 7 | 3.54 | | | | | | | | | | | 0.10 | 0.11 |
| 8 | 3.64 | | | | | | | | | | | | 0.01 |
| 2 | 3.65 | | | | | | | | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างตามตาราง 22 พบว่า ขวัญที่เกิดโดยปัจจัยต่าง ๆ 12 ปัจจัย ของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 แตกต่างกับศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 2 และ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 8 สูงกว่าระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขต 12 ส่วนเขตการศึกษาคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

# บทที่ 5

## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ที่มี เพศ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ และเขตการศึกษาแตกต่างกัน ตามลักษณะปัจจัย 12 ลักษณะ คือ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและปลอดภัย ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพทางสังคม

### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษา ทั้ง 12 เขตการศึกษา มีจำนวน 343 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ 12 ลักษณะ ตามความมุ่งหมายของการศึกษา

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทางไปรษณีย์ เพื่อขอความร่วมมือจากเขตการศึกษา โดยแนบซองติดแสตมป์เพื่อส่งคืนผู้วิจัย ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืน 290 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.57

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. แยกแบบสอบถามออกเป็นกลุ่มตามตัวแปรอิสระ

3. คำนวณค่าสถิติ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS$^{x}$) หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนของคะแนน จากแบบสอบถาม โดยส่วนรวมและแยกเป็นกลุ่มตัวแปร

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ t - test

5. เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F - test

6. ในกรณีของ F - test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการของนิวแมน-คูลส์ (Newman - Kuels test)

ในการทดสอบความแตกต่างใช้ระดับนัยสำคัญที่ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษานิเทศก์ทั้ง 12 เขตการศึกษา มีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นหน่วยศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 8 ที่มีขวัญในระดับสูง

2. ปัจจัยทั้ง 12 ปัจจัยมีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ทุกเขตการศึกษาโดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ในทุกเขตการศึกษาในระดับสูง

3. ศึกษานิเทศก์ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยศึกษานิเทศก์เพศชายในเขตการศึกษา 1 2 และเขตการศึกษา 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนศึกษานิเทศก์เพศหญิงในเขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง

4. ศึกษานิเทศก์ทั้งสองระดับอายุ มีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปีหรือน้อยกว่าในเขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนศึกษานิเทศก์ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปในเขตการศึกษา 2 มีขวัญอยู่ในระดับสูง

5. ศึกษานิเทศก์ทั้งสองระดับวุฒิมีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือต่ำกว่าในเขตการศึกษา 3 และเขตการศึกษา 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีในเขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 7 มีขวัญอยู่ในระดับสูง

6. ศึกษานิเทศก์ทั้งสองระดับประสบการณ์มีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต่ำกว่า 6 ปี ในเขตการศึกษา 2 4 7 และ เขตการศึกษา 10 มีขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6 ปีขึ้นไป ในเขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง

7. ศึกษานิเทศก์เพศชายและศึกษานิเทศก์เพศหญิง มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อระดับขวัญของทั้งสองเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลทำให้ศึกษานิเทศก์เพศชายมีระดับขวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์เพศหญิง

8. ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปีหรือน้อยกว่า และมากกว่า 40 ปี มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ทั้งสองระดับอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีระดับขวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปีหรือน้อยกว่า

9. ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน กับปัจจัยการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จมีผลต่อระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ทั้งสองระดับวุฒิแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

10. ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับขวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 6 ปีขึ้นไป และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเชื่อถือและนับถือในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ทั้งสองระดับประสบการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับขวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

11. ขวัญตามปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 12 ปัจจัยของศึกษานิเทศก์ระหว่างเขตการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 แตกต่างจากเขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 8 มีระดับขวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 12

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อที่ควรอภิปราย ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ทั้ง 12 เขตการศึกษามีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะ ปัจจัยที่นำมาศึกษานั้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนูญ บุญเชิด (2519 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและปริมาณงาน สภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือนโยบายของการนิเทศ และผลสัมฤทธิ์ของงาน และสอดคล้องกับสุชน จุฑาทิพย์ (2515 : 135 - 137) ที่พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 2 และ เขตการศึกษา 8 ที่พบว่า มีขวัญอยู่ในระดับสูงนั้น อาจเป็นเพราะขวัญเป็นสิ่งที่สลับซับซ้อน เพราะเกิดจากภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึก จิตใจ และมีสภาพไม่คงที่ อาจมีสภาพอยู่ในระดับสูงระยะหนึ่งและอาจตกมาอยู่ในระดับต่ำได้โดยง่าย และยังขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ด้วย (มัลลวีร์ ห่อสกุลกล. 2520 : 53) และในเขตการศึกษา 2 ได้มีศูนย์กลางการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่จังหวัดยะลา จึงเป็นศูนย์กลางการบริหาร อันมีผลทำให้ได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณอย่างเพียงพอ ทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยดี มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูและศึกษานิเทศก์ ซึ่งอาจจะทำให้มีขวัญในระดับสูงได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสัจจา ศรีเจริญ (2527 : 130) ที่พบว่า ระดับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอยู่ในระดับสูง ส่วนในเขต

การศึกษา 8 นั้นจังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางการศึกษาของภาคเหนือ ซึ่งเป็นที่ตั้งของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ อีกหลายหน่วยงาน และแต่ละหน่วยงานมีการประสานช่วยเหลือและทำหน้าที่ในการพัฒนางานทางการศึกษาเช่นเดียวกัน รวมทั้งผู้บริหารในระดับสูงให้ความสนใจในการไปตรวจเยี่ยมบ่อยครั้ง อันจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูและศึกษานิเทศก์ ซึ่งอาจจะทำให้มีขวัญในระดับสูงได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ประชาน จันทร์เจริญ (2518 : 77) ที่พบว่า ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ทุกเขตการศึกษาในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยศึกษานิเทศก์เขตการศึกษาในปัจจุบันได้กำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้สามารถจัดวางตัวบุคคลประจำตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ตลอดทั้งการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (กรมสามัญศึกษา. 2531 : 3 - 13) ทำให้เข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของบุญเจือ ทองประหวั่น (2526 : 66) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด อยู่ในระดับสูง คือ ปัจจัยลักษณะงาน

3. ผลการวิเคราะห์ตามเพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 12 ปัจจัยนั้น ทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มี เพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน มีความเห็นในระดับเดียวกัน สังผลการศึกษาของ โสภณ รอดทอง (2521 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า วุฒิ อายุ และประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ มีผลต่อการทำงานในหน้าที่ และความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเท่ากัน และการศึกษาของมนูญ บุญเชิด (2520 : บทคัดย่อ) พบว่า เพศ อายุ และเวลาในการดำรงตำแหน่ง ทำให้การปฏิบัติงานตามสายงานไม่แตกต่างกัน และกล้า ทองขาว (2523 : 94) พบว่า วุฒิและประสบการณ์ไม่ได้ส่งผลทำให้ขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับขวัญ ระหว่างศึกษานิเทศก์ชาย กับศึกษานิเทศก์หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงาน และปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ศึกษานิเทศก์ชายมีขวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์หญิง ซึ่งอาจเป็นเพราะ ศึกษานิเทศก์ชายเห็นว่า สภาพการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่ม เทคนิคการนิเทศ มีลักษณะที่เอื้อต่อการทำงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์ได้ดี (วิจิตร์ อนวัชพันธุ์. 2520 : 161) นอกจากนี้ ยังพบว่า ศึกษานิเทศก์ชาย มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างศึกษานิเทศก์ด้วยกัน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศอย่างฉันมิตร

5. ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปีหรือน้อยกว่า และมากกว่า 40 ปี มีสภาพขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รายปัจจัย พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีสภาพขวัญตามปัจจัย ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปีหรือน้อยกว่า ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ได้ปฏิบัติงานร่วมกันมาเป็นเวลานาน เป็นที่รู้จักกว้างขวาง ประกอบกับความเคารพในอาวุโสตามวัฒนธรรมไทย ทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุมากได้รับความเคารพ เชื่อถือจากบุคคลต่าง ๆ และจากศึกษานิเทศก์ที่มีอายุน้อยกว่า (บุญเจือ ทองประหวัน. 2526 : 68)

6. ศึกษานิเทศก์วุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อวิเคราะห์รายปัจจัย พบว่า ศึกษานิเทศก์วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพขวัญตามปัจจัย ลักษณะงาน และการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ซึ่งอาจเป็นเพราะ ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ได้รับการยกย่องนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถ จนทำให้รู้สึกพอใจในความสำเร็จของตน ดังผลการศึกษาของพิทยา ขวัญทอง (2522 : 69) ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์ได้ตระหนักถึงความรู้ความสามารถของตน พยายามสร้างสรรค์ผลงานและอุทิศตนให้เข้ากับหน่วยงาน จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และส่งผลต่อขวัญในระดับสูง

ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ขัดแย้งกับมนูญ เลี่ยมวิลัย (2519 : 80 - 91) ที่พบว่าครูที่วุฒิต่ำมีขวัญดีกว่าครูที่มีวุฒิสูง

7. ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีสภาพขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีสภาพขวัญสูงกว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป ในปัจจัย ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศึกษานิเทศก์กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามความเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกันได้ประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร จนทำให้ศึกษานิเทศก์ดังกล่าวมีขวัญในระดับสูง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ขัดแย้งกับมนูญ เลี่ยมวิลัย (2519 : 91) ที่พบว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย

8. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ระหว่างเขตการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 8 มีระดับขวัญสูงกว่าเขตการศึกษา 12 ในปัจจัยต่าง ๆ คือ ลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในเขตการศึกษา 2 พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้ประสบผลสำเร็จ และได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงถึงการมีขวัญดีในหน่วยงาน ดังที่นพดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง สังเกตได้จากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม และนอกจากนี้ในปัจจุบันสภาพทางสังคมในจังหวัดทางภาคใต้

มีความสงบสุขมากขึ้นจากการที่กองทัพภาคที่ 4 ใช้นโยบาย "ไทร่มเย็น" ที่มุ่งสร้างความสงบสุขแก่เจ้าหน้าที่และราษฎรอย่างทั่วถึง (กองทัพภาคที่ 4. ม.ป.ป. : ไม่มีเลขหน้า) จึงทำให้เกิดความสงบสุข ประชาชนและข้าราชการอยู่กันโดยความสุขสบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองดีขึ้น อันอาจเป็นผลให้ศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นข้าราชการกลุ่มหนึ่งมีขวัญอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ สัจจา ศรีเจริญ (2527 : 130) ที่พบว่า ระดับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอยู่ในระดับสูง ประกอบกับในเขตการศึกษา 2 ได้มีศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จังหวัดยะลา จึงเป็นศูนย์กลางการบริหารงานต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย อันมีผลให้ได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณอย่างเพียงพอ ทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยดี นอกจากนี้จากการสำรวจของกรมสามัญศึกษา (2532 : 260 - 267) พบว่าในเขตการศึกษา 2 มีสัดส่วนของศึกษานิเทศก์ต่อจำนวนโรงเรียนเท่ากับ 1 : 1.7 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ทำงานได้อย่างทั่วถึงและได้ผลดี มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูและศึกษานิเทศก์ และทำให้มีขวัญในระดับสูงได้

ส่วนในเขตการศึกษา 8 นั้น ยังพบว่า เป็นเขตการศึกษาที่ศึกษานิเทศก์มีความพอใจในปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าเขตการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งกล่าวได้ว่า การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานในชนิดและขนาดที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความพอดี ตรงตามความถนัดและน่าสนใจ และมีความท้าทายให้อยากทำงานนั้น เป็นการเสริมสร้างขวัญได้ดี ดังที่ สมยงค์ เกษมสิน (2525 : 249) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรจะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และให้การสนับสนุนในความคิดริเริ่มของผู้ปฏิบัติงานด้วย และการที่ให้ทุกคนได้แสดงออกถึงความสำเร็จของผลงานตามความสามารถนั่นคือ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน ทั้งนี้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ของเงินเดือน ตำแหน่งและวิทยฐานะอีกด้วย (ฉัตรชัย กรพนันท์. 2524 : 185) และเงินเดือนและค่าจ้างเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการ เพราะเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อยย่อมไม่

พอในการใช้จ่ายค่ารงชีวิตประจำวัน จะทำให้ขวัญเสื่อม (อรรณพ บุญยรัตพันธ์. 2525 : 22)

สำหรับเขตการศึกษา 12 ที่พบว่ามีระดับขวัญต่ำกว่าทุกเขตการศึกษา โดยเฉพาะในปัจจัย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์ด้วยกันค่อนข้างน้อย จึงทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันไม่เป็นไปอย่างฉันมิตร หรือผู้บังคับบัญชาอาจจะไม่ได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำในปัญหาต่าง ๆ อย่างจริง อันเป็นสิ่งบั่นทอนขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังที่ วัฒนา สูตรสุวรรณ (2521 : 244) กล่าวว่า เมื่อสมาชิกในองค์การมีความคิดเห็นขัดแย้งกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา ไม่เชื่อฟัง ไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา สมาชิกในองค์การไม่สนใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่ดี นอกจากนี้ อาจมาจากเหตุผลอื่น ๆ อีก เช่น ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากรไม่เหมาะสม ผลิตผลของงานล้าสมัยครูไม่ยอมรับระบบการควบคุมงานหรือกรองงานไม่ดี และไม่มีบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารใช้ระบบสั่งการ เป็นต้น (กรมสามัญศึกษา. 2526 : 130) และสาเหตุอีกประการหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อขวัญในระดับต่ำ คือ มีการโยกย้ายสถานที่ตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 จากจังหวัดฉะเชิงเทราไปอยู่ที่จังหวัดชลบุรี ในช่วงการเก็บข้อมูลของการวิจัยนี้ (พ.ศ. 2532) ทำให้ศึกษานิเทศก์ต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ โดยเฉพาะความเป็นอยู่ทางครอบครัวจะต้องมีความพร้อมด้วย เพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อความรู้สึกในการปฏิบัติงานได้ ดังที่ ชัตรชัย อรณนันท์ (2524 : 185) ได้เสนอแนะไว้ว่า ควรจัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งรวมถึงหาทางช่วยเหลือปัญหาทางครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน และจัดสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีและเหมาะสม ตลอดจนความสามารถของผู้บริหาร ควรเป็นผู้มีฝีมือในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และแสดงน้ำใจเป็นตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย อันจะทำให้ทุกคนตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้เข้าใจสภาพและสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ว่ามีระดับขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงขอเสนอแนะเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดมาตรฐาน แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่ส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างสะดวกสบาย พร้อมด้วยวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก โดยเฉพาะด้านเอกสาร ตำรา สำหรับศึกษาค้นคว้าอ้างอิง ควรจัดหาให้เหมาะสมและเพียงพอ กล่าวคือ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น และเป็นการส่งเสริมขวัญ

2. จากการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ สมควรที่จะสร้างเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างทางการบริหารของหน่วยศึกษานิเทศก์ และการจัดบริการทางด้านสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การประกันชีวิต ความปลอดภัย และการได้รับความช่วยเหลือในยุบัติภัยต่าง ๆ ในการเดินทางไปราชการ เป็นต้น

3. จากการวิจัย พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เห็นสมควรกำหนดมาตรฐานและเครื่องมือวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ หรือการเลื่อนชั้นหรือตำแหน่ง และควรจะได้ปรับปรุงสายงานการนิเทศของศึกษานิเทศก์โดยแยกสายงานเป็นสายวิชาการ และจัดระบบตำแหน่งทางวิชาการให้แก่ศึกษานิเทศก์ ซึ่งจะมีโอกาสก้าวหน้า

ในสายงานวิชาชีพของตน สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งได้เมื่อมีผลงานหรือปริมาณงานเหมาะสม

4. จากการวิจัย พบว่า ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์โดยปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เห็นสมควรเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน การสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้น ทั้งตัวผู้บังคับบัญชาและบุคคลในหน่วยงานต้องร่วมมือกันดำเนินการ เช่น ขจัดความคิดหรือการกระทำซึ่งเป็นการแบ่งเป็นพวกเขาพวกเรา พวกสถาบันนั้น พวกสถาบันนี้ออกไปให้หมดสิ้น ทุกคนได้รับเกียรติถือว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อทุกคนโดยเสมอหน้ากัน (ฉัตรชัย อรณนันท์. 2524 : 185) นอกจากนั้น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ หรือเดินทางไปพักผ่อนเป็นหมู่คณะ โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ก็จะเป็นโอกาสให้บุคคลในหน่วยงานมีความเสามัคคีกลมเกลียวกันดีขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยเพิ่มเติม

1. ควรมีการศึกษาในปัจจัยอื่น ๆ ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก เพิ่มเติมอีก เพราะจะทำให้ทราบปัจจัยที่จะส่งผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ อันจะทำให้มองเห็นสภาพขวัญของศึกษานิเทศก์ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การติดต่อสื่อสาร ความสามารถของผู้ร่วมงาน การอุทิศตนเพื่องาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน เทคนิควิธีการนิเทศงาน และความสัมพันธ์กับผู้นิเทศ เป็นต้น และควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมแบบสอบถามในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่ม และใกล้ความจริงมากยิ่งขึ้น เช่น ควรจะมีแบบสอบถามปลายเปิด และหรือการสัมภาษณ์ร่วมด้วย (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 243)

2. ควรศึกษาในรายละเอียดเพิ่มเติมในเขตการศึกษาที่พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่า เขตการศึกษา 12 มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญต่ำกว่าเขตการศึกษาอื่น ๆ ว่ามีสาเหตุจากปัจจัยอื่น ๆ อีกหรือไม่ เพื่อจะได้หาทางปรับปรุง แก้ไขให้ถูกจุดต่อไป ส่วนในเขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 8 ที่มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญสูง

กว่าเขตการศึกษาอื่น ๆ นั้น จะสามารถเป็นแบบอย่างในการพัฒนาขวัญของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษาอื่น ๆ ให้สูงขึ้น และศึกษาค้นคว้าในลักษณะอื่น ๆ ได้ เช่น แรงจูงใจ ความสนใจ ทัศนคติ เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ เรื่องทำราเอกสารที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้าภายในหน่วยศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา เพื่อจะได้ปรับปรุงให้มีสภาพพัฒนาขึ้นโดยเร็ว เพราะสิ่งดังกล่าวมีความสำคัญต่องานของศึกษานิเทศก์

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กมลทิพย์ คติการ. "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลแพ่งและศาลอาญา," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 25(1) : 52 - 86 : มกราคม 2528.

กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อัดสำเนา.

จุรีพรหม กมลาคน์. รายงานผลการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : แผนกวิชาบริหารการศึกษา, ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

ฉัตรชัย อรณนันท์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิษณุโลก : แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524.

ชัยวัฒน์ วรรณพงษ์. การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2527.

ฐิระ ประวาลพฤกษ์. "ขวัญ," มิตรครู. 25(8) : 6 - 9 ; 30 เมษายน 2526.

ณัฐพล ชันธไชย. "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 14(4) : 444 - 474 ; ตุลาคม 2517.

ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์. ขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

นันทนา เค่นเอกคม. "การประเมินผลการนิเทศการศึกษา," ใน เอกสารการฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ รุ่น 23. หน้า 6 - 12. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2525.

นิพนธ์ กินาวงศ์. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2522.

นพดล ลิ้มสุรัตน์. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ," บิสสิเนสวีค. ฉบับที่ (17) : 5 - 12 ; กันยายน 2526.

ปังอร ภูวภิรมย์ขวัญ. สถิติประยุกต์ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทวีกิจการพิมพ์. 2523.

บุญเจือ ทองประหวั่น. ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

บุญเหลือ เทพยสุวรรณ, ม.ล. ความสำเร็จและความล้มเหลว. กรุงเทพฯ : รัชรินทร์การพิมพ์, 2514.

ประกาศ แสงเพชร. "การสำรวจวิเคราะห์ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา," ใน ประมวลบทความนิเทศการศึกษา 2521. หน้า 114 - 119 กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2521.

ประชาน จันทร์เจริญ. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, อัดสำเนา.

ผุสดี สัตยมานะ. การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2521.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

พิทยา ขวัญทอง. ขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.

ภาคที่ 4, กองทัพ. "เอกสารการประชาสัมพันธ์นโยบายใต้ร่มเย็นกองทัพแห่งชาติ," กองทัพภาคที่ 4, ม.ป.ป.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาภัณฑ์พาณิชย์, 2526.

มนูญ บุญเชิด. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.

มนูญ เอี่ยมวิลัย. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาประจำจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.

มัลลวีร์ ห่อสกุลกล. ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

ระเบียบ เพชรประสิทธิ์. "ปัญหาการนิเทศการศึกษาในจังหวัดพระนครและจังหวัดใกล้เคียง," วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512. อัดสำเนา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2528.

_____. สถิติวิทยาทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2522.

วิจิตร อนุวัชพันธุ์. การสำรวจคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

วนิดา มนัสไพบูลย์ และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่องเจตคติของครูที่มีต่อศึกษานิเทศก์. นครปฐม : หน่วยศึกษาศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1, 2521.

วิโรจ เกษมเศรษฐ. "หลักการและเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา," ใน เอกสารการฝึกอบรมศึกษานิเทศก์. รุ่นที่ 22 การนิเทศการศึกษา. หน้า 1 - 30. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2524.

_____. "หลักการและเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา," ใน ประมวลบทความนิเทศการศึกษา 2521. หน้า 3 - 38 กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2521.

_____. "บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์," ใน ประมวลบทความนิเทศการศึกษา 2521. หน้า 107 - 113 กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2521.

วัชนา สูตรลุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2521.

ศึกษานิเทศก์, สมาคม. คู่มือการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2525.

_____. "สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด," กรุงเทพฯ : สมาคมศึกษานิเทศก์ ช, 2525. อัดสำเนา.

ศุภลักษณ์ คูหาทอง. การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและศึกษานิเทศก์ ในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.

สงวน ช้างทัศร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. ปริญญานิพนธ์ กค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

สงัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2529.

สมาน แสงมลิ. "การประเมินตนเองในฐานะผู้บริหาร," ใน ประมวลบทความนิเทศการศึกษา 2520. หน้า 54 - 59 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อินทวี, 2520.

สัจจา ศรีเจริญ. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

สมบูรณ์ ชิตพงศ์. "การประเมินคุณภาพของเครื่องมือวิจัย," ใน เอกสารประกอบการสอนวิชาวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. หน้า 176 - 208 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวีการ. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิฆเณศ, 2519.

สามัญศึกษา, กรม. "ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน," ใน เอกสารการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รุ่นที่ 21 หมวดความรู้ด้านพฤติกรรมมนุษย์และทักษะการครองคน. หน้า 79 - 98 กรุงเทพฯ : เทพนิมิตรการพิมพ์, 2527.

_____. การประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2526.

_____. หน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์และลูกจ้างประจำ. ลพบุรี : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6, 2531.

_____. บันทึก 2532 กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ . โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2531.

_____. กำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์เพิ่มเติม (พ.ศ. 2530 - 2532). กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2530.

_____. "เรื่องสมองไหล," ศน.สาร. 3(11) : 1 ; พฤษภาคม 2532.

สำราญ ชวนวัน. ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านวิชาการของศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.

สุจิตรา บุญยรัตพันธ์. "การทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดกำลังขวัญของ ผู้รูพล ชันชไชย," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 21(3) : 415 - 434 ; กรกฎาคม 2524.

สุชน จุฑาทิพย์. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2515.

สุพิชญา ชีระกุล, กาญจนา ศรีกาหลินชุ์ และวิจิตร (ชีระกุล) วรุตบางกูร. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ . โรงพิมพ์วิทยากร, 2524.

สุรางค์ โค้วตระกูล. การบริหารบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514.

โสภณ รอดทอง. ปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญประจำจังหวัด. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

อรรณพ บุญยรัตพันธ์. "การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย," เทศาภิบาล. 77(9) : 20 - 26 ; กันยายน 2525.

อาคม จันทสุนทร. "การประเมินผลการนิเทศการศึกษา," ใน ประมวลบทความการนิเทศการศึกษา 2521. หน้า 137 - 150. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สินทวี, 2520.

อำนวย อุตระพยอม. ขวัญของนักการภารโรงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2525.

Best, John W. Research in Education. 3rd. ed. Englewood Cliffs ; New Jersey, Prentice - Hall, Inc., 1977.

Burton, William H. and Leo J. Brueckner. Supervision : A Social Process. 3rd. ed. New York : Appleton - Century Company, 1955.

Breamer, John Lee. "The Relationship of Administrative Leadership Practices to Teacher Morale in the Public Elementary School of Charle County, Maryland." Dissertation Abstracts. 31(2) : 475-A ; August 1970.

Davis, Keith. Human Relation at Work. New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1968.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1966.

Healy, Brother Vincent. "A Study of Faculty Morale in Selected Community Colleges and Technical Institues in North Carolina," Dissertation Abstracts. 35(8) : 5074 - A : February 1975.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological Measurement. 30(3) : 607 - 610 : Autum 1970.

Lucio, William H. and John D. McNiel. Supervision : A Synthesis of Thought and Action. New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1962.

Stahl, Glenn O., Kingsley J. Donald and Mosher E. William. Public Personnel Administration. New York : Harper & Row, Publishers, 1976.

Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. Tokyo : Maruzed Co., Ltd., 1959.

# ภาคผนวก

ตาราง 23 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยลักษณะงาน

| ปัจจัยลักษณะงาน | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1N = 24 | | 2N = 21 | | 3N = 30 | | 4N = 15 | | 5N = 25 | | 6N = 26 | | 7N = 23 | | 8N = 23 | | 9N = 29 | | 10N = 29 | | 11N = 23 | | 12N = 22 | | รวม N = 290 | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 1. งานที่รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ | 3.95 | 0.62 | 3.95 | 0.92 | 3.73 | 1.14 | 3.86 | 1.24 | 4.04 | 0.67 | 3.96 | 0.82 | 4.00 | 0.90 | 4.17 | 0.65 | 4.13 | 0.83 | 4.10 | 0.85 | 4.00 | 0.79 | 3.81 | 1.00 | 3.98 | 0.87 |
| 2. ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม | 3.62 | 0.76 | 3.80 | 0.74 | 3.56 | 0.88 | 3.46 | 0.99 | 3.40 | 0.70 | 3.65 | 0.79 | 3.60 | 1.03 | 3.86 | 0.75 | 3.68 | 0.76 | 3.72 | 0.79 | 3.56 | 0.78 | 3.54 | 0.96 | 3.61 | 0.82 |
| 3. ถ้าปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านน้อยลงกว่านี้ ท่านจะทำงานได้อย่างเต็มที่และได้ผลดี | 3.20 | 0.97 | 3.14 | 1.10 | 2.63 | 1.06 | 3.33 | 1.17 | 3.36 | 0.86 | 3.42 | 1.10 | 3.13 | 1.09 | 3.60 | 1.11 | 3.65 | 1.00 | 2.93 | 1.09 | 3.69 | 1.06 | 3.54 | 0.85 | 3.38 | 1.07 |
| 4. งานที่รับผิดชอบอยู่ขณะนี้เป็นงานที่ท่านถนัดมาก | 4.12 | 0.74 | 4.14 | 0.73 | 3.90 | 0.95 | 4.20 | 0.56 | 3.84 | 0.55 | 4.03 | 0.77 | 4.04 | 0.82 | 4.17 | 0.77 | 4.03 | 0.77 | 4.00 | 0.88 | 3.91 | 0.84 | 3.77 | 0.68 | 4.00 | 0.77 |
| 5. งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถที่ท่าน | 4.08 | 0.77 | 4.28 | 0.84 | 3.96 | 1.06 | 4.13 | 0.83 | 3.92 | 0.70 | 4.15 | 0.78 | 4.08 | 0.99 | 4.47 | 0.51 | 4.31 | 0.71 | 4.10 | 0.85 | 3.91 | 0.79 | 3.09 | 0.68 | 4.11 | 0.81 |
| 6. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่อยู่ในของข่ายของการนิเทศการศึกษาโดยตรง | 4.08 | 0.88 | 4.23 | 0.83 | 4.10 | 0.92 | 3.73 | 1.16 | 4.12 | 0.66 | 4.19 | 0.69 | 4.26 | 0.86 | 4.82 | 0.49 | 4.20 | 0.86 | 4.31 | 0.80 | 3.73 | 1.09 | 4.09 | 0.86 | 4.17 | 0.87 |
| รวม | 3.84 | 0.41 | 3.92 | 0.52 | 3.61 | 0.63 | 3.78 | 0.79 | 3.78 | 0.45 | 3.90 | 0.47 | 3.85 | 0.67 | 4.18 | 0.45 | 4.00 | 0.52 | 3.83 | 0.57 | 3.80 | 0.57 | 3.78 | 0.51 | 3.86 | 0.55 |

# ตาราง 24 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | รวม N = 290 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N 1 = 24 | | N 2 = 21 | | N 3 = 30 | | N 4 = 15 | | N 5 = 25 | | N 6 = 26 | | N 7 = 23 | | N 8 = 23 | | N 9 = 29 | | N 10 = 29 | | N 11 = 23 | | N 12 = 22 | | | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 7. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ | 3.54 | 1.02 | 3.23 | 1.17 | 4.83 | 0.49 | 3.33 | 0.72 | 3.64 | 0.99 | 4.15 | 1.04 | 3.30 | 1.36 | 3.00 | 1.12 | 3.89 | 0.90 | 4.27 | 0.70 | 2.91 | 0.90 | 4.36 | 0.65 | 3.74 | 1.08 |
| 8. สถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศดี | 3.66 | 1.12 | 3.23 | 1.13 | 4.46 | 0.68 | 3.20 | 0.94 | 3.68 | 1.02 | 3.80 | 1.05 | 2.73 | 1.17 | 3.08 | 1.08 | 4.00 | 1.19 | 4.20 | 0.72 | 2.65 | 0.83 | 4.18 | 0.85 | 3.63 | 1.13 |
| 9. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด | 2.83 | 0.91 | 3.00 | 0.83 | 4.10 | 0.71 | 2.80 | 0.86 | 3.04 | 0.84 | 3.57 | 0.57 | 3.13 | 1.09 | 2.00 | 0.85 | 3.20 | 1.01 | 3.55 | 0.78 | 2.58 | 0.84 | 3.68 | 0.72 | 3.13 | 1.02 |
| 10. สถานที่ทำงานของท่านมีความสงบเหมาะแก่การที่จะปฏิบัติงาน | 3.41 | 0.77 | 2.76 | 0.83 | 4.20 | 0.88 | 3.26 | 1.27 | 3.00 | 0.95 | 3.61 | 0.80 | 3.04 | 0.97 | 2.17 | 0.93 | 3.27 | 1.41 | 3.27 | 1.06 | 2.17 | 0.71 | 3.31 | 0.89 | 3.16 | 1.11 |
| 11. บริเวณอาคารสถานที่ที่ท่านทำงานมีความมั่นคง | 3.70 | 0.80 | 3.38 | 0.66 | 3.46 | 1.25 | 3.06 | 0.79 | 3.36 | 0.81 | 3.80 | 0.84 | 2.69 | 0.76 | 2.73 | 0.86 | 3.75 | 1.21 | 3.17 | 0.96 | 2.69 | 1.01 | 2.68 | 1.12 | 3.24 | 1.02 |
| 12. ห้องทำงานของท่านมีการออกแบบและตกแต่งเป็นระเบียบเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | 2.70 | 0.75 | 3.09 | 0.62 | 3.56 | 1.04 | 2.73 | 0.59 | 3.20 | 0.70 | 3.50 | 0.70 | 2.60 | 1.03 | 1.91 | 0.79 | 3.20 | 1.14 | 3.31 | 0.71 | 2.30 | 0.87 | 3.00 | 0.69 | 2.96 | 0.93 |
| 13. วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ | 3.04 | 0.69 | 3.33 | 0.96 | 2.50 | 0.93 | 2.33 | 0.89 | 3.12 | 0.60 | 3.80 | 0.84 | 3.00 | 0.95 | 3.52 | 0.66 | 2.89 | 1.01 | 3.00 | 0.88 | 2.47 | 0.79 | 3.13 | 0.63 | 3.02 | 0.91 |
| 14. วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสามารถใช้การได้เป็นส่วนใหญ่ | 3.50 | 0.58 | 3.47 | 0.92 | 2.30 | 0.87 | 2.40 | 1.12 | 3.04 | 0.67 | 3.80 | 0.69 | 3.39 | 0.65 | 3.69 | 0.70 | 3.20 | 1.04 | 3.27 | 0.75 | 2.82 | 0.65 | 3.31 | 0.56 | 3.19 | 0.89 |
| 15. หน่วยงานของท่านมีหนังสือเอกสารเพื่อการค้นคว้าอ้างอิงมากพอ | 2.75 | 0.79 | 2.57 | 0.67 | 2.30 | 0.74 | 2.00 | 0.84 | 2.32 | 0.94 | 3.19 | 0.89 | 2.65 | 0.93 | 2.04 | 0.76 | 2.51 | 0.87 | 2.86 | 0.78 | 2.17 | 0.65 | 2.36 | 0.84 | 2.50 | 0.86 |
| 16. การระบบงานของผู้บังคับบัญชามีความถูกต้องและยุติธรรมทุกครั้ง | 3.70 | 0.55 | 3.38 | 1.02 | 2.96 | 1.06 | 3.00 | 0.92 | 3.40 | 0.70 | 3.42 | 0.75 | 3.60 | 0.58 | 3.82 | 0.71 | 3.24 | 0.73 | 3.03 | 1.11 | 3.13 | 0.62 | 2.86 | 0.94 | 3.29 | 0.87 |
| 17. ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน | 3.75 | 0.67 | 4.04 | 0.92 | 3.53 | 0.97 | 3.53 | 1.06 | 3.52 | 0.82 | 3.50 | 0.76 | 3.73 | 1.00 | 4.04 | 0.70 | 3.72 | 0.64 | 3.37 | 0.97 | 3.69 | 0.55 | 3.50 | 0.67 | 3.65 | 0.83 |
| รวม | 3.32 | 0.50 | 3.22 | 0.57 | 3.45 | 0.54 | 2.87 | 0.64 | 3.21 | 0.54 | 3.65 | 0.49 | 3.08 | 0.52 | 2.91 | 0.41 | 3.35 | 0.72 | 3.39 | 0.62 | 2.64 | 0.42 | 3.30 | 0.37 | 3.23 | 0.59 |

# ตาราง 25 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย

| ปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N 1 = 24 | | N 2 = 21 | | N 3 = 30 | | N 4 = 15 | | N 5 = 25 | | N 6 = 26 | | N 7 = 23 | | N 8 = 23 | | N 9 = 29 | | N 10 = 29 | | N 11 = 23 | | N 12 = 22 | | รวม N = 290 | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 18. โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ | 3.08 | 0.97 | 3.52 | 0.92 | 2.63 | 1.24 | 3.00 | 0.92 | 2.80 | 0.64 | 2.84 | 0.83 | 2.73 | 1.21 | 3.21 | 0.79 | 3.17 | 0.88 | 2.89 | 0.81 | 2.78 | 0.73 | 3.13 | 0.63 | 2.97 | 0.92 |
| 19. ท่านสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จที่มั่นคงได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนอาชีพ | 3.00 | 0.97 | 3.14 | 0.96 | 2.46 | 1.07 | 3.13 | 1.12 | 2.76 | 0.77 | 2.96 | 0.95 | 2.82 | 1.02 | 3.47 | 0.89 | 3.20 | 0.97 | 2.68 | 0.80 | 3.08 | 0.66 | 3.40 | 0.66 | 2.98 | 0.94 |
| 20. ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนใดของท่านโอนไปทำงานที่อื่นเพราะความเบื่อหน่ายงานศึกษานิเทศก์ | 3.12 | 1.11 | 3.09 | 1.13 | 2.86 | 1.00 | 2.93 | 1.43 | 2.80 | 0.91 | 2.88 | 0.99 | 2.78 | 0.90 | 3.17 | 1.15 | 2.96 | 1.11 | 2.93 | 0.99 | 3.30 | 0.97 | 3.13 | 0.85 | 2.99 | 1.03 |
| 21. งานศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพที่เป็นคงไม่แพ้วิชาชีพอื่น | 3.04 | 0.85 | 3.57 | 1.07 | 3.06 | 1.02 | 3.26 | 1.16 | 2.92 | 0.86 | 3.53 | 0.81 | 3.34 | 1.02 | 3.78 | 0.85 | 4.03 | 0.86 | 3.41 | 0.78 | 3.47 | 0.73 | 3.22 | 0.75 | 3.39 | 0.94 |
| 22. ท่านต้องปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสี่ยงอันตราย | 2.33 | 1.00 | 2.85 | 1.06 | 2.76 | 1.16 | 2.93 | 1.38 | 3.12 | 1.23 | 2.50 | 0.98 | 2.69 | 0.97 | 2.52 | 0.89 | 2.13 | 0.91 | 3.41 | 0.94 | 3.00 | 0.90 | 3.00 | 0.91 | 2.76 | 1.06 |
| 23. หน่วยงานของท่านได้ทำการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับนับถือของโรงเรียนทั่วไป | 3.50 | 0.83 | 3.47 | 0.81 | 3.33 | 0.80 | 3.13 | 0.91 | 3.32 | 0.74 | 3.73 | 0.72 | 2.95 | 0.82 | 3.52 | 0.66 | 3.20 | 0.77 | 3.48 | 0.73 | 3.34 | 0.77 | 2.90 | 0.68 | 3.33 | 0.79 |
| 24. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้หลักในความเป็นธรรมในการปกครองบังคับบัญชา | 3.62 | 0.76 | 3.85 | 0.79 | 3.26 | 1.01 | 3.06 | 1.16 | 3.56 | 0.91 | 2.96 | 0.66 | 4.08 | 0.73 | 3.69 | 0.76 | 3.31 | 0.89 | 2.96 | 1.11 | 3.69 | 0.82 | 2.77 | 0.92 | 3.39 | 0.95 |
| รวม | 3.10 | 0.51 | 3.36 | 0.45 | 2.91 | 0.67 | 3.06 | 0.56 | 3.04 | 0.50 | 3.06 | 0.48 | 3.06 | 0.60 | 3.34 | 0.51 | 3.14 | 0.52 | 3.11 | 0.55 | 3.24 | 0.34 | 3.09 | 0.48 | 3.12 | 0.53 |

ตาราง 26 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยความเจริญก้าวหน้า

| ปัจจัยความเจริญก้าวหน้า | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N 1 = 24 | | N 2 = 21 | | N 3 = 30 | | N 4 = 15 | | N 5 = 25 | | N 6 = 26 | | N 7 = 23 | | N 8 = 23 | | N 9 = 29 | | N 10 = 29 | | N 11 = 23 | | N 12 = 22 | | รวม N = 290 | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 25. ศึกษานิเทศก์มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ | 3.33 | 0.86 | 3.85 | 0.96 | 3.16 | 1.08 | 3.33 | 1.17 | 3.04 | 0.84 | 3.53 | 1.02 | 3.43 | 1.07 | 3.69 | 0.55 | 3.41 | 0.90 | 2.86 | 0.99 | 3.47 | 0.94 | 3.22 | 0.75 | 3.34 | 0.96 |
| 26. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านได้พยายามส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีโอกาสปรับปรุงโดยให้ศึกษาต่อ | 3.91 | 0.71 | 4.33 | 0.65 | 3.50 | 1.04 | 3.53 | 1.24 | 3.36 | 1.03 | 4.03 | 0.66 | 4.17 | 0.77 | 4.08 | 0.51 | 4.00 | 0.80 | 3.60 | 1.01 | 3.91 | 0.84 | 3.63 | 0.49 | 3.83 | 0.87 |
| 27. ท่านมั่นใจว่าท่านจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น หากท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จไปด้วยดี | 3.00 | 0.88 | 3.04 | 0.74 | 2.86 | 1.13 | 3.13 | 0.91 | 2.56 | 0.86 | 3.19 | 0.93 | 3.21 | 0.90 | 3.52 | 0.84 | 3.06 | 1.16 | 2.82 | 0.96 | 3.43 | 0.72 | 2.95 | 0.95 | 3.05 | 0.95 |
| 28. ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยที่เทียบเคียงตามความสามารถในการทำงาน | 3.20 | 0.88 | 3.66 | 1.19 | 2.86 | 1.04 | 2.93 | 0.96 | 3.24 | 0.83 | 3.00 | 0.89 | 3.30 | 0.92 | 3.91 | 0.73 | 3.00 | 0.96 | 2.65 | 1.00 | 3.04 | 0.82 | 2.68 | 0.89 | 3.11 | 0.98 |
| รวม | 3.36 | 0.51 | 3.72 | 0.69 | 3.10 | 0.85 | 3.23 | 0.94 | 3.05 | 0.64 | 3.44 | 0.67 | 3.53 | 0.73 | 3.80 | 0.45 | 3.37 | 0.69 | 2.99 | 0.73 | 3.46 | 0.58 | 3.12 | 0.50 | 3.33 | 0.71 |

ตาราง 27 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ

| ปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N = 1 24 | | N = 2 21 | | N = 3 30 | | N = 4 15 | | N = 5 25 | | N = 6 26 | | N = 7 23 | | N = 8 23 | | N = 9 29 | | N = 10 29 | | N = 11 23 | | N = 12 22 | | รวม N = 290 | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 29. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะทำให้ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่สมฐานะ | 3.29 | 0.99 | 3.61 | 1.16 | 3.10 | 0.88 | 3.06 | 1.03 | 3.24 | 0.66 | 3.50 | 0.86 | 3.17 | 1.15 | 3.73 | 0.75 | 3.41 | 0.82 | 2.86 | 0.83 | 3.30 | 0.63 | 3.50 | 0.67 | 3.13 | 0.89 |
| 30. เมื่อออกตะเทศหรือไปปฏิบัติราชการนอกหน่วยงานท่านได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะและค่าที่พักตามสิทธิทุกครั้ง | 3.45 | 0.93 | 3.71 | 0.95 | 3.63 | 0.96 | 3.86 | 0.63 | 3.48 | 0.87 | 3.53 | 0.64 | 4.21 | 0.73 | 4.52 | 0.66 | 3.48 | 0.87 | 3.34 | 0.81 | 3.65 | 0.71 | 3.63 | 0.58 | 3.68 | 0.85 |
| 31. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกสบายใจและพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ | 3.37 | 0.82 | 3.61 | 0.92 | 3.13 | 1.07 | 3.26 | 0.70 | 3.12 | 0.66 | 3.69 | 0.73 | 3.86 | 0.81 | 3.82 | 0.65 | 3.20 | 0.94 | 2.96 | 0.82 | 3.26 | 0.75 | 3.18 | 0.66 | 3.36 | 0.85 |
| 32. การเบิกจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะและสวัสดิการถูกประเภทได้รับเงินการอย่างรวดเร็ว | 3.50 | 0.72 | 3.52 | 0.92 | 3.60 | 0.72 | 3.13 | 0.83 | 3.08 | 0.64 | 3.53 | 0.70 | 3.73 | 0.81 | 4.39 | 0.65 | 3.24 | 0.68 | 3.17 | 1.03 | 2.60 | 0.78 | 3.13 | 0.56 | 3.39 | 0.85 |
| รวม | 3.40 | 0.63 | 3.61 | 0.83 | 3.36 | 0.72 | 3.33 | 0.66 | 3.23 | 0.50 | 3.56 | 0.53 | 3.75 | 0.64 | 4.11 | 0.50 | 3.33 | 0.68 | 3.08 | 0.70 | 3.20 | 0.50 | 3.36 | 0.37 | 3.43 | 0.66 |

ตาราง 28 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

| ปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 N = 24 | | 2 N = 21 | | 3 N = 30 | | 4 N = 15 | | 5 N = 25 | | 6 N = 26 | | 7 N = 23 | | 8 N = 23 | | 9 N = 29 | | 10 N = 29 | | 11 N = 23 | | 12 N = 22 | | รวม N = 290 | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 33. เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้ท่านทำงานดีขึ้น | 3.37 | 0.92 | 3.61 | 0.97 | 3.23 | 1.00 | 3.00 | 0.75 | 3.04 | 0.88 | 3.50 | 0.81 | 3.30 | 1.10 | 3.73 | 0.61 | 3.31 | 0.92 | 3.34 | 0.81 | 3.08 | 0.94 | 2.95 | 0.78 | 3.30 | 0.90 |
| 34. เพื่อนร่วมงานของท่านคำนึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี | 3.41 | 0.77 | 3.76 | 0.76 | 3.43 | 0.89 | 2.73 | 1.09 | 3.08 | 0.90 | 3.42 | 0.57 | 3.21 | 0.95 | 3.65 | 0.57 | 3.24 | 0.78 | 3.41 | 0.68 | 3.34 | 0.83 | 2.72 | 0.88 | 3.30 | 0.84 |
| 35. สามารถตกลงกันได้ด้วยดีเสมอเมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน | 3.66 | 0.91 | 3.76 | 0.53 | 3.60 | 0.85 | 3.20 | 0.86 | 3.52 | 0.50 | 3.34 | 0.62 | 3.30 | 0.97 | 3.73 | 0.61 | 3.41 | 0.86 | 3.31 | 0.76 | 3.08 | 0.79 | 2.68 | 0.77 | 3.39 | 0.80 |
| 36. เมื่อเกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ | 3.12 | 0.79 | 3.52 | 1.03 | 2.86 | 0.97 | 2.80 | 1.08 | 2.64 | 0.81 | 3.11 | 0.76 | 3.04 | 0.92 | 3.39 | 0.65 | 2.93 | 1.03 | 3.03 | 0.86 | 2.73 | 0.63 | 2.63 | 0.76 | 2.98 | 0.89 |
| 37. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความคำนึงและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน | 3.45 | 0.93 | 3.76 | 0.76 | 3.16 | 0.87 | 3.06 | 0.96 | 3.16 | 0.74 | 3.19 | 0.74 | 3.00 | 0.90 | 3.39 | 0.49 | 3.20 | 0.94 | 3.17 | 0.88 | 2.82 | 0.77 | 2.63 | 0.72 | 3.17 | 0.85 |
| รวม | 3.40 | 0.69 | 3.68 | 0.67 | 3.26 | 0.77 | 2.96 | 0.84 | 3.08 | 0.63 | 3.31 | 0.54 | 3.17 | 0.86 | 3.58 | 0.44 | 3.22 | 0.70 | 3.25 | 0.70 | 3.01 | 0.70 | 2.72 | 0.71 | 3.23 | 0.72 |

ตาราง 29 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยการมีส่วนร่วมและความรู้สึกประสบความสำเ

| ปัจจัยการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ / | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N = 1 = 24 | | N = 2 = 21 | | N = 3 = 30 | | N = 4 = 15 | | N = 5 = 25 | | N = 6 = 26 | | N = 7 = 27 | | N = 8 = 23 | | N = 9 = 29 | | N = 10 = 29 | | N = 11 = 23 | | N = 12 = 22 | | N = รวม 290 | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 38. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน | 3.62 | 0.64 | 3.76 | 0.70 | 3.60 | 0.72 | 3.26 | 0.88 | 3.20 | 0.76 | 3.42 | 0.57 | 3.39 | 0.94 | 3.60 | 0.65 | 3.37 | 0.62 | 3.41 | 0.32 | 3.30 | 0.76 | 3.45 | 0.67 | 3.45 | 0.71 |
| 39. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน | 3.62 | 0.64 | 3.66 | 0.85 | 3.63 | 0.61 | 3.26 | 0.79 | 3.24 | 0.83 | 3.46 | 0.50 | 3.39 | 0.78 | 3.60 | 0.58 | 3.62 | 0.67 | 3.41 | 0.68 | 3.34 | 0.64 | 3.36 | 0.72 | 3.47 | 0.69 |
| 40. ท่านมีความพอใจในผลงานของท่านที่ทำมา | 3.50 | 0.72 | 3.28 | 0.71 | 3.66 | 0.66 | 3.33 | 0.62 | 3.52 | 0.65 | 3.30 | 0.88 | 3.69 | 0.82 | 3.60 | 0.58 | 3.41 | 0.86 | 3.58 | 0.86 | 3.43 | 0.72 | 3.45 | 0.67 | 3.49 | 0.72 |
| 41. ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จและเป็นผล | 3.27 | 0.92 | 3.42 | 1.12 | 3.46 | 0.77 | 3.06 | 0.96 | 2.96 | 0.78 | 2.73 | 0.87 | 3.21 | 1.08 | 3.26 | 0.61 | 3.27 | 1.13 | 3.06 | 0.96 | 3.30 | 0.76 | 2.90 | 0.86 | 3.17 | 0.91 |
| 42. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ได้ปฏิบัติ | 3.54 | 0.65 | 3.33 | 0.91 | 3.60 | 0.49 | 3.26 | 0.88 | 3.24 | 0.59 | 3.38 | 0.57 | 3.52 | 0.99 | 3.65 | 0.48 | 3.44 | 0.78 | 3.41 | 0.82 | 3.43 | 0.58 | 3.27 | 0.82 | 3.43 | 0.70 |
| 43. โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ ได้เชิญท่านไปให้ความช่วยเหลือพิเศษทางการเรียนการสอนอยู่เสมอ | 3.08 | 0.82 | 3.57 | 0.59 | 3.40 | 0.99 | 3.13 | 1.18 | 3.40 | 1.00 | 3.30 | 0.73 | 3.26 | 0.75 | 3.43 | 0.66 | 3.34 | 0.89 | 3.31 | 1.00 | 3.43 | 0.66 | 3.32 | 0.56 | 3.33 | 0.82 |
| รวม | 3.45 | 0.56 | 3.50 | 0.59 | 3.55 | 0.47 | 3.22 | 0.71 | 3.26 | 0.55 | 3.26 | 0.47 | 3.41 | 0.69 | 3.52 | 0.33 | 3.41 | 0.60 | 3.36 | 0.58 | 3.37 | 0.44 | 3.29 | 0.59 | 3.39 | 0.55 |

ตาราง 30 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

| ปัจจัยการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N 1 = 24 | | N 2 = 21 | | N 3 = 30 | | N 4 = 35 | | N 5 = 29 | | N 6 = 26 | | N 7 = 23 | | N 8 = 33 | | N 9 = 29 | | N 10 = 29 | | N 11 = 23 | | N 12 = 22 | | รวม N = 290 | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 44. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของหน่วยงาน | 3.29 | 1.23 | 3.28 | 1.00 | 3.03 | 0.96 | 3.00 | 1.00 | 3.08 | 0.75 | 2.92 | 0.68 | 3.17 | 1.02 | 3.43 | 0.84 | 3.10 | 1.04 | 3.00 | 1.03 | 3.17 | 0.93 | 3.18 | 0.50 | 3.13 | 0.93 |
| 45. ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ | 3.58 | 1.13 | 3.86 | 0.91 | 3.26 | 0.86 | 3.33 | 1.24 | 3.28 | 0.79 | 3.34 | 0.74 | 3.47 | 0.89 | 3.60 | 0.78 | 3.62 | 0.97 | 3.27 | 1.13 | 3.47 | 0.73 | 3.13 | 0.83 | 3.43 | 0.91 |
| 46. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าส่วนใหญ่ในหน่วยงานทำงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 3.54 | 0.83 | 3.80 | 0.81 | 3.20 | 0.84 | 3.26 | 0.79 | 3.00 | 0.81 | 3.42 | 0.75 | 3.30 | 1.01 | 3.52 | 0.51 | 3.24 | 1.05 | 3.24 | 0.95 | 3.08 | 0.73 | 2.72 | 0.63 | 3.27 | 0.86 |
| 47. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | 3.50 | 0.72 | 3.80 | 1.07 | 3.43 | 1.00 | 3.46 | 1.06 | 3.20 | 0.81 | 3.57 | 0.85 | 3.34 | 0.88 | 3.95 | 0.56 | 3.75 | 0.95 | 3.48 | 1.02 | 3.47 | 0.51 | 2.90 | 0.81 | 3.49 | 0.89 |
| 48. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | 3.70 | 0.69 | 3.95 | 1.11 | 3.63 | 0.99 | 3.60 | 1.05 | 3.64 | 0.90 | 3.84 | 0.73 | 3.86 | 0.96 | 4.13 | 0.34 | 3.96 | 0.90 | 3.75 | 0.95 | 3.60 | 0.58 | 3.09 | 0.86 | 3.74 | 0.89 |
| รวม | 3.52 | 0.75 | 3.74 | 0.84 | 3.31 | 0.31 | 3.33 | 0.90 | 3.24 | 0.66 | 3.42 | 0.51 | 3.43 | 0.83 | 3.73 | 0.53 | 3.53 | 0.76 | 3.35 | 0.84 | 3.36 | 0.53 | 3.00 | 0.58 | 3.41 | 0.73 |

# ตาราง 31 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

| ปัจจัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 N = 24 | | 2 N = 21 | | 3 N = 30 | | 4 N = 15 | | 5 N = 25 | | 6 N = 26 | | 7 N = 23 | | 8 N = 23 | | 9 N = 29 | | 10 N = 25 | | 11 N = 23 | | 12 N = 22 | | รวม N = 290 | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 49. งานที่ทำร่วมกับคนอื่นในหน่วยงานมักได้ผลเป็นที่พอใจของท่านเสมอ | 3.50 | 0.65 | 3.61 | 0.58 | 3.65 | 0.77 | 3.13 | 0.63 | 3.36 | 0.56 | 3.57 | 0.64 | 3.47 | 0.84 | 3.47 | 0.59 | 3.41 | 0.68 | 3.48 | 0.68 | 0.65 | 0.43 | 3.50 | 0.59 | 3.48 | 0.65 |
| 50. คณะผู้ร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ต่างกระตือรือร้นเอาใจใส่และมีความสนุกกับงาน | 3.33 | 0.63 | 3.71 | 0.64 | 3.50 | 0.77 | 3.13 | 0.74 | 3.40 | 0.65 | 3.57 | 0.57 | 3.69 | 0.70 | 3.65 | 0.57 | 3.37 | 0.77 | 3.37 | 0.72 | 3.30 | 0.70 | 3.40 | 0.50 | 3.46 | 0.68 |
| 51. ท่านรู้สึกว่าเพื่อร่วมงานของท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับท่าน | 3.58 | 0.71 | 3.61 | 0.66 | 3.70 | 0.70 | 3.06 | 0.59 | 3.36 | 0.81 | 3.61 | 0.63 | 3.69 | 0.76 | 3.73 | 0.54 | 3.58 | 0.68 | 3.55 | 0.63 | 3.52 | 0.51 | 3.54 | 0.59 | 3.56 | 0.66 |
| 52. ท่านรู้สึกพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นส่วนรวม | 3.33 | 0.86 | 3.52 | 0.92 | 3.36 | 0.96 | 2.92 | 0.70 | 3.20 | 0.81 | 3.46 | 0.81 | 3.34 | 0.88 | 3.30 | 0.63 | 3.13 | 0.78 | 3.27 | 0.72 | 3.21 | 0.73 | 3.09 | 0.68 | 3.27 | 0.80 |
| 53. ผู้ร่วมงานของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะดำเนินงานไปได้ด้วยดี | 3.58 | 0.88 | 4.14 | 0.65 | 3.70 | 0.83 | 3.33 | 0.61 | 3.36 | 0.86 | 3.80 | 0.63 | 3.86 | 0.62 | 3.86 | 0.34 | 3.65 | 0.66 | 3.62 | 0.67 | 3.60 | 0.72 | 3.50 | 0.74 | 3.67 | 0.72 |
| 54. ท่านรู้สึกเพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาเหมาะสมที่จะทำงานร่วมกันเป็นคณะ | 3.41 | 0.92 | 4.00 | 0.54 | 3.63 | 0.76 | 3.20 | 0.86 | 3.36 | 0.75 | 3.69 | 0.78 | 4.00 | 0.67 | 3.82 | 0.65 | 3.44 | 0.82 | 3.56 | 0.82 | 3.43 | 0.78 | 3.40 | 0.73 | 3.58 | 0.78 |
| 55. ท่านรู้สึกว่าคณะศึกษานิเทศก์มีระดับความสำเร็จในการช่วยเหลือการเรียนการสอนของโรงเรียนต่างๆ ภายในเขตที่รับผิดชอบ | 3.48 | 0.88 | 3.61 | 0.86 | 3.53 | 0.97 | 3.26 | 0.70 | 3.36 | 0.63 | 3.61 | 0.80 | 3.47 | 0.73 | 3.34 | 0.71 | 3.44 | 0.82 | 3.56 | 0.78 | 3.13 | 0.69 | 3.09 | 0.61 | 3.42 | 0.78 |
| 56. หน่วยศึกษานิเทศก์และโรงเรียนในเขตที่รับผิดชอบต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน | 3.50 | 0.83 | 4.09 | 0.83 | 3.63 | 0.85 | 3.40 | 0.63 | 3.64 | 0.63 | 3.69 | 0.78 | 3.39 | 0.94 | 3.60 | 0.65 | 3.65 | 0.61 | 3.82 | 0.60 | 3.43 | 0.50 | 3.31 | 0.77 | 3.61 | 0.74 |
| รวม | 3.46 | 0.52 | 3.79 | 0.84 | 3.57 | 0.64 | 3.13 | 0.48 | 3.38 | 0.55 | 3.62 | 0.53 | 3.61 | 0.53 | 3.60 | 0.38 | 3.46 | 0.52 | 3.50 | 0.54 | 3.41 | 0.44 | 3.35 | 0.43 | 3.51 | 0.53 |

ตาราง 32 ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อ ตามปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

| ปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 N = 24 | | 2 N = 21 | | 3 N = 30 | | 4 N = 15 | | 5 N = 25 | | 6 N = 26 | | 7 N = 23 | | 8 N = 23 | | 9 N = 29 | | 10 N = 29 | | 11 N = 23 | | 12 N = 22 | | รวม N = 290 | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 57. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 4.29 | 0.46 | 3.85 | 0.79 | 3.63 | 0.96 | 3.60 | 0.50 | 4.16 | 0.74 | 3.61 | 0.63 | 4.47 | 0.59 | 4.04 | 0.47 | 4.13 | 0.63 | 3.34 | 1.23 | 3.95 | 0.70 | 2.95 | 0.89 | 3.84 | 0.86 |
| 58. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.87 | 0.61 | 3.71 | 1.14 | 3.50 | 1.07 | 3.00 | 0.84 | 4.12 | 0.72 | 2.92 | 0.84 | 4.47 | 0.59 | 4.50 | 0.67 | 3.41 | 0.94 | 3.58 | 1.08 | 3.78 | 0.73 | 2.72 | 0.82 | 3.60 | 0.97 |
| 59. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ลำเอียง | 4.04 | 0.62 | 4.19 | 0.87 | 3.60 | 1.03 | 3.06 | 0.96 | 3.88 | 0.83 | 3.23 | 0.86 | 4.26 | 0.81 | 3.73 | 0.91 | 3.58 | 0.90 | 3.34 | 1.14 | 3.78 | 0.90 | 2.81 | 0.90 | 3.65 | 0.98 |
| 60. ผู้บังคับบัญชาของท่านสั่งหรือสอนโดยผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล | 3.50 | 0.97 | 3.90 | 0.70 | 3.56 | 0.97 | 3.40 | 0.82 | 3.88 | 0.66 | 2.96 | 0.66 | 4.08 | 0.73 | 3.65 | 0.88 | 3.13 | 1.15 | 3.20 | 1.08 | 3.65 | 0.93 | 2.81 | 0.79 | 3.46 | 0.95 |
| 61. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้พยายามปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาให้พ้นจากการกล่าวหาที่ไม่เป็นธรรมอย่างสุดความสามารถ | 3.54 | 1.06 | 3.61 | 1.20 | 3.30 | 1.05 | 3.26 | 0.96 | 3.84 | 0.80 | 2.69 | 1.04 | 3.65 | 0.83 | 3.39 | 1.07 | 2.89 | 0.90 | 3.00 | 0.96 | 3.43 | 1.12 | 2.77 | 0.81 | 3.26 | 1.03 |
| 62. หน่วยงานกลุ่มได้การบริหารของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ทำงานที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่โรงเรียนในความรับผิดชอบ | 3.70 | 0.69 | 3.66 | 0.85 | 3.40 | 1.00 | 3.33 | 0.81 | 3.88 | 0.66 | 3.42 | 0.80 | 3.82 | 0.57 | 4.04 | 0.70 | 3.37 | 0.86 | 3.41 | 0.78 | 3.75 | 0.85 | 2.95 | 0.84 | 3.56 | 0.83 |
| 63. ท่านมีความภาคภูมิใจในคุณสมบัติและพื้นฐานของผู้บังคับบัญชาของท่าน | 3.83 | 0.86 | 3.57 | 1.02 | 3.46 | 0.93 | 3.13 | 0.74 | 3.92 | 1.07 | 2.96 | 0.72 | 4.26 | 0.61 | 3.82 | 0.65 | 3.51 | 0.73 | 3.13 | 1.15 | 3.69 | 0.87 | 2.63 | 0.95 | 3.50 | 0.96 |
| รวม | 3.82 | 0.53 | 3.78 | 0.76 | 3.49 | 0.87 | 3.25 | 0.65 | 3.95 | 0.69 | 3.11 | 0.61 | 4.14 | 0.55 | 3.81 | 0.60 | 3.43 | 0.65 | 3.29 | 1.95 | 3.72 | 0.78 | 2.81 | 0.79 | 3.55 | 0.80 |

ตาราง 33 ระดับชวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

| ปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N 1 = 24 | | N 2 = 21 | | N 3 = 30 | | N 4 = 15 | | N 5 = 25 | | N 6 = 26 | | N 7 = 23 | | N 8 = 23 | | N 9 = 29 | | N 10 = 29 | | N 11 = 22 | | N 12 = 22 | | รวม N = 290 | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 64. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย | 3.79 | 0.77 | 3.76 | 0.94 | 3.56 | 1.00 | 3.26 | 0.88 | 3.88 | 0.78 | 2.84 | 0.78 | 4.04 | 0.76 | 3.69 | 0.76 | 3.27 | 0.88 | 3.34 | 1.14 | 3.69 | 0.92 | 2.77 | 0.86 | 3.49 | 0.95 |
| 65. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอหน้ากัน | 3.91 | 0.58 | 3.90 | 0.88 | 3.70 | 1.02 | 3.40 | 1.05 | 3.68 | 0.80 | 2.42 | 0.90 | 4.21 | 0.73 | 3.60 | 1.11 | 3.41 | 0.90 | 3.34 | 1.07 | 3.82 | 0.93 | 2.86 | 0.88 | 3.51 | 1.01 |
| 66. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาหารือหรือให้คำแนะนำการปฏิบัติงานได้เป็นการส่วนตัว | 4.04 | 0.46 | 3.30 | 1.03 | 3.66 | 0.92 | 3.26 | 1.03 | 3.80 | 1.04 | 3.23 | 0.65 | 4.26 | 0.75 | 3.69 | 1.06 | 3.51 | 1.18 | 3.24 | 0.91 | 3.82 | 0.83 | 2.54 | 0.85 | 3.57 | 0.99 |
| 67. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี | 4.00 | 0.58 | 3.85 | 0.72 | 3.53 | 0.93 | 3.66 | 0.61 | 3.60 | 1.00 | 3.03 | 0.66 | 4.08 | 0.59 | 3.56 | 0.81 | 3.55 | 0.90 | 2.65 | 0.97 | 3.95 | 0.87 | 2.90 | 0.97 | 3.53 | 0.93 |
| 68. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความพอใจในการที่ได้ร่วมอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.00 | 0.65 | 3.85 | 0.85 | 3.66 | 0.80 | 3.53 | 1.06 | 3.84 | 0.68 | 3.19 | 0.69 | 4.17 | 0.71 | 3.95 | 0.70 | 3.62 | 0.97 | 3.06 | 1.06 | 3.91 | 0.94 | 2.90 | 0.75 | 3.63 | 0.93 |
| 69. เมื่อมีปัญหาที่ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี | 3.79 | 0.93 | 3.80 | 1.07 | 3.50 | 1.07 | 3.33 | 0.89 | 3.14 | 1.07 | 3.07 | 0.93 | 4.50 | 0.79 | 3.69 | 1.06 | 3.37 | 1.04 | 3.03 | 1.05 | 3.60 | 1.03 | 2.63 | 0.90 | 3.45 | 0.93 |
| รวม | 3.92 | 0.58 | 3.83 | 0.70 | 3.60 | 0.85 | 3.41 | 0.81 | 3.74 | 0.82 | 2.96 | 0.60 | 4.13 | 0.63 | 3.75 | 0.83 | 3.45 | 0.86 | 3.11 | 0.92 | 3.80 | 0.83 | 2.77 | 0.79 | 3.45 | 1.04 |

# ตาราง 34 ระดับชวัญของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา จำแนกรายข้อตามปัจจัยสถานภาพทางสังคม

| ปัจจัยสถานภาพทางสังคม | เขตการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 N = 24 | | 2 N = 21 | | 3 N = 30 | | 4 N = 15 | | 5 N = 25 | | 6 N = 26 | | 7 N = 23 | | 8 N = 23 | | 9 N = 29 | | 10 N = 29 | | 11 N = 23 | | 12 N = 22 | | รวม N = 290 | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 70. งานศึกษานิเทศก์เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีเป็นที่รู้จักกว้างขวางในหมู่ประชาชน | 3.29 | 0.80 | 3.23 | 1.04 | 3.23 | 1.00 | 3.20 | 0.86 | 3.24 | 0.87 | 3.15 | 1.08 | 3.39 | 0.98 | 3.26 | 1.00 | 3.20 | 0.97 | 3.04 | 0.97 | 3.04 | 0.70 | 3.27 | 0.70 | 3.24 | 0.92 |
| 71. งานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ช่วยให้ท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักแก่คนทั่วไป | 3.25 | 0.94 | 3.52 | 0.74 | 3.33 | 0.88 | 3.33 | 0.81 | 3.32 | 0.80 | 3.30 | 1.04 | 3.39 | 1.07 | 3.26 | 0.86 | 3.44 | 0.94 | 3.44 | 0.94 | 3.26 | 0.68 | 3.36 | 0.72 | 3.35 | 0.87 |
| 72. ผลงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทำให้ครูให้ความเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน | 3.41 | 0.77 | 3.85 | 0.57 | 3.70 | 0.83 | 3.46 | 0.74 | 3.60 | 0.57 | 3.69 | 0.83 | 3.52 | 0.66 | 3.39 | 0.72 | 3.75 | 0.63 | 3.62 | 0.77 | 3.65 | 0.48 | 3.45 | 0.67 | 3.60 | 0.70 |
| 73. ผลงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อถือในตัวท่าน | 3.45 | 0.58 | 3.66 | 0.65 | 3.60 | 0.77 | 3.26 | 0.45 | 3.68 | 0.55 | 3.57 | 0.80 | 3.56 | 0.50 | 3.56 | 0.50 | 3.79 | 0.86 | 3.72 | 0.64 | 3.56 | 0.50 | 3.36 | 0.49 | 3.58 | 0.68 |
| 74. ท่านหวังเพื่อนร่วมงานให้ยอมรับเชิญให้เป็นวิทยากรไปให้ความรู้แก่ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ | 3.41 | 0.92 | 3.61 | 0.97 | 3.46 | 0.62 | 3.20 | 0.94 | 3.48 | 0.82 | 3.07 | 0.93 | 3.04 | 0.82 | 3.04 | 0.87 | 3.34 | 0.92 | 3.13 | 1.12 | 3.56 | 0.72 | 3.13 | 0.77 | 3.29 | 0.88 |
| รวม | 3.36 | 0.66 | 3.58 | 0.64 | 3.46 | 0.65 | 3.29 | 0.51 | 3.46 | 0.54 | 3.36 | 0.75 | 3.38 | 0.62 | 3.30 | 0.63 | 3.51 | 0.67 | 3.46 | 0.76 | 3.41 | 0.51 | 3.35 | 0.51 | 3.42 | 0.63 |

ตาราง 35 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยลักษณะงานระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 5.4718 | 0.4974 | 1.6347 |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 84.4554 | 0.3038 | |
| รวม | 289 | 89.9272 | | |

ตาราง 36 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 20.3128 | 1.8466 | 6.2031* |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 82.7584 | 0.2977 | |
| รวม | 289 | 103.0712 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยสถานภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ระหว่างเขตการศึกษา

| เขตการศึกษา | | 11 | 4 | 8 | 7 | 5 | 2 | 12 | 1 | 9 | 10 | 3 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | 2.64 | 2.87 | 2.91 | 3.08 | 3.21 | 3.22 | 3.30 | 3.32 | 3.35 | 3.39 | 3.45 | 3.65 |
| 11 | 2.64 | | 0.23 | 0.27 | 0.44* | 0.57* | 0.58* | 0.66* | 0.68* | 0.71* | 0.75* | 0.81* | 1.01* |
| 4 | 2.87 | | | 0.04 | 0.21 | 0.34 | 0.35 | 0.43 | 0.45 | 0.48 | 0.52 | 0.58* | 0.78* |
| 8 | 2.91 | | | | 0.17 | 0.30 | 0.31 | 0.39 | 0.41 | 0.44 | 0.48* | 0.54* | 0.74* |
| 7 | 3.08 | | | | | 0.13 | 0.14 | 0.22 | 0.24 | 0.27 | 0.31 | 0.37 | 0.57* |
| 5 | 3.21 | | | | | | 0.01 | 0.09 | 0.11 | 0.14 | 0.18 | 0.24 | 0.44 |
| 2 | 3.22 | | | | | | | 0.08 | 0.10 | 0.13 | 0.17 | 0.23 | 0.43 |
| 12 | 3.30 | | | | | | | | 0.02 | 0.05 | 0.09 | 0.15 | 0.25 |
| 1 | 3.32 | | | | | | | | | 0.03 | 0.07 | 0.13 | 0.33 |
| 9 | 3.35 | | | | | | | | | | 0.04 | 0.10 | 0.30 |
| 10 | 3.39 | | | | | | | | | | | 0.06 | 0.26 |
| 3 | 3.45 | | | | | | | | | | | | 0.20 |
| 6 | 3.65 | | | | | | | | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 38 การเปรียบเทียบขวัญตามปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 4.3793 | 0.3981 | 1.4267 |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 77.5782 | 0.2791 | |
| รวม | 289 | 81.9575 | | |

ตาราง 39 การเปรียบเทียบขวัญตามปัจจัยความเจริญก้าวหน้า ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 18.1731 | 1.6521 | 3.5649* |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 128.8346 | 0.4634 | |
| รวม | 289 | 147.0078 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยความเจริญก้าวหน้าของศึกษานิเทศก์ระหว่างเขตการศึกษา

| เขตการศึกษา | | 10 | 5 | 3 | 12 | 4 | 1 | 9 | 6 | 11 | 7 | 2 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | 2.99 | 3.05 | 3.10 | 3.12 | 3.23 | 3.36 | 3.37 | 3.44 | 3.46 | 3.53 | 3.72 | 3.80 |
| 10 | 2.99 | | 0.06 | 0.11 | 0.13 | 0.13 | 0.37 | 0.38 | 0.45 | 0.47 | 0.54 | 0.73* | 0.81* |
| 5 | 3.05 | | | 0.05 | 0.07 | 0.18 | 0.31 | 0.32 | 0.39 | 0.41 | 0.48 | 0.67* | 0.75* |
| 3 | 3.10 | | | | 0.02 | 0.13 | 0.26 | 0.27 | 0.30 | 0.36 | 0.43 | 0.62* | 0.70* |
| 12 | 3.12 | | | | | 0.11 | 0.24 | 0.25 | 0.32 | 0.34 | 0.41 | 0.60 | 0.68* |
| 4 | 3.23 | | | | | | 0.13 | 0.14 | 0.21 | 0.23 | 0.30 | 0.49 | 0.57 |
| 1 | 3.36 | | | | | | | 0.01 | 0.08 | 0.10 | 0.17 | 0.36 | 0.44 |
| 9 | 3.37 | | | | | | | | 0.07 | 0.09 | 0.16 | 0.35 | 0.43 |
| 6 | 3.44 | | | | | | | | | 0.62 | 0.09 | 0.28 | 0.36 |
| 11 | 3.46 | | | | | | | | | | 0.07 | 0.26 | 0.34 |
| 7 | 3.53 | | | | | | | | | | | 0.19 | 0.27 |
| 2 | 3.72 | | | | | | | | | | | | 0.08 |
| 8 | 3.80 | | | | | | | | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 41 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 20.7123 | 1.8829 | 4.8183* |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 108.6387 | 0.3908 | |
| รวม | 289 | 129.3511 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| เขตการศึกษา | | 10 | 11 | 5 | 4 | 9 | 12 | 3 | 1 | 6 | 2 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | 3.08 | 3.20 | 3.23 | 3.33 | 3.34 | 3.36 | 3.37 | 3.40 | 3.56 | 3.61 | 3.75 | 4.11 |
| 10 | 3.08 | | 0.12 | 0.15 | 0.25 | 0.26 | 0.28 | 0.29 | 0.34 | 0.48 | 0.53 | 0.67* | 1.03* |
| 11 | 3.20 | | | 0.03 | 0.13 | 0.14 | 0.16 | 0.17 | 0.20 | 0.36 | 0.41 | 0.55 | 0.91* |
| 5 | 3.23 | | | | 0.10 | 0.11 | 0.13 | 0.14 | 0.17 | 0.33 | 0.38 | 0.52 | 0.88* |
| 4 | 3.33 | | | | | 0.01 | 0.03 | 0.04 | 0.07 | 0.23 | 0.28 | 0.42 | 0.78* |
| 9 | 3.34 | | | | | | 0.02 | 0.03 | 0.06 | 0.22 | 0.27 | 0.41 | 0.77* |
| 12 | 3.36 | | | | | | | 0.01 | 0.04 | 0.20 | 0.25 | 0.39 | 0.75* |
| 3 | 3.37 | | | | | | | | 0.03 | 0.19 | 0.24 | 0.38 | 0.74* |
| 1 | 3.40 | | | | | | | | | 0.16 | 0.21 | 0.35 | 0.71* |
| 6 | 3.56 | | | | | | | | | | 0.05 | 0.19 | 0.55* |
| 2 | 3.61 | | | | | | | | | | | 0.14 | 0.50* |
| 7 | 3.75 | | | | | | | | | | | | 0.36* |
| 8 | 4.11 | | | | | | | | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 43 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 16.4896 | 1.4991 | 3.0850* |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 135.0857 | 0.4859 | |
| รวม | 289 | 151.5753 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างศึกษานิเทศก์ แต่ละเขตการศึกษา

| เขตการศึกษา | | 12 | 4 | 11 | 5 | 7 | 9 | 10 | 3 | 6 | 1 | 8 | 2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | 2.72 | 2.96 | 3.01 | 3.08 | 3.17 | 3.22 | 3.25 | 3.26 | 3.31 | 3.40 | 3.58 | 3.68 |
| 12 | 2.72 | | 0.24 | 0.29 | 0.36 | 0.45 | 0.50 | 0.53 | 0.54 | 0.59 | 0.68* | 0.86* | 0.96* |
| 4 | 2.96 | | | 0.05 | 0.12 | 0.21 | 0.26 | 0.29 | 0.30 | 0.35 | 0.44 | 0.62 | 0.72 |
| 11 | 3.01 | | | | 0.07 | 0.16 | 0.21 | 0.24 | 0.25 | 0.30 | 0.39 | 0.57 | 0.67 |
| 5 | 3.08 | | | | | 0.09 | 0.14 | 0.17 | 0.18 | 0.23 | 0.32 | 0.50 | 0.60 |
| 7 | 3.17 | | | | | | 0.05 | 0.08 | 0.09 | 0.14 | 0.23 | 0.41 | 0.51 |
| 9 | 3.22 | | | | | | | 0.03 | 0.04 | 0.09 | 0.18 | 0.36 | 0.46 |
| 10 | 3.25 | | | | | | | | 0.01 | 0.06 | 0.15 | 0.33 | 0.43 |
| 3 | 3.26 | | | | | | | | | 0.05 | 0.14 | 0.32 | 0.42 |
| 6 | 3.31 | | | | | | | | | | 0.09 | 0.27 | 0.37 |
| 1 | 3.40 | | | | | | | | | | | 0.18 | 0.28 |
| 8 | 3.58 | | | | | | | | | | | | 0.10 |
| 2 | 3.68 | | | | | | | | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 45 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 3.1840 | 0.2895 | 0.9365 |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 85.9280 | 0.3091 | |
| รวม | 289 | 89.1120 | | |

ตาราง 46 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 10.2581 | 0.9326 | 1.7643 |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 146.9425 | 0.5286 | |
| รวม | 289 | 157.2006 | | |

ตาราง 47 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 5.5330 | 0.5030 | 1.8303* |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 76.3993 | 0.2748 | |
| รวม | 289 | 81.9323 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| เขตการศึกษา | | 4 | 12 | 5 | 11 | 1 | 9 | 10 | 3 | 8 | 7 | 6 | 2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | 3.18 | 3.35 | 3.38 | 3.41 | 3.46 | 3.47 | 3.53 | 3.57 | 3.60 | 3.61 | 3.62 | 3.79 |
| 4 | 3.18 | | 0.17 | 0.20 | 0.23 | 0.28 | 0.29 | 0.35 | 0.39 | 0.42 | 0.43 | 0.44 | 0.61* |
| 12 | 3.35 | | | 0.03 | 0.06 | 0.11 | 0.12 | 0.18 | 0.22 | 0.25 | 0.26 | 0.27 | 0.44 |
| 5 | 3.38 | | | | 0.03 | 0.08 | 0.09 | 0.15 | 0.19 | 0.22 | 0.23 | 0.24 | 0.42 |
| 11 | 3.41 | | | | | 0.05 | 0.06 | 0.12 | 0.16 | 0.19 | 0.20 | 0.21 | 0.38 |
| 1 | 3.46 | | | | | | 0.01 | 0.07 | 0.11 | 0.14 | 0.15 | 0.16 | 0.33 |
| 9 | 3.47 | | | | | | | 0.06 | 0.10 | 0.13 | 0.14 | 0.15 | 0.32 |
| 10 | 3.53 | | | | | | | | 0.04 | 0.07 | 0.08 | 0.09 | 0.26 |
| 3 | 3.57 | | | | | | | | | 0.03 | 0.04 | 0.05 | 0.22 |
| 8 | 3.60 | | | | | | | | | | 0.01 | 0.02 | 0.19 |
| 7 | 3.61 | | | | | | | | | | | 0.01 | 0.18 |
| 6 | 3.62 | | | | | | | | | | | | 0.17 |
| 2 | 3.79 | | | | | | | | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 49 การเปรียบเทียบขวัญตามปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 38.2902 | 3.4809 | 6.5804* |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 147.0570 | 0.5290 | |
| รวม | 289 | 185.3472 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| เขตการศึกษา | | 12 | 6 | 4 | 10 | 9 | 3 | 11 | 2 | 8 | 1 | 5 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | 2.81 | 3.11 | 3.25 | 3.29 | 3.43 | 3.49 | 3.72 | 3.78 | 3.81 | 3.82 | 3.95 | 4.14 |
| 12 | 2.81 | | 0.30 | 0.44 | 0.48 | 0.62* | 0.68* | 0.91* | 0.97* | 1.00* | 1.01* | 1.14* | 1.33* |
| 6 | 3.11 | | | 0.14 | 0.18 | 0.32 | 0.38 | 0.61* | 0.69* | 0.70* | 0.71* | 0.84* | 1.03* |
| 4 | 3.25 | | | | 0.04 | 0.18 | 0.24 | 0.47 | 0.53 | 0.56 | 0.57 | 0.70* | 0.89* |
| 10 | 3.29 | | | | | 0.14 | 0.20 | 0.43 | 0.49 | 0.52 | 0.53 | 0.66* | 0.85* |
| 9 | 3.43 | | | | | | 0.06 | 0.29 | 0.35 | 0.38 | 0.39 | 0.52 | 0.71* |
| 3 | 3.49 | | | | | | | 0.23 | 0.29 | 0.32 | 0.33 | 0.46 | 0.65* |
| 11 | 3.72 | | | | | | | | 0.06 | 0.09 | 0.10 | 0.23 | 0.42 |
| 2 | 3.78 | | | | | | | | | 0.03 | 0.04 | 0.17 | 0.36 |
| 8 | 3.81 | | | | | | | | | | 0.01 | 0.14 | 0.33 |
| 1 | 3.82 | | | | | | | | | | | 0.13 | 0.32 |
| 5 | 3.95 | | | | | | | | | | | | 0.19 |
| 7 | 4.14 | | | | | | | | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 51 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 44.2708 | 4.0246 | 6.5171* |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 171.6784 | 0.6175 | |
| รวม | 289 | 215.9491 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามปัจจัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ของศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| เขตการศึกษา | | 12 | 6 | 10 | 4 | 9 | 3 | 5 | 8 | 11 | 2 | 1 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | 2.77 | 2.96 | 3.11 | 3.41 | 3.45 | 3.60 | 3.74 | 3.75 | 3.80 | 3.83 | 3.92 | 4.13 |
| 12 | 2.77 | | 0.19 | 0.34 | 0.64 | 0.68* | 0.83* | 0.97* | 0.98* | 1.03* | 1.06* | 1.15* | 1.36* |
| 6 | 2.96 | | | 0.05 | 0.15 | 0.49 | 0.64* | 0.78* | 0.79* | 0.84* | 0.87* | 0.96* | 1.17* |
| 10 | 3.11 | | | | 0.30 | 0.34 | 0.49 | 0.63* | 0.64* | 0.69* | 0.72* | 0.81* | 1.02* |
| 4 | 3.41 | | | | | 0.04 | 0.19 | 0.33 | 0.34 | 0.39 | 0.42 | 0.51 | 0.72* |
| 9 | 3.45 | | | | | | 0.15 | 0.29 | 0.30 | 0.35 | 0.38 | 0.47 | 0.68* |
| 3 | 3.60 | | | | | | | 0.14 | 0.15 | 0.20 | 0.23 | 0.32 | 0.53 |
| 5 | 3.74 | | | | | | | | 0.01 | 0.06 | 0.09 | 0.18 | 0.39 |
| 8 | 3.75 | | | | | | | | | 0.05 | 0.08 | 0.17 | 0.38 |
| 11 | 3.80 | | | | | | | | | | 0.03 | 0.12 | 0.33 |
| 2 | 3.83 | | | | | | | | | | | 0.09 | 0.30 |
| 1 | 3.92 | | | | | | | | | | | | 0.21 |
| 7 | 4.13 | | | | | | | | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 53 การเปรียบเทียบชวัญตามปัจจัยสถานภาพทางสังคม ระหว่างศึกษานิเทศก์แต่ละเขตการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 1.7815 | 0.1620 | 0.3938 |
| ภายในกลุ่ม | 278 | 113.5017 | 0.4112 | |
| รวม | 289 | 115.2832 | | |

# ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายปรีชา ชื่อสกุล ไตรโพธิ์

| | |
|---|---|
| เกิดวันที่ 15 เดือนธันวาคม | พุทธศักราช 2484 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | บ้านเลขที่ 48/19 หมู่ 3 ตำบลป่าตาล อำเภอเมือง ลพบุรี จังหวัดลพบุรี 15000 |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | ศึกษานิเทศก์ 6 ทำหน้าที่งานนิเทศการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 6 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 15000 |

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2501 มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนราษฎร์บำรุงศิลป์ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ.2503 ป.กศ. จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ.2505 ป.กศ.สูง จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ.2508 กศ.บ. (วิชาเอกวิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์) จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร

พ.ศ.2527 ศษ.บ. (วิชาเอกการบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ.2533 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ชวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

ปรีชา ไตรโพธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2533

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบขวัญของศึกษานิเทศก์ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ และเขตการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษาทั้ง 12 เขตการศึกษาที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 290 คน, การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติที (t- test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยยอมรับค่าความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การวิเคราะห์ ปรากฏผล ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์โดยรวมทั้ง 12 เขตการศึกษา มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายเขตการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 2 และ 8 มีขวัญอยู่ในระดับสูง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์ในระดับสูง

2. ศึกษานิเทศก์ชายกับศึกษานิเทศก์หญิง มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ศึกษานิเทศก์อายุ 40 ปีหรือน้อยกว่า กับศึกษานิเทศก์อายุมากกว่า 40 ปี มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ศึกษานิเทศก์วุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี กับศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีระดับขวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

6. ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 กับ ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 2 และ 8 มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 2 และ 8 มีระดับขวัญสูงกว่าศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12

# MORALE OF THE REGIONAL EDUCATIONAL SUPERVISORS UNDER THE OFFICE OF GENERAL EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

PRECHA TRIPO

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
March 1990

The purposes of this study were to investigate the morale of the supervisors under the Office of Regional Education and to compare the level of supervisor morale in accordance with the following variables : sexes, ages, periods of education background, supervising experiences and educational regions.

The sample consisted of 290 supervisors from 12 educational regions, Means was used for the analysis of the data. The t - test and One - way ANOVA were also unilized to test the differences between means at .05 level of significant.

The results of the study indicated as the following :

1. The morale of the supervisor was totally at the moderate level. Considering to education regions, it was found that the supervisor in Educational Region II and VII were high. Considering to each morale factor, it was found that the morale in job specification was high.

2. There was no significant difference between morale of male and female supervisors.

3. There was no significant difference between morale of the supervisors who were different in ages.

4. There were no significant difference between morale of the supervisors who were different in educational backgrounds.

5. There were no significant difference between morale of the supervisors who were different in periods of experiences.

6. There was a statistically difference between morale of the supervisors in Educational Region XII and Educational Region II and VIII: The morale of supervisors in Educational Region II & VIII was higher than the ones in Educational Region XII.