

341.2013

พ 289๓

7.3

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ปริญญานิพนธ์

ของ

ฉายา บุญเฉลิม

ค-๑ ก.ช. 2534

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

สิงหาคม 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

173422

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้
แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

...../..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจา ชันไพบูลย์)

...../..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.เสาวนีย์ เลวลัย)

คณะกรรมการสอบ

...../..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจา ชันไพบูลย์)

...../..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.เสาวนีย์ เลวลัย)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ. ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ ๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2533

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจมา ชันไพบูลย์ ประธานที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์ กรรมการที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดตลอดเวลา และในการทำวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยยังได้แนวคิดและข้อแนะนำจาก รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ ซึ่งเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา อาจารย์ธวัชชัย ตุ่มท่าไม้ ที่ช่วยโอบอุ้มและสร้างสรรค์ตลอดมา

ขอขอบพระคุณอาจารย์เพ็ญพักตร์ ลิ้มสัมพันธ์ อาจารย์ ดร.เจดศักดิ์ ชุมชุม อาจารย์ ดร.บุญเลิศ ส่องสว่าง อาจารย์ยิ่ง กิริติบุรณะ ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ขอขอบคุณอาจารย์สุกัญญา นิลบุตร อาจารย์สำเนียง เพชรจอม ที่ช่วยให้คำปรึกษาในด้านสถิติ และให้คำแนะนำในเรื่องการจัดพิมพ์ และขอขอบคุณอย่างสุดซึ้งสำหรับอาจารย์สมพิศ เนตรประชา ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการศึกษาตั้งแต่ต้นจนจบ

คุณประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอบอบให้แก่ พ่อ-แม่ ครู-อาจารย์ และพี่น้องทุกท่าน

ฉายา บุญเฉลิม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
สมมติฐานในการศึกษา	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน	9
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	17
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	30
วิธีสร้างแบบสอบถาม	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
เกณฑ์การให้คะแนน	32
การจัดกระทำข้อมูล	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
ความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้	74
วิธีดำเนินการศึกษาครั้งนี้	74
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	75
การวิเคราะห์ข้อมูล	75
การอภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	94
ประวัติย่อผู้วิจัย	104

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด	29
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	38
3	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน แยกตามรายด้านและรายชื่อตามลำดับจากสูงไปหาค่า	41
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยแยกเป็นรายด้าน 5 ด้าน และโดยส่วนรวม	45
5	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยส่วนรวม ตามหน่วยงานที่สังกัด	46
6	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามหน่วยงานที่สังกัด	47
7	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามหน่วยงานที่สังกัด	48
8	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามหน่วยงานที่สังกัด	49
9	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามหน่วยงานที่สังกัด	50
10	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามหน่วยงานที่สังกัด	51
11	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์	52
12	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ในตำแหน่ง	53

ตาราง	หน้า
13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ในตำแหน่ง	54
14 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานของ ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ในตำแหน่ง	55
15 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เพื่อนร่วมงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ ในตำแหน่ง	56
16 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญก้าวหน้าของ- ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ในตำแหน่ง	57
17 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวุฒิทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์	58
18 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานของศึกษา นิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวุฒิทางการศึกษา	59
19 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของศึกษา นิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวุฒิทางการศึกษา	60
20 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานของ ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวุฒิทางการศึกษา	61
21 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เพื่อนร่วมงานศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวุฒิทางการศึกษา	62
22 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าของศึกษา นิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวุฒิทางการศึกษา	63
23 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง	64

24	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานของศึกษา นิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง	66
25	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของศึกษา นิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง	67
26	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานของ ศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง ...	68
27	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานของศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะการเข้า สู่ตำแหน่ง	69
28	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าของ ศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง	70
29	ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอก โรงเรียน	71

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้น มีความจำเป็นต้องใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ แต่ลำพังการศึกษาในระบบอย่างเดียว ไม่สามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาลได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพราะการศึกษาในระบบมีปัญหาหลายประการ เช่น การขาดแคลนครู สถานที่เรียน การกำหนดระยะเวลาเรียน วัยของผู้เรียน ตลอดจนความไม่เท่าเทียมกันในด้านการศึกษาปัญหาเหล่านี้ ทำให้ประชาชนไม่มีโอกาสได้ศึกษาตามความต้องการของตน และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนทางด้านการศึกษา รัฐบาลจึงตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียน เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2522 (สุนทร โคตรบรรเทา. 2523 : 5) ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสนใจต่อการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะได้เล็งเห็นว่าเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ประชาชนส่วนใหญ่ซึ่งอยู่ในชนบทได้มีโอกาสพัฒนาตัวเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านอาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น (ทวีป อภิสสิทธิ์. 2523 : 266)

กรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการบริการทางการศึกษานอกโรงเรียนให้แก่ประชาชนทั่วประเทศ กิจกรรมการจัดอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างกว้างขวางครอบคลุมประชากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งทุกภูมิภาคของประเทศ (ปฐม นิคมานนท์. 2528 : 214) งานการศึกษานอกโรงเรียนที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนดูแลรับผิดชอบในการจัดนั้น ทำได้ในหลายลักษณะ เช่น

1. ในลักษณะที่เป็นระบบโรงเรียน (Formal Education) โดยจัดสอนความรู้สายสามัญในรูปแบบต่าง ๆ และจัดสอบเทียบเป็นระดับ ๆ ควบคู่กันไปในระบบโรงเรียน
2. ในลักษณะนอกระบบโรงเรียน (Nonformal Education) เป็นการสอนให้ความรู้เพิ่มเติมทางวิชาชีพและกลุ่มสนใจ ไม่มีการสอบเทียบในระบบโรงเรียน

3. ในลักษณะไม่เป็นระบบ (Informal Education) เป็นการให้ข่าวสารข้อมูลในเรื่องเฉพาะหรือทั่วไป โดยการรณรงค์หรือประชาสัมพันธ์เนื่องจากการเรียนการสอนมีหลายลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว ฉะนั้นวิธีการเรียนการสอนก็มีวิธีการเฉพาะของแต่ละลักษณะตามหลักสูตรในการเรียนที่มีความหลากหลายไปตามกลุ่มสนใจของผู้เรียน พื้นฐานของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านความพร้อม วุฒิภาวะ ตลอดจนความรู้พื้นฐาน (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์, 2531 : 24)

ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน แต่ละจังหวัดจะมีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบงานการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีขอบเขตกว้างขวางจัดการศึกษาให้กับบุคคลหลายกลุ่ม เป้าหมายมีความแตกต่างกันทั้งระดับอายุ การศึกษาและฐานะทางเศรษฐกิจ ผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมคือครูผู้สอนที่ประกอบไปด้วยบุคคล ทั้งในและนอกกรมการศึกษานอกโรงเรียน จึงจำเป็นต้องให้การดูแลอย่างใกล้ชิด (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2528 : 36) กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แม้จะได้รับการพัฒนา และปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา แต่ก็ยังประสบปัญหาต่าง ๆ อยู่หลายประการ ได้แก่ ครูผู้สอนการศึกษานอกโรงเรียนยังไม่มีความรู้ในด้านจิตวิทยาการศึกษาผู้ใหญ่และไม่ได้ใช้เทคนิคการสอนแบบผู้ใหญ่ เพราะครูเคยชินกับการสอนเด็ก ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนผู้ใหญ่ส่วนมาก เป็นครูที่สอนภาคกลางวัน และการที่ผู้สอนมีวุฒิทางครูในระดับสูง หรือมีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมานานไม่ใช่สิ่งที่แสดงว่าสามารถสอนการศึกษาผู้ใหญ่ให้บรรลุจุดหมายได้เป็นอย่างดี (เบญจพร ไข่เทียมศิลป์, 2525 : 151 - 152) นอกจากนี้ในการจัดการเรียนการสอนก็ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียนและของท้องถิ่น ผู้เรียนออกกลางคัน การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนภายในจังหวัดไม่ีพอ ขาดการติดตามผลผู้เรียนที่เรียนจบแล้วว่าสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้หรือไม่ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2528 : 91 - 94)

จากสภาพดังกล่าวข้างต้นทำให้การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นสำหรับการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียน ด้วยคิดว่าสถานการณ์เหล่านั้นจะแก้ไขได้หากได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากศึกษานิเทศก์ หรือผู้ที่มีหน้าที่นิเทศการศึกษา เพราะการนิเทศการศึกษามีหลักการและถูกต้องสามารถช่วยครูให้มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน ทำให้เกิดประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลในระบบการเรียนการสอนตามจุดมุ่งหมาย อันจะเกิดประโยชน์โดยตรงสำหรับ
ผู้เรียน แต่ความมุ่งหวังที่จะให้ศึกษานิเทศก์ได้คอยช่วยเหลือส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้ทำกิจกรรมการ
ศึกษานอกโรงเรียนดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ และ
ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ซึ่งหากได้รับการ
ส่งเสริมอย่างถูกต้องและจริงจังแล้วก็จะทำให้การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนดำเนินไป
อย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

การนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนมีมาตั้งแต่สมัยกองการศึกษาผู้ใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษา
ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษานอกโรงเรียนสมัยนั้น คือ ศึกษาานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา แผนกวิชาการ
ศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งมีทั้งศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง และศึกษานิเทศก์จังหวัด (นาฏเจลิยว สุมาวงศ์.
2516 : 27) ในปี พ.ศ. 2522 กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา ยกฐานะขึ้นเป็นกรมการ
ศึกษานอกโรงเรียน ระยะแรกที่ประกาศตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้น ตามพระราชกฤษฎีกา
การแบ่งส่วนราชการ กรมการศึกษานอกโรงเรียนแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง แต่ยังมีได้
กำหนดให้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2523 : 39 -
44) ในปี พ.ศ. 2523 กระทรวงศึกษาธิการได้รับความเห็นชอบจากคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร
นายกรัฐมนตรีให้ออกระเบียบว่าด้วยการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ. 2523 และให้งาน
นิเทศการศึกษานอกโรงเรียน รับผิดชอบในการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน ด้านบริหาร ด้าน
วิชาการ และด้านปฏิบัติการของสถานศึกษาต่าง ๆ ในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน (กรม
การศึกษานอกโรงเรียน. 2524 : 42)

ในปัจจุบันนี้หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน มีฐานะเทียบเท่ากอง ทำ
หน้าที่ปฏิบัติงานรับผิดชอบการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ และการ
ประสานงานอื่น ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งแต่เดิมนั้นจะมีศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานอยู่ทั้ง
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยประจำอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ จังหวัดละหนึ่งคน ขณะนี้กรมการศึกษา
นอกโรงเรียนมีนโยบายให้ศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
จังหวัดต่าง ๆ ไปปฏิบัติงานที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ศึกษาานิเทศก์ส่วนภูมิภาคจึงมีลักษณะ
เป็นศึกษานิเทศก์ภาค (หน่วยศึกษานิเทศก์. 2530 : 1)

ในปี พ.ศ. 2531 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้จัดให้มีการประชุม
 สัมมนาศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนทั่วประเทศ ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 บางแสน จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับเรื่องปัญหาการบริหารหน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งตลอดจนการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ กรมการ
 ศึกษานอกโรงเรียน ตามนโยบายที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดขึ้นใหม่ โดยมีผู้บริหาร
 ระดับสูงของกรมการศึกษานอกโรงเรียน และผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเข้าร่วม
 ประชุมสัมมนาด้วย ในการประชุมครั้งนี้สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมได้ช่วยกันคิดหาแนวทางคลี่คลาย
 ปัญหา ความคับข้องใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้
 เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อมาในปี พ.ศ. 2532 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษ
 นอกโรงเรียนได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนทั่วประเทศอีก
 ครั้งหนึ่งที่จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อย้ำเน้นให้ผู้บริหารกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ตระหนักถึงปัญหา
 ความคับข้องใจ ความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน
 เพื่อให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้หาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ลุล่วงไป และในปี พ.ศ.
 2533 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนก็ได้จัดการประชุมสัมมนาศึกษานิเทศก์ กรม
 การศึกษานอกโรงเรียนอีกเป็นครั้งที่ 3 ที่จังหวัดชลบุรี เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารระดับสูงของกรมการ
 ศึกษานอกโรงเรียนได้รับคำแนะนำการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้เสร็จสิ้นไป โดยวิธีการใด
 วิธีการหนึ่งที่เหมาะสม

จากปัญหาความคับข้องใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอก
 โรงเรียนดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ อาจ
 ประสบความเสียหายได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าควรจะได้ศึกษาความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้กรมการศึกษานอก
 โรงเรียนได้นำไปพิจารณาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอก
 โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนตามตัวแปรอิสระคือ สังกัด ประสบการณ์ในตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา อายุ และลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่ง
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการที่จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ได้แนวทางในการปรับปรุงข้อบกพร่องของสภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน
2. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน และนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบตามแนวทางที่ได้รับการเสนอแนะมา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงของงาน สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายของหน่วยงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยยึดทฤษฎีของไซลส์นิกเป็นหลัก

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยมีประชากรรวมทั้งสิ้น 102 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สังกัด ได้แก่

- 1) ศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลาง
- 2) ศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาค

3.1.2 ประสบการณ์ในตำแหน่ง ได้แก่

- 1) ต่ำกว่า 4 ปี
- 2) 4 ปีขึ้นไป

3.1.3 วุฒิต่างการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 อายุ ได้แก่

- 1) ต่ำกว่า 35 ปี
- 2) 35 ปีขึ้นไป

3.1.5 ลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่ง ได้แก่

- 1) เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน
- 2) โอนมาจากหน่วยงานอื่น

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ในด้าน

3.2.1 ความมั่นคงของงาน

3.2.2 สภาพการปฏิบัติงาน

3.2.3 นโยบายของหน่วยงาน

3.2.4 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3.2.5 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข ความอึดเอมใจในการทำงาน ซึ่งมีผลช่วยตอบสนองความต้องการในด้านความมั่นคงของงาน สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายของหน่วยงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2. ศึกษาพิเศษกรมการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง ศึกษาพิเศษสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบคำสั่งของกรมการศึกษานอกโรงเรียนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา

3. ความมั่นคงของงาน หมายถึง งานซึ่งผู้ปฏิบัติสามารถยึดถือเป็นอาชีพในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

4. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะแวดล้อมในสำนักงานที่เอื้ออำนวยให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ รวมถึงความเหมาะสมในการมอบหมายงาน และความเป็นอิสระในการทำงาน

5. นโยบายของหน่วยงาน หมายถึง แนวทางของการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานและการทำงานของหน่วยงาน

6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความผูกพันในฐานะสมาชิกกลุ่ม มีความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกัน ร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการต่อต้านการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่กระทบกระเทือนต่อกลุ่ม

7. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ขั้นตอนแห่งความสำเร็จในการทำงาน โดยผลแห่งความสำเร็จนั้นนำมาซึ่งทรัพย์สิน ค่าแห่ง และชื่อเสียง เป็นต้น

สมมติฐานในการค้นคว้า

1. นักเรียนเทศบาลการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสังกัดต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. นักเรียนเทศบาลการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. นักเรียนเทศบาลการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. นักเรียนเทศบาลการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. นักเรียนเทศบาลการศึกษานอกโรงเรียนที่มีลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่งต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 4 เรื่อง ตามลำดับคือ การนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน

การนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 ข้อ ได้แก่ ความหมายของการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ความเป็นมาของการนิเทศการศึกษาในประเทศไทย และ หน้าที่ของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การนิเทศการศึกษาไว้ต่าง ๆ กันดังต่อไปนี้คือ โสภณ รอดทอง (2512 : 8) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมมือกันกระทำ เพื่อให้การสอนของครูได้ผลมากขึ้น และการเรียนของเด็กดีขึ้น ส่วน พันธุ์ หันนาคินทร์ (2513 : 148) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยตั้งอยู่บนรากฐานและมนุษยสัมพันธ์อันดี และ กมล คิชฐกมล (2514 : 94) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาคือแผนงานที่จัดขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษามีหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำ และเป็นพี่ปรึกษาของครูในด้านการปรับปรุงวิธีสอนต่าง ๆ การนิเทศการศึกษาเป็นบริการด้านวิชาการให้แก่ครู

นอกจากนักการศึกษาของไทยแล้ว นักการศึกษาต่างประเทศได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลายคน บริกส์ และจัสต์แมน (Briggs and Justman. 1952 : 406) ได้ให้ความหมายไว้ว่า งานนิเทศการศึกษาหมายถึงการประสานงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้กำลังใจและชี้ทางให้ครูเจริญงอกงามในอาชีพ และกู๊ด (Good. 1973 : 574) ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษาคือความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ในการแนะแนวครูหรือผู้ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ให้รู้วิธีปรับปรุงการสอนหรือให้การศึกษา

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการศึกษาเป็นอันมาก ดังนั้นก่อนที่จะออกนิเทศ ศึกษา นิเทศควรมีความมุ่งหมายในการนิเทศเพื่อจะให้ทราบแนวทางในการนิเทศว่างานใดควรทำก่อนหรือหลัง งานนิเทศจะได้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สำหรับการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนนั้น ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการนิเทศงานการศึกษานอกโรงเรียน พุทธศักราช 2523 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศไว้ดังนี้ (หน่วยศึกษานิเทศก์. ม.ป.ป. : ภาคผนวก)

1. ช่วยให้ผู้บริหาร วิทยากร ผู้สอนและบุคลากรผู้ให้การศึกษาอื่นใดในลักษณะเดียวกัน ในสถานศึกษา และผู้ปฏิบัติงานสนามดำเนินงานและกิจกรรมตามโครงการ แผนงาน และหลักสูตร ให้ได้ผลตามความมุ่งหมาย
2. ปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีหลักการ ความมุ่งหมาย และวิธีการโดยเฉพาะ ต่างจากการนิเทศการศึกษาในระบบโรงเรียน ให้เหมาะสมตามรูปแบบ ระดับ โอกาส และพื้นที่
3. เพื่อให้ผู้บริหาร วิทยากร ผู้สอนและบุคลากร ผู้ให้การศึกษาอื่นใดในลักษณะเดียวกัน ในสถานศึกษา และผู้ปฏิบัติงานในสนามได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการพัฒนาความรู้เฉพาะอย่างตามความต้องการของประชาชน

4. เสนอแนะในการแก้ไขปัญหา การนิเทศงานการศึกษานอกโรงเรียนตามโอกาส
พื้นที่ และตามที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมอบหมาย

5. ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในด้านการบริหาร ด้านวิชาการ
และการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนให้สัมพันธ์กับระบบบริหารราชการ

6. เพื่อรับผิดชอบในการประสานประโยชน์ราชการ ให้ความเข้าใจอันดีระหว่าง
ประชาชน คณะกรรมการการศึกษาออกโรงเรียนภาค คณะกรรมการการศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด
คณะกรรมการหรือผู้อุปการะสถานศึกษา หรือคณะกรรมการอื่นใดเกี่ยวกับการศึกษาออกโรงเรียน
และหน่วยงานที่เป็นของรัฐและเอกชนที่จัดบริการงานการศึกษาออกโรงเรียน

ความเป็นมาของการนิเทศการศึกษาในประเทศไทย

การนิเทศการศึกษาของไทยเริ่มมีมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว
คือราวปี พ.ศ. 2430 เนื่องจากการศึกษาสมัยนั้นได้เริ่มขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวาง เสนาบดี
และเจ้าหน้าที่จัดการศึกษาได้แต่งตั้งให้บุคคลที่เห็นสมควรออกไปตรวจการปฏิบัติงานของครูอาจารย์
ควบคุมแนวการศึกษาด้วยวิธีสอบวิชาตามที่กรมวางไว้เป็นมาตรฐาน เจ้าหน้าที่ที่ออกไปตรวจการ
ศึกษาหัวเมืองเรียกว่า "พนักงานตรวจแขวง" และได้มีการพัฒนามาโดยลำดับ กล่าวคือในปี พ.ศ.
2495 กรมวิสามัญศึกษาในสมัยนั้นได้จัดให้มีการอบรมศึกษานิเทศก์ กรมวิสามัญศึกษา ในปี พ.ศ.
2497 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้จัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมวิสามัญศึกษา งานของศึกษา
นิเทศก์ส่วนใหญ่ในสมัยนั้นเป็นงานในระยะค้นคว้า อบรมครู แนะนำอุปกรณ์การสอน สาธิตการสอน
จัดทำคู่มือครู และให้ความช่วยเหลือในส่วนภูมิภาคมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2500 มีการแต่งตั้ง
ศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญประจำจังหวัด ในปี พ.ศ. 2503 กรมสามัญศึกษาได้จัดตั้งคณะนิเทศก์ฝ่าย
สามัญประจำภาค 12 ภาค การศึกษาเพื่อเป็นการสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานของโครงการ
พัฒนาการศึกษาส่วนภูมิภาคส่วนหนึ่ง และเพื่อเป็นหลักในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนในสังกัดกรม
สามัญศึกษา ตามภาคการศึกษาต่าง ๆ อีกส่วนหนึ่ง การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันกรมต่าง ๆ ใน
กระทรวงศึกษาธิการที่มีหน่วยงานทำหน้าที่นิเทศการศึกษานั้น ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการประม

ศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมพลศึกษา กรมการฝึกหัดครู กรมอาชีวศึกษา และกรมการศึกษา
นอกโรงเรียน (ซารี มณีศรี. 2523 : 53 - 54)

หน้าที่ของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ตามคำสั่งของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้กำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนไว้ดังนี้ (หน่วยศึกษานิเทศก์. 2531 : 31 - 36)

1. งานนิเทศของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน มี 3 ลักษณะดังนี้

1.1 นิเทศภาพรวมของงานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคต่าง ๆ ทั้ง 3 หมวดใหญ่ ๆ คือ การศึกษาพื้นฐาน ข้าราชการข้อมูล และทักษะวิชาชีพ ทั้งนี้ให้นับภาพรวมด้านคุณภาพเป็นสำคัญ ลักษณะของการนิเทศจะเป็นการนิเทศเพื่อติดตามผล เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการรายงาน

1.2 นิเทศเจาะลึกโครงการต่าง ๆ ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินการอยู่ในพื้นที่เป้าหมาย โดยจะมีการเน้นหนักในบางโครงการ ตามที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมอบหมายเป็นรายปี ลักษณะของการนิเทศจะเป็นการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่องานนั้น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนวยประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

1.3 นิเทศเฉพาะกิจในโครงการพิเศษที่เป็นโครงการทดลองโครงการนำร่องหรือโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศที่กรมมอบหมาย เช่น โครงการครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดชายแดน โครงการเคลซีไลฟ์ โครงการจัดการศึกษาสำหรับชาวเขา โครงการพัฒนาผู้นำสตรี โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันการเสพติด เป็นต้น ลักษณะของการนิเทศจะเป็นไปตามข้อกำหนดของโครงการนั้น ๆ เป็นราย ๆ ไป ซึ่งอาจมีทั้งการนิเทศเพื่อติดตามผลทั้งปริมาณและคุณภาพ และการนิเทศเจาะลึกเพื่อพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโครงการ ตลอดจนการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานด้วย

ภารกิจในเรื่องการนิเทศ 3 ประเภทนี้ เป็นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติเช่นเดียวกันทั้งศึกษานิเทศก์ส่วนกลางและศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาค

2. งานส่งเสริมงานวิชาการของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 ศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง ทำหน้าที่ปฏิบัติงานส่งเสริมงานวิชาการร่วมกับกองหรือศูนย์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1.1 วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา เสนอแนะ ปรับปรุงงานวิชาการโครงการศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ ที่จัดบริการอยู่ในพื้นที่ ได้แก่ การศึกษาพื้นฐาน ข่าวสารข้อมูลและทักษะวิชาชีพ ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาของประชาชน และสอดคล้องสนับสนุนนโยบายของรัฐและกระทรวงศึกษาธิการ

2.1.2 ผลิตสื่อส่งเสริมการประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกโรงเรียน เช่น วารสารการศึกษานอกโรงเรียน สารการศึกษานอกโรงเรียน สารประชาการศึกษา จดหมายข่าว คิดเป็น วารสารจันทร์เกษม เป็นต้น

2.1.3 หนังสือส่งเสริมการอ่านสำหรับชาวชนบท และสื่อประกอบการเรียนการสอนในโครงการต่าง ๆ

2.1.4 พัฒนางานวิชาการด้านการนิเทศ เช่น พัฒนาคู่่มือศึกษานิเทศก์ คู่มือการพัฒนาพิเศษ เครื่องมือในการนิเทศโครงการต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน เป็นต้น

2.1.5 วางแผนและประสานแผนระยะสั้นและระยะยาวในการนิเทศติดตามงานพัฒนาศึกษานิเทศก์และบุคลากรผู้นิเทศ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและจังหวัด รวมทั้งฝึกอบรมหลักสูตรวิชาเฉพาะระยะสั้นให้กับบุคลากรผู้นิเทศ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และครูผู้สอนในโรงเรียนผู้ใหญ่

2.2 ศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่ปฏิบัติงานส่งเสริมงานวิชาการร่วมกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และหน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษา ค้นคว้า พัฒนา ปรับปรุงงานวิชาการโครงการการศึกษา
นอกโรงเรียนต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการศึกษาพื้นฐาน ข่าวสารข้อมูล และทักษะวิชาชีพ ที่จัดบริการ

อยู่ในภาคให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของคนในภาคนั้น ๆ โดยให้ประสานสัมพันธ์กับกรอบนโยบายของกรม

2.2.2 ปฏิบัติงานวิชาการร่วมกับนักวิชาการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ในฐานะนักวิชาการและวิทยากร ตามแผนปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค

2.2.3 พัฒนางานวิชาการด้านการนิเทศ เช่น พัฒนาสื่อ คู่มือ เครื่องมือ ประกอบการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน

2.2.4 วางแผนและประสานแผนระยะสั้นและระยะยาวในการนิเทศติดตามงาน ร่วมกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และหน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง

2.2.5 จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรผู้นิเทศของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และครูผู้สอนโรงเรียนผู้ใหญ่ร่วมกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ตามสภาพปัญหาและความต้องการที่ได้วางแผนร่วมกันไว้แล้ว

3. งานส่งเสริมงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้แบ่งงานของศึกษานิเทศก์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคออกเป็นดังนี้

3.1 ศึกษานิเทศก์ส่วนกลางทำหน้าที่ส่งเสริมงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพในระดับกรม ร่วมกับศูนย์และกองต่าง ๆ ในส่วนกลาง และร่วมกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังนี้

3.1.1 กำหนดหลักการ รูปแบบ และแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้หน่วยปฏิบัติสามารถดำเนินการได้

3.1.2 พัฒนาคู่มือแนะแนวการศึกษานอกโรงเรียน ผลิตรายงานแบบประกอบการปฏิบัติงาน และสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

3.1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่าง ๆ ด้านวิชาการ

3.1.4 พัฒนาบุคลากรด้านการแนะแนวการศึกษาและอาชีพของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

3.1.5 นิเทศ ติดตาม ประเมิน วิเคราะห์ และรายงานผลการดำเนินงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพเป็นระยะ ๆ ตามแผนปฏิบัติการ

3.2 ศึกษาวิเคราะห์ส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่ส่งเสริมงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพระดับภาคร่วมกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและจังหวัด และหน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลางดังนี้

3.2.1 วางแผนและประสานแผนการส่งเสริมงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพในภาค ร่วมกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

3.2.2 ผลิตรายการแนะแนวการศึกษาและอาชีพเพิ่มเติม ให้เหมาะสมกับสภาพความจำเป็นในภาคนั้น ๆ

3.2.3 พัฒนาศักยภาพด้านการแนะแนวการศึกษาและอาชีพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และสถานศึกษาอื่นที่ปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัด ตามแผนที่วางไว้ร่วมกัน

3.2.4 นิเทศ ติดตาม วิเคราะห์ และรายงานผลการดำเนินงานการแนะแนวการศึกษาและอาชีพในภาคให้กรมทราบตามกำหนดเวลา เพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

4. งานการพัฒนาศักยภาพด้านนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน ได้มีการแบ่งงานรับผิดชอบดังนี้

4.1 ศึกษาวิเคราะห์ส่วนกลางทำหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาศักยภาพด้านนิเทศร่วมกับศูนย์และกองที่เกี่ยวข้อง โดยประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ภาค ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และสถานศึกษาอื่น ๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนดังนี้

4.1.1 สำรวจความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านนิเทศของหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4.1.2 วางแผนระยะสั้นและระยะยาวในการพัฒนาศักยภาพด้านนิเทศและประสานแผนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำแผนปฏิบัติงานร่วมกัน

4.1.3 พัฒนาหลักสูตร รูปแบบ คู่มือ สื่อ และเครื่องมือ สำหรับใช้ประกอบการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ

4.1.4 นิเทศ ติดตามผล ประเมินผล และปรับปรุงงานพัฒนาบุคลากรด้าน

นิเทศให้ทันค่อนโยบายและสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม

4.2 ศึกษา นิเทศส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้าน

นิเทศในภาค โดยประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาค และจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.2.1 สำรวจความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้าน

นิเทศ ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาค ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โรงเรียนผู้ใหญ่ และสถานศึกษาอื่น ๆ ของกรมการศึกษาออกโรงเรียน

4.2.2 วางแผนระยะสั้นและระยะยาวในการพัฒนาบุคลากรด้านนิเทศใน

ภาค ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน

4.2.3 ปรับรูปแบบ สื่อ และเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้านนิเทศใน

ภาคให้เหมาะสมกับสภาพและปัญหาของภาค

4.2.4 ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้านนิเทศตามแผนปฏิบัติการที่

ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น โดยประสานงานกันกับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาค ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด และสถานศึกษาอื่น ๆ ของกรมการศึกษาออกโรงเรียน รวมทั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง

4.2.5 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์และรายงานผลการปฏิบัติงาน

ให้กรมทราบ

5. ร่วมปฏิบัติงานโครงการพิเศษ โครงการพิเศษที่หน่วยศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมดำเนินงานนั้น มีทั้งโครงการพิเศษระดับกรม ซึ่งศึกษานิเทศก์ส่วนกลางเป็นผู้ร่วมดำเนินการ และโครงการพิเศษระดับภาค ซึ่งศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ประจำภาคเป็นผู้ร่วมดำเนินการ การดำเนินงานแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

5.1 ฝ่ายเลขานุการโครงการ รับผิดชอบเป็นเจ้าของเรื่อง ประสานงานในส่วนต่าง ๆ ของโครงการ เช่น การจัดการ การวางแผน การบริหาร และดำเนินการ การพัฒนางาน

วิชาการ การกำกับดูแล การกำหนดบุคลากรและงบประมาณ การติดตาม นิเทศ และประเมินผล เป็นต้น

5.2 ร่วมงานด้านวิชาการ. เฉพาะเรื่องของโครงการพิเศษ เช่น รับผิดชอบด้านการผลิตสื่อ ด้านการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านการนิเทศติดตามผล และด้านการจัดประชุมสัมมนา เป็นต้น

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกทำให้บุคคลมีความชอบ มีความสนใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปิยนุช สุจิต (2528 : 23) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำ

มอร์ส (Morse. 1958 : 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของพนักงานให้ลดน้อยลง เพราะความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับความตอบสนองความตึงเครียดก็ไยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจได้

สเตาส์ และเซเลส (Stauss and Sayles. 1960 : 119 - 120) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าหมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

กูค (Good. 1973 : 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลนั้นที่มีต่อการทำงานในทางบวก

แมกคอมิค และทiffin (McComich and Tiffin. 1974 : 298) ได้กล่าวถึงสภาพความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงการที่ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

โวลแมน (Wolman. 1979 : 283) กล่าวว่าความพึงพอใจคือสภาพความรู้สึกที่มี
ความสุข ความอิ่มเอมใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจได้รับการตอบสนอง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและรู้จักกันแพร่หลายที่สุด ได้แก่ ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่ง
ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันทั่วไป มาสโลว์มีสมมุติฐานที่สำคัญเกี่ยวกับ
พฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน.. 2521 : 245)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการ
ตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมอีก
ต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการ
ชั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

สิ่งจูงใจตามทฤษฎีของมาสโลว์ 5 ชั้น ของ มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80)
มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการ
เพื่อความอยู่รอดชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการ ความ
ปลอดภัย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุอันตราย และความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ
เช่น ความมั่นคงในอาชีพและชีวิต

3. ความต้องการด้านความรักและการเป็นเจ้าของ (Belongingness and love
Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และ
ความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Self-Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพในการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความถนัด (Needs for Self-Actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากนี้มักจะอยากจะทำ แต่ไม่สามารถหาแสงสว่างให้ได้

เฮอซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 60 - 63) ได้ศึกษาพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ประการคือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้น มีอยู่ 5 ชนิดดังนี้

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่าองค์ประกอบค่าจุน มีอยู่ 11 ชนิดดังนี้

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ฐานะของอาชีพ
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2.8 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

2.9 สภาพการทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.11 ความมั่นคงในงาน

องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงใจทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (บรรจบ เนียมมณี, 2523 : 215 - 217) ทฤษฎีนี้สร้างขึ้นจากสมมุติฐานธรรมชาติและแรงจูงใจของมนุษย์

ทฤษฎี X มีสมมุติฐานว่า คนส่วนมากต้องการขึ้นำไม่สนใจรับผิดชอบ และต้องการความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด หลังจากได้คิดทฤษฎี X แล้ว แมคเกรเกอร์ได้สร้างทฤษฎี Y ขึ้น ถือว่าโดยธรรมชาติแล้วคนไม่เกียจคร้าน และเชื่อถือได้ สามารถนำตัวเองได้ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ถ้ามีวิธีการจูงใจที่ถูกต้อง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y สรุปได้ดังนี้

ทฤษฎี X มีสมมุติฐานคือ

1. โดยธรรมชาติแล้วการทำงานเป็นเรื่องที่น่าเบื่อสำหรับคนส่วนใหญ่
2. คนส่วนใหญ่ไม่มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบน้อยและต้องการให้ผู้อื่นขึ้นำ
3. คนส่วนใหญ่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาในหน่วยงานน้อย
4. แรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ในระดับที่จะสนองความต้องการด้านร่างกาย

และความต้องการด้านความปลอดภัยเท่านั้น

5. คนส่วนใหญ่จะต้องมีการควบคุม และขึ้นำ ถ้าต้องการให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ทฤษฎี Y มีสมมุติฐานคือ

1. การทำงานเหมือนกับการเล่น ถ้ามีเงื่อนไขเป็นที่พึงพอใจ
2. การควบคุมตัวเองเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน
3. ความสามารถคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาของหน่วยงานมีอยู่ทั่วไปในกลุ่มผู้ทำงาน
4. แรงจูงใจเกิดขึ้นได้ในลำดับขั้นความต้องการด้านสังคม ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง

และด้านการเป็นตัวของตัวเอง เช่นเดียวกับความต้องการด้านร่างกาย และความปลอดภัย

5. คนสามารถนำตัวเองได้ และมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าได้รับแรงจูงใจที่

เหมาะสม

สำหรับสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ได้นานนั้น ภิญโณ

สาร (2516 : 175 - 177) ได้กล่าวว่าต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 ประการคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้มีโอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจ และมีโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้มีที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว โต๊ะหัวหน้างานใหญ่กว่าโต๊ะของบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคม
5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้นกับทุกคนว่ามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน

/ สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 259 - 261) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงว่าในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่าคราบทันทีที่ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ และผลงานเป็นมาตรฐานของงานแก่องค์กรก็สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตลอดไป
2. ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนพอใจมีความสุขในการทำงาน ผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจ หรือทำตามหน้าที่
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าคราใดที่เขายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น แต่ถ้าปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในการก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน และไม่รักงาน
4. ได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนพึงพอใจในความสำเร็จในกิจกรรมของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงพึงยกย่องและชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อที่จะเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมต้องการที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้าที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมพลังของการทำงาน ผู้ที่สามารถย่อมประสานทั้งงานและน้ำใจของคนในองค์การให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้น่ายังเป็นตัวอย่างในการทำงานอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยธรรม จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานมาก มุ่งองค์การเป็นจำนวนมากที่ต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรม ในการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นแก่พนักงาน

7. ความเสมอภาคในที่นี้ หมายถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพวกเล่นพ้อง หรือลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุที่ทำลายขวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะทำลายความสามัคคีของหมู่คณะ และองค์การในที่สุด

8. ความนุ่มนวลและแบบเย็น การมีปิยวาจาย่อมเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ผู้วิสาสะและผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีพึงระวังฝึกสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แจงแนะนำอย่างสุภาพ นุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้อถอยในการทำงาน การหักทลายปราศรัยไต่ถามทุกข์สุข ย่อมเป็นวิธีสร้างสัมพันธภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

9. การยอมรับนับถือมนุษย์เป็นสัตว์สังคม เมื่อเราอยู่ที่ใดได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคม หรือองค์การนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งอยู่โดดเดี่ยวตามลำพังย่อมเกิดความกังวลเกรงกลัว และไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ดังนั้นการยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการปฏิบัติงาน

10. ความพึงพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงาน

ที่ควรประกอบด้วยเครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

กิเซลล์ และคนอื่น ๆ (Ghiselle and others. 1965 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอยู่ 5 ทางคือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สถานภาพทางสังคม (Caste) และสถานภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสถานที่เหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นเวลานานถ้าได้รับตำแหน่งดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจ

3. อายุ (Age) ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี ระหว่าง 35-44 ปี และระหว่าง 45-54 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มผู้อายุน้อย

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

เซลส์นิก และคนอื่น ๆ (Zaleznik and others. 1958 : 40) ได้กล่าวถึงทฤษฎีให้รางวัล เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกทฤษฎีให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. รางวัลภายนอก (External Reward) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพงานที่น่าสนใจ การจัดองค์การ การจัดการ สภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. รางวัลภายใน (Internal Reward) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรักและความซื่อสัตย์

บาร์นาร์ด (Barnard. 1966 : 142) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินทอง
2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว และโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งมีอำนาจมากกว่าเดิม
3. สภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลให้อยู่ในสภาพที่พอใจทุกคน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติเป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก เช่น การที่หน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สนองอุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและความพอใจ
5. ความพึงพอใจในทางสังคม หมายถึง การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานนั้น ๆ
6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคคลเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น
7. โอกาสที่มีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่
8. สภาพของการทำงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรทุกคนสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นก็จะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะร่วมมือกันอย่างดีในด้านการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

ประศักดิ์ นียากร (2512 : 69 - 70) ได้วิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลของการศึกษาพบว่าสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีและอาชีพครูอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางกับอาจารย์ในส่วนภูมิภาค ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สุรชาติ สังข์รุ่ง (2520 : 63 - 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตภาคกลาง จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูทั้งสองกลุ่มดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์สูง ความพึงพอใจของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับกลาง สำหรับกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปรากฏว่าครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมด้านมุ่งงาน และครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าครูก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานสูงตามไปด้วย การเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ไม่มีความแตกต่างกัน ครูที่มีผู้บริหารหรือครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมด้านมุ่งงาน

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47 - 50) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9 จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง การจัดอันดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปรากฏว่าอันดับความพึงพอใจเรียงอันดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น คือ ความรับผิดชอบลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับปัจจัยต่ำสุด มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน สำหรับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่

ครูใหญ่ แตกต่างกับผู้ทำการสอน และครูผู้มีประสบการณ์มากกับครูผู้มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วน จังหวัด ตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติงานโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในเขตสุขภาพ กับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล พบว่าครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจพอ ๆ กัน

โสภณ รอคทอง (2521 : 90 - 92) ได้วิจัยปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ ศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด ปรากฏว่าในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยส่วนรวมมีปัญหายุ่งยากในระดับปานกลาง ศึกษานิเทศก์ที่มีเพศ ประสบการณ์ และความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานต่างกัน คือ ศึกษานิเทศก์ชายประสบปัญหามาก กว่าศึกษานิเทศก์หญิง ศึกษานิเทศก์ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พิรพรด หุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจ ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แต่มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้าน การจำแนกสายงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติและระดับ ตำแหน่ง

บุญเจือ ทองประหวั่น (2526 : 65) ได้วิจัยเรื่องขวัญของศึกษานิเทศก์จังหวัดพบว่า ศึกษานิเทศก์มีขวัญไม่ดี ปัจจัยที่มีความรู้สึกต่ำมาก ได้แก่ สภาพของการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้า ในการทำงาน

ปิยนุช สุจิต (2528 : 81 - 82) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในปัจจุบันลักษณะ งาน ปัจจัยสิ่งตอบแทน และปัจจัยผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คิสกุล เกษมสวัสดิ์ (2529 : 112) ได้ศึกษาความต้องการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

จำนวน 99 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถภาพพื้นฐานในปัจจุบัน สมรรถภาพพื้นฐานที่คาดหวัง และความต้องการด้านการศึกษาศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยเปรียบเทียบตามตัวแปรเรื่องวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ อายุ พื้นที่ในการปฏิบัติงาน และ ภูมิหลัง พบว่าสมรรถภาพพื้นฐานในปัจจุบันของศึกษานิเทศก์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก สมรรถภาพพื้นฐานที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ส่วนความต้องการซึ่งหมายถึงความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพพื้นฐานในปัจจุบันกับสมรรถภาพพื้นฐานที่คาดหวังอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีสมรรถภาพพื้นฐานในปัจจุบันแตกต่างกัน ส่วนตัวแปร ประสบการณ์ ภูมิหลัง อายุ และพื้นที่ในการปฏิบัติงานไม่มีผลทำให้ความต้องการทางการศึกษาด้านหมวดความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาด้านหมวดความรู้เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรประสบการณ์ ภูมิหลัง อายุ และพื้นที่ในการปฏิบัติงานไม่มีผลทำให้ศึกษานิเทศก์มีความต้องการทางการศึกษาด้านหมวดความรู้เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้มีผลงานงานวิจัยของนักวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงานหลายท่านคือ

แฮมเมอร์ (Hammer, 1971 : 373-A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ผลการวิจัยพบว่าสภาพความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เวเลซ (Valez, 1972 : 997-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูงของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โคลัมเบีย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 30 คน พบว่าครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

มาเรียน (Marion. 1977 : 4775-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความขัดแย้งในการทำงานของอาจารย์ พบว่าถ้าเกิดสภาพความพึงพอใจในการทำงานแล้วจะทำให้เกิดผลดังนี้

1. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะไม่เกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจของผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
2. ถ้ามีความขัดแย้งสูง ความรับผิดชอบในหน้าที่บกพร่องเล็กน้อย จะทำให้สภาพความพึงพอใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชาค่ากว่าความรับผิดชอบอื่น ๆ ถ้าเป็นความขัดแย้งในระบบราชการจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจน้อยลง

ถ้าเกิดสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานแล้ว ผลที่เกิดขึ้นก็คือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะยิ่งทำให้ขาดสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา แต่ไม่เกี่ยวกับสัมพันธภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ

มาร์ค (Mark. 1981 : 8126-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหรัฐอเมริกา ผลปรากฏว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อขวัญของครู ซึ่งถูกย้ายไปอยู่โรงเรียนที่ไม่ได้รับความสะดวกสบาย

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้ายังรายละเอียดต่อไปคือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล วิธีสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ นักเรียนเทศบาลการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของนักเรียนเทศบาลการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 102 คน เป็นนักเรียนเทศบาลการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลาง 59 คน และส่วนภูมิภาค 43 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากนักเรียนเทศบาลการศึกษานอกโรงเรียนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 75 ของทั้งสองกลุ่ม แล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลาก ได้กลุ่มนักเรียนเทศบาลส่วนกลาง 44 คน และนักเรียนเทศบาลส่วนภูมิภาค 32 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 76 คน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด

สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
นักเรียนเทศบาลส่วนกลาง	59	44
นักเรียนเทศบาลส่วนภูมิภาค	43	32
รวม	102	76

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประโยชน์ในการแบ่งกลุ่มประชากร โดยใช้แบบสำรวจรายการตามตัวแปรที่ต้องการศึกษาและเปรียบเทียบ คือสังกัดของศึกษานิเทศก์ ประสบการณ์ในตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา อายุ และลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงของงาน สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายของหน่วยงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงแนวคิด และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อใช้ประกอบการอภิปรายผล

วิธีสร้างแบบสอบถาม

ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ผลการวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน
2. นำความรู้และข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวมาสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ ตลอดจนข้อคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำอีกครั้งก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

6. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยทางไปรษณีย์ พร้อมกับส่งซองปิดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืน และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วกลับคืนผู้วิจัย โดยกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการส่งแบบสอบถามไป-กลับประมาณ 2 สัปดาห์ หลังจากนั้นได้ติดตามรอบ 2 และรอบ 3 โดยใช้เวลาประมาณ 1 เดือน ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.21

2. ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาดำเนินการวิเคราะห์ ปรากฏว่าแบบสอบถามทั้ง 64 ฉบับนั้น เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยคิดเป็นร้อยละเพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

แบบสอบถามตอนที่ 2 ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับการทำเครื่องหมายไว้ในแต่ละข้อดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 3 นำข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนมาจัดหมวดหมู่และเรียงลำดับความสำคัญในแต่ละประเด็นเพื่ออภิปรายผล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล
2. หาค่าร้อยละสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 คือสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นรายข้อ และคำนวณหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละด้าน เพื่อประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ประเมินความพึงพอใจตามหลักการของเบสต์ (Best. 1977 : 174)

- 1.00-2.33 หมายความว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ
- 2.34-3.67 หมายความว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.68-5.00 หมายความว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง
5. คำนวณหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อหาความเบี่ยงเบนเป็นรายชื่อ
6. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนระหว่างตัวแปรเป็นรายด้านที่ระดับ .05 โดยใช้ t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าร้อยละสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตร (Ferguson. 1981 : 63)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

1.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (Ferguson. 1981 : 68)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

1.4 หาค่าความแปรปรวน ใช้สูตร

$$S^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

ครอนบาค ใช้สูตร (Cronbach. 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด

K แทน จำนวนของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งชุด

3. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม

ใช้สูตร (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2524 : 97)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน สถิติที่ใช้ในการแจกแจง t -distribution

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

s_1 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

s_2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

n_1 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะกล่าวถึงสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
และลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- N แทน จำนวนศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถาม
- $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
- S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 1
- S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 2
- ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
- $(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
- $\bar{X}_1$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
- $\bar{X}_2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
- * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายได้เสนอผลเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยส่วนรวมและจำแนกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนกลาง และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนภูมิภาค

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี กับศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป จากการตรวจแบบสอบถาม ปรากฏว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ส่งแบบสอบถามกลับมานั้น มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีการเข้าสู่ตำแหน่งโดยเคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีการเข้าสู่ตำแหน่งโดยการโอนมาจากหน่วยงานอื่น

ตอนที่ 8 รวบรวมข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยแยกตามลักษณะตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้ง 5 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน
ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนอย่างสมบูรณ์จำนวน 64 ฉบับ จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 76 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 84.21 ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ลำดับที่	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1	สังกัด		
1.1	ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลาง	32	50.00
1.2	ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาค	32	50.00
	รวม	64	100.00
2	ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
2.1	ต่ำกว่า 4 ปี	14	21.87
2.2	4 ปีขึ้นไป	50	78.13
	รวม	64	100.00
3	วุฒิทางการศึกษา		
3.1	ปริญญาตรี	36	56.25
3.2	สูงกว่าปริญญาตรี	28	43.75
	รวม	64	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
4	อายุ		
4.1	ต่ำกว่า 35 ปี	-	-
4.2	ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	64	100.00
	รวม	64	100.00
5	ลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง		
5.1	เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน	35	54.68
5.2	โอนมาจากหน่วยงานอื่น	29	45.32
	รวม	64	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า

1. ด้านสังกัดปรากฏว่าเป็นศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลางร้อยละ 50 เป็นศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาคร้อยละ 50
2. ด้านประสบการณ์ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ปรากฏว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 4 ปี ร้อยละ 21.87 มีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไปร้อยละ 78.13
3. ด้านวุฒิทางการศึกษาปรากฏว่าเป็นผู้มีวุฒิปริญญาตรีร้อยละ 56.25 มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 43.75
4. ด้านวุฒิทางการศึกษาปรากฏว่าเป็นผู้มีวุฒิปริญญาตรีร้อยละ 56.25 มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 43.75
5. ด้านลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่งปรากฏว่ามีศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนร้อยละ 54.68 มีที่โอนมาจากหน่วยงานอื่นร้อยละ 45.32

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
กรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยส่วนรวม และจำแนกตามตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยตามปัจจัยแต่ละด้าน และโดย
ส่วนรวม เพื่อจะได้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 ถึง 2.33 จัดอยู่ในระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 ถึง 3.67 จัดอยู่ในระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 ถึง 5.00 จัดอยู่ในระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

ตาราง 3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนแยกตาม
รายด้านและรายชื่อตามลำดับจากสูงไปหาต่ำ

ลำดับ	ข้อมูลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ	$\bar{X}$	ระดับความพึงพอใจ
1.	ด้านความมั่นคงของงาน		
1.1	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์	3.56	ปานกลาง
1.2	งานศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพที่มั่นคงเท่ากับวิชาชีพอื่น	3.48	ปานกลาง
1.3	คนทั่วไปรู้จักหน่วยงานศึกษานิเทศก์เป็นอย่างดี	2.99	ปานกลาง
1.4	หน่วยศึกษานิเทศก์ในความภูมิใจต่อบุคลากรที่สังกัด	2.96	ปานกลาง
1.5	กลไกของหน่วยศึกษานิเทศก์สามารถส่งให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในวิชาชีพโดยไม่ต้องเปลี่ยนงาน	2.80	ปานกลาง
1.6	โครงการของหน่วยศึกษานิเทศก์ในปัจจุบันมีลักษณะเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพของศึกษานิเทศก์	2.70	ปานกลาง
	รวม	3.08	ปานกลาง
2.	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน		
2.1	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.55	ปานกลาง
2.2	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว	3.31	ปานกลาง
2.3	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.21	ปานกลาง
2.4	การจัดสำนักงานในหน่วยศึกษานิเทศก์มีความเป็นระเบียบและเป็นสัดส่วนดี	3.19	ปานกลาง
2.5	หน่วยศึกษานิเทศก์มีวัสดุครุภัณฑ์ซึ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ	2.81	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อมูลที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ	$\bar{X}$	ระดับ
			ความพึงพอใจ
2.6	หน่วยศึกษานิเทศก์มีหนังสือและเอกสารเพื่อการค้นคว้าอ้างอิงอย่างเพียงพอ	2.57	ปานกลาง
	รวม	3.10	ปานกลาง
3.	ค่านโยบายของหน่วยงาน		
3.1	ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่หน่วยศึกษานิเทศก์ได้กำหนดไว้	3.71	สูง
3.2	ข้าพเจ้าพอใจนโยบายที่ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.64	ปานกลาง
3.3	หน่วยศึกษานิเทศก์ให้ความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงานกับฝ่ายอื่นเป็นอย่างดีทุกครั้ง	3.61	ปานกลาง
3.4	หน่วยศึกษานิเทศก์มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	3.37	ปานกลาง
3.5	หน่วยศึกษานิเทศก์จะช่วยเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่ดีเด่นของศึกษานิเทศก์ให้เสมอ	3.34	ปานกลาง
3.6	เกณฑ์ประเมินผลการทำงานของศึกษานิเทศก์มีความยุติธรรมเป็นที่น่าพอใจ	2.97	ปานกลาง
	รวม	3.44	ปานกลาง
4.	ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
4.1	สมาชิกในหน่วยศึกษานิเทศก์ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	3.38	ปานกลาง
4.2	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนิเทศก์มีส่วนกระตุ้นให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างดีที่สุด	3.36	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อมูลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ	$\bar{X}$	ระดับความพึงพอใจ
4.3	เมื่อมีการขัดแย้งในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานเทศบาลก็จะตกลงกันได้ด้วยความเข้าใจอันดี	3.35	ปานกลาง
4.4	เมื่อเทศบาลเทศกณโคประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานจะร่วมมือช่วยเหลือทุกครั้ง	3.31	ปานกลาง
4.5	บุคลากรในหน่วยงานเทศบาลทำงานประสานกันเป็นอย่างดี	3.13	ปานกลาง
4.6	เมื่อเกิดการผิดพลาดในการทำงานร่วมกันทุกคนจะร่วมกันรับผิดชอบ	3.12	ปานกลาง
รวม		3.27	ปานกลาง
5.	ด้านความเจริญก้าวหน้า		
5.1	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น	3.32	ปานกลาง
5.2	เทศบาลเทศกมีโอกาสดำเนินไปสู่วางานสูงขึ้นได้ตามความรู้และความสามารถ	2.98	ปานกลาง
5.3	สมาชิกในหน่วยงานเทศบาลมีโอกาสดำเนินการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการทำงาน	2.92	ปานกลาง
5.4	เทศบาลเทศกมีโอกาสดำเนินเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามผลงานเช่นเดียวกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น	2.84	ปานกลาง
5.5	เทศบาลเทศกมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกไปศึกษาต่อ ไปฝึกอบรมหรือไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของแต่ละคน	2.74	ปานกลาง
5.6	เทศบาลเทศกพอใจวิธีการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้	2.06	ต่ำ
รวม		2.81	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษา
 นอกโรงเรียน ด้านความมั่นคงของงานโดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ย 3.08 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
 3.10 ด้านนโยบายของหน่วยงาน 3.44 ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3.27
 และด้านความเจริญก้าวหน้า 2.81 ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นในด้านเดียวกัน พบว่า
 ด้านความมั่นคงของงานหัวข้อที่ว่า ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์
 มีค่าเฉลี่ย 3.56 ด้านสภาพการปฏิบัติงานหัวข้อข้าพเจ้ามีเสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
 มีค่าเฉลี่ย 3.55 ด้านนโยบายของหน่วยงานหัวข้อข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานตามนโยบาย และ
 ระเบียบต่าง ๆ ที่หน่วยศึกษานิเทศก์ได้กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
 เพื่อนร่วมงานหัวข้อสมาชิกในหน่วยศึกษานิเทศก์ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ย
 3.38 ด้านความเจริญก้าวหน้าหัวข้อผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้ความ
 สามารถสูงขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.32

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยแยกเป็นรายด้าน 5 ด้าน และโดยส่วนรวม

ด้านที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
1	ความมั่นคงของงาน	3.08	4	ปานกลาง
2	สภาพการปฏิบัติงาน	3.10	3	ปานกลาง
3	นโยบายของหน่วยงาน	3.44	1	ปานกลาง
4	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.27	2	ปานกลาง
5	ความเจริญก้าวหน้า	2.81	5	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยโดยส่วนรวม		3.14		

จากตาราง 4 พบว่าผลการประเมินคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยส่วนรวมปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาคูระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ลำดับที่ 1 นโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.44$) ลำดับที่ 2 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.27$) ลำดับที่ 3 สภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.10$) ลำดับที่ 4 ความมั่นคงของงาน ($\bar{X} = 3.08$) และลำดับที่ 5 ความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.81$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่สังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

- การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยส่วนรวม และแยกวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้าน โดยใช้ t -test ดังปรากฏในตาราง 5-10

ตาราง 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ส่วนกลาง	32	3.12	1.03	0.92
ส่วนภูมิภาค	32	2.88	1.02	

จากตาราง 5 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนกลาง และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อจะทราบว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ จึงแยกวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้าน ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงของงาน ดังปรากฏในตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ส่วนกลาง	32	3.35	1.44	1.67
ส่วนภูมิภาค	32	2.89	0.97	

จากตาราง 6 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนกลาง และสังกัดส่วนภูมิภาค ทางด้านความมั่นคงของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ทั้งปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ส่วนกลาง	32	3.41	0.95	2.43*
ส่วนภูมิภาค	32	2.82	0.95	

$$* t (.05, 64) = 2.00$$

จากตาราง 7 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลางมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในค่านับสูงกว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาค

3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ดังปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานของ
ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ส่วนกลาง	32	3.34	0.96	0.38
ส่วนภูมิภาค	32	3.44	1.22	

จากตาราง 8 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ด้านนโยบายของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ส่วนกลาง	32	3.07	0.65	1.48
ส่วนภูมิภาค	32	3.38	0.77	

จากตาราง 9 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้า ดังปรากฏในตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ส่วนกลาง	32	2.43	1.16	1.94
ส่วนภูมิภาค	32	1.90	1.22	

จากตาราง 10 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจโดยส่วนรวมและแยกวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้าน โดยใช้ t -test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 11-16

ตาราง 11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์

ประสบการณ์ในตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ต่ำกว่า 4 ปี	14	2.98	1.53	1.37
4 ปีขึ้นไป	50	3.38	0.74	

จากตาราง 11 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อจะทราบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ จึงแยกวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน ดังปรากฏ
ในตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานของศึกษา
นิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

ประสบการณ์ในตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ต่ำกว่า 4 ปี	14	3.05	1.05	0.24
ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	50	3.14	3.24	

จากตาราง 12 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานของ
ศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี และศึกษานิเทศ
กรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน ดังปรากฏ
ในตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของศึกษา
นิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

ประสบการณ์ในตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ต่ำกว่า 4 ปี	14	3.30	0.52	0.88
ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	50	3.08	1.20	

จากตาราง 13 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของ
ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี และศึกษานิเทศก์ที่มี
ประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงาน ดังปรากฏในตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานของ
ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

ประสบการณ์ในตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ต่ำกว่า 4 ปี	14	3.85	0.68	3.61*
ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	50	2.88	1.13	

$$* t (.05, 64) = 2.00$$

จากตาราง 14 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานของ
ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี และศึกษานิเทศก์
กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี มีระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่
4 ปีขึ้นไป

4. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งปรากฏในตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

ประสบการณ์ในตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ต่ำกว่า 4 ปี	14	3.69	0.57	2.44 *
ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	50	3.11	0.77	

$$* t (.05, 64) = 2.00$$

จากตาราง 15 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานของศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป

5. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้า ดังปรากฏ
ในตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าของศึกษา
นิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

ประสบการณ์ในตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ต่ำกว่า 4 ปี	14	3.03	0.90	1.02
ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	50	2.72	1.33	

จากตาราง 16 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าของ
ศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี และศึกษานิเทศก
กรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม และแยกวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้าน โดยใช้ t-test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 17-22

ตาราง 17 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวุฒิทางการศึกษาของศึกษานิเทศ

วุฒิทางการศึกษา	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ปริญญาตรี	36	3.07	1.19	0.32
สูงกว่าปริญญาตรี	28	3.15	1.04	

จากตาราง 17 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อจะทราบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง แตกต่างกันหรือไม่ จึงแยกวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานดังปรากฏ
ในตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานของศึกษา
นิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ปริญญาตรี	36	2.94	0.96	1.01
สูงกว่าปริญญาตรี	28	3.19	0.93	

จากตาราง 18 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานของ
ศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และศึกษานิเทศที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ทั้งปรากฏ
ในตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของศึกษา
นิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ปริญญาตรี	36	2.98	0.91	1.03
สูงกว่าปริญญาตรี	28	3.22	0.81	

จากตาราง 19 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของ
ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงาน ดังปรากฏในตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ปริญญาตรี	36	3.44	1.69	0.19
สูงกว่าปริญญาตรี	28	3.38	1.42	

จากตาราง 20 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังปรากฏในตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ปริญญาตรี	36	3.24	2.27	0.03
สูงกว่าปริญญาตรี	28	3.23	0.80	

จากตาราง 21 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้า ดังปรากฏ
ในตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าของศึกษา
นิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามวิถีทางการศึกษา

วิถีทางการศึกษา	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
ปริญญาตรี	36	2.76	0.13	0.04
สูงกว่าปริญญาตรี	28	2.77	1.24	

จากตาราง 22 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าของ
ศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และศึกษานิเทศที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และศึกษานิเทศก์ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 64 คน ไม่มีศึกษานิเทศก์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จึงไม่สามารถดำเนินการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านอายุได้

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่งโดยการโอนมาจากหน่วยงานอื่น และศึกษานิเทศก์ที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบโดยส่วนรวมและแยกเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน โดยใช้ t-test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 23-28

ตาราง 23 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่ง

ลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน	35	3.28	0.90	2.24*
โอนมาจากหน่วยงานอื่น	29	2.72	1.07	

$$*t (.05, 64) = 2.00$$

จากตาราง 23 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศก์
กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยเคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนกับ
ศึกษานิเทศก์ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยโอนมาจากหน่วยงานอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยเคยสังกัดกรมการ
ศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่เข้าสู่
ตำแหน่งโดยการโอนมาจากหน่วยงานอื่น

เพื่อให้ทราบว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่งโดย
เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน และศึกษานิเทศก์ที่มีลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่งโดย
โอนมาจากหน่วยงานอื่น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ จึงแยก
การวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน ดังปรากฏ
ในตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานของศึกษา
นิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง

ลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
เคยสังกัดกรรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน	35	3.26	0.80	3.94 *
โอนมาจากหน่วยงานอื่น	29	2.32	0.99	

$$* t (.05, 64) = 2.00$$

จากตาราง 24 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานของ
ศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยเคยสังกัดกรรมการศึกษานอกโรงเรียน
มาก่อน และศึกษานิเทศที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยโอนมาจากหน่วยงานอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีการเข้าสู่ตำแหน่งโดยเคย
สังกัดกรรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงกว่าศึกษา
นิเทศที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น

2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานดังปรากฏ
ในตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของศึกษา
นิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่ง

ลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน	35	2.82	1.09	0.34
โอนมาจากหน่วยงานอื่น	29	2.73	1.07	

จากตาราง 25 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของศึกษา
นิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่งโดยเคยสังกัดกรมการศึกษานอก
โรงเรียนมาก่อน กับศึกษานิเทศก์ที่มีการเข้าสู่ตำแหน่งโดยการโอนมาจากหน่วยงานอื่น แตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงาน ดังปรากฏในตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานของ
ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง

ลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน	35	3.65	0.73	2.07*
โอนมาจากหน่วยงานอื่น	29	3.12	1.31	

$$*t (.05, 64) = 2.00$$

จากตาราง 26 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายของหน่วยงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่งโดยเคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน และศึกษานิเทศก์ที่มีลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่งโดยโอนมาจากหน่วยงานอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น

4. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังปรากฏในตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง

ลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน	35	3.52	0.70	2.71*
โอนมาจากหน่วยงานอื่น	29	2.93	0.78	

$$* t (.05, 64) = 2.00$$

จากตาราง 27 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน และศึกษานิเทศก์โอนมาจากหน่วยงานอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยเคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยโอนมาจากหน่วยงานอื่น

5. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้า ดังปรากฏในตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่ง

ลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง	ค่าสถิติ			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน	35	3.17	1.19	2.37*
โอนมาจากหน่วยงานอื่น	29	2.52	1.18	

$$*t (.05, 64) = 2.00$$

จากตาราง 28 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยเคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน และศึกษานิเทศก์ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยโอนมาจากหน่วยงานอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยเคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้สูงกว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น

ตอนที่ 8 รวบรวมข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยแยกตามลักษณะตัวแปรที่เกี่ยวข้องใน 5 ด้านคือ ความมั่นคงของงาน สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายของหน่วยงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน แล้วเสนอเป็นลำดับ ดังปรากฏในตาราง 29

ตาราง 29 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่
<u>ด้านที่ 1 ความมั่นคงของงาน</u>	
<u>ปัญหา</u>	
บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน	21
<u>ข้อเสนอแนะ</u>	
ควรกำหนดโครงสร้างของหน่วยศึกษานิเทศก์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้ชัดเจนและมีกฎระเบียบรองรับ	13
<u>ด้านที่ 2 สภาพการปฏิบัติงาน</u>	
<u>ปัญหา</u>	
หน่วยศึกษานิเทศก์ภูมิภาคขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์ที่จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น หิมพ์ดีคิ ยานพาหนะ เป็นต้น	7
<u>ข้อเสนอแนะ</u>	
กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรพิจารณาให้ศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาคปฏิบัติงานอยู่ที่จังหวัดเพราะจะทำให้เกิดผลดีกว่าปฏิบัติงานอยู่ที่ศูนย์ฯ ภาค	6

ตาราง 29 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่
<u>ด้านที่ 3 นโยบายของหน่วยงาน</u>	
<u>ปัญหา</u>	
หน่วยงานในเทศกมีนโยบายไม่ชัดเจนทำให้สถานเทศกมีความสับสนในการปฏิบัติงาน	15
<u>ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน</u>	
<u>ข้อเสนอแนะ</u>	
หน่วยงานในเทศกกรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดประชุมสถานเทศกทั่วประเทศอย่างน้อยปีละ 2-3 ครั้ง	6
<u>ด้านที่ 5 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน</u>	
<u>ข้อเสนอแนะ</u>	
1) ในการเลื่อนระดับของสถานเทศกให้สูงขึ้นควรใช้การประเมินการปฏิบัติหน้าที่การนิเทศหรือการเป็นวิทยากร	8
2) ควรพิจารณาให้สถานเทศกได้มีโอกาสเลื่อนไหลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารให้มากกว่านี้	6

จากตาราง 29 พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของสถานเทศกกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สำคัญคือปัญหาด้านความมั่นคงของงาน เกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของสถานเทศกซึ่งมีความถี่สูง 21 รองลงมาเป็นปัญหาด้านนโยบายของหน่วยงาน เกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของนโยบายของหน่วยงานเทศกมีความถี่ 15 และปัญหาสุดท้ายคือปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับการขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานมีความถี่ 7

ส่วนข้อเสนอแนะที่ศึกษานิเทศก์ต้องการมากที่สุดคือด้านความมั่นคงของงานเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างของศึกษานิเทศก์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีกฎระเบียบรองรับ ซึ่งมีความถี่ 13 รองลงมาจากข้อเสนอแนะด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเกี่ยวกับเรื่องเกณฑ์การประเมินเลื่อนระดับให้สูงขึ้น การให้โอกาสศึกษานิเทศก์ได้เลื่อนไหลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารให้มากขึ้นและการพิจารณาให้ศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาคปฏิบัติงานที่จังหวัด โดยมีความถี่ 8 และ 6 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน 5 ด้านคือ ความมั่นคงของงาน สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายของหน่วยงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สัมพันธ์กับตัวแปรอิสระคือ สังกัด ประสบการณ์ในตำแหน่ง วุฒิต่างการศึกษา อายุ และลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่ง
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในอันที่จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยคิดเป็นร้อยละ 75 ของทั้งสองกลุ่ม แล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่ายโดย

การจับสลากได้กลุ่มศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง 44 คน และศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาค 32 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 76 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 64 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.21

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบคือ สังกัด ประสิทธิภาพในตำแหน่ง วัตถุประสงค์ทางการศึกษา อายุ และลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 5 ด้าน คือ ความมั่นคงของงาน สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายของหน่วยงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ช่วงคะแนน จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติคำนวณหาสิ่งต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ใช้หลักการประเมินค่าความคิดเห็นของเบสต์ (Best. 1977 : 174) ประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนว่าอยู่ในระดับสูงปานกลาง หรือต่ำ

3. การทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้านของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามสมมุติฐานด้วย t-test

4. สำหรับแบบสอบถามปลายเปิดตามที่ได้รับคืนมาจำนวน 64 ฉบับ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนจำนวน 32 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 50 ผู้วิจัยได้รวบรวมเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน และสรุปความเห็นพร้อมข้อเสนอแนะที่ตรงกันหรือคล้ายคลึงกัน แล้วนำไปใช้ประกอบการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนปรากฏว่า

2.1 ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนกลางและศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนภูมิภาค มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามียูเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งปรากฏว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนกลางมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า

ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนส่วนภูมิภาค ส่วนด้านอื่น ๆ อีก 4 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีอยู่ 2 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านนโยบายของหน่วยงาน ซึ่งปรากฏว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่มีประสบการณ์การในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป และอีกด้านหนึ่งคือความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานปรากฏว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป ส่วนด้านอื่น ๆ อีก 3 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าทุกด้าน แตกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 สำหรับการเปรียบเทียบข้อที่ว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไปนั้น ไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบได้ เนื่องจากศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามกลับมานั้นไม่มีผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปีเลย

2.5 ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่เคยสังกัดกรมการศึกษาออกโรงเรียนมาก่อน และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่โอนมาจากหน่วยงานอื่นมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่เคยสังกัดกรมการศึกษาออกโรงเรียนมาก่อนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษาออกโรงเรียนที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น เมื่อแยก

พิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามี 4 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งปรากฏว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงานปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่งมาโดยคัดเลือกเอาเฉพาะที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ดังนี้

3.1 กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรกำหนดบทบาทหน้าที่และโครงสร้างของศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน

3.2 กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาคไปปฏิบัติหน้าที่ที่จังหวัด

3.3 หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรมีนโยบายที่ชัดเจน

3.4 หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดประชุมศึกษานิเทศก์ทั่วประเทศปีละ 2 ครั้ง

3.5 การเลื่อนระดับของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรประเมินจากการปฏิบัติหน้าที่การนิเทศหรือการเป็นวิทยากร

การอภิปรายผล

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและแยกเป็นรายด้านของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.14$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านก็อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจจะเนื่องมาจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนในระยะเริ่มแรกให้ปฏิบัติหน้าที่นี้เทศิตตามผล และเป็นผู้ตรวจงานการศึกษานอกโรงเรียน (หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2525 : ภาคผนวก) นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้เลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จึงทำให้ถูกสลายกับการเป็นศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้น เป็นการเตรียมตัวเป็นผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทำให้เกิดความรู้สึกว่าสถานภาพของตัวเองดีขึ้นกว่าตำแหน่งครู ซึ่งเป็นตำแหน่งดั้งเดิมมีความมั่นคงในตำแหน่ง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีความเจริญก้าวหน้า และได้รับการยกย่องนับถือ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 259 - 261) ที่ว่า สิ่งซึ่งใจให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นมีดังนี้ คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถการได้รับค่าจ้างเป็นธรรม ความเสมอภาค และความพึงพอใจในการทำงาน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2530 กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ปรับเปลี่ยนนโยบายเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนใหม่ โดยให้ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เคยปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ จังหวัดละ 1 คน ไปปฏิบัติงานร่วมกันที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 1) และกำหนดบทบาทหน้าที่ใหม่ให้ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน คือ นิเทศ ส่งเสริมวิชาการ แนะนำการศึกษาและอาชีพ พัฒนาบุคลากรด้านการนิเทศ และปฏิบัติงานโครงการพิเศษ (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง. 2531 : 3 - 6) โดยคัดบทบาทหน้าที่การเป็นผู้ตรวจงานการศึกษานอกโรงเรียนออก นอกจากนี้ในเรื่องของการเลื่อนขั้นไปเป็นผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ก็ถูกกำจัดให้เหลือน้อยลง ทำให้ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความรู้สึกถึงความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งของตัวเองลดน้อยลง ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยซึ่งค่าเฉลี่ยด้าน

ความเจริญก้าวหน้ามีระดับค่าที่สุด ($X = 2.81$) เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยด้านอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าสภาพในทางสังคมของตัวเองเปลี่ยนไปในลักษณะที่ด้อยลงกว่าแต่ก่อนมาก มีศักดิ์ศรีและได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นในกรมการศึกษานอกโรงเรียนน้อยลง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน แยกตามตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนกลาง และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนภูมิภาค พบว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาต่อไปเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเดียวที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลางมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาค จากการศึกษาค้นคว้าที่พบเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุดังนี้

2.1.1 ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลางและศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาค มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากระบบการบริหารของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนทำให้ศึกษานิเทศก์ทั้งส่วนกลางและศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาค มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กล่าวคือศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกคน จะสังกัดหน่วยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนภายใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ โดยมีศึกษานิเทศก์ส่วนหนึ่งที่ถูกส่งไปปฏิบัติการประจำอยู่ในภูมิภาค เรียกว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาค ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนฝากให้ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเป็นผู้ดูแล ส่วนศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยศึกษานิเทศก์ เรียกว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลาง ถึงแม้ศึกษานิเทศก์ส่วนกลางและศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาคจะปฏิบัติงานในสถานที่ที่แตกต่างกัน แต่สิทธิหน้าที่ บทบาทในการปฏิบัติงานจะเป็นอย่างเดียวกันทุกด้าน นอกจากนั้นหน่วยศึกษานิเทศก์ยังจัดให้ศึกษานิเทศก์ส่วน

กลาง และศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาคไปเฝ้าพร้อมกันปีละ 3 ครั้ง และจัดให้มีการประชุมสัมมนา ร่วมกันอีกปีละ 1 ครั้ง ทำให้ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกคนมีโอกาสใกล้ชิดกัน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เป็นการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดจากกลุ่ม หนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่ง

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่สังกัดส่วนกลาง และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนภูมิภาค มีระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประศักดิ์ นียากร (2512 : 69 - 70) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาคไม่ต่างกัน

2.1.2 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีสังกัดต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนกลาง มีระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน สูงกว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนภูมิภาค ที่เป็นเช่นนี้ก็อาจจะเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนกลางมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ทำงานมีวัสดุครุภัณฑ์พร้อมเพรียง มีเจ้าหน้าที่ธุรการ จัดทำงานธุรการ ต่าง ๆ ให้มีการคล่องตัว นอกจากนั้นศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลางมีความอิสระ ในการทำงานมากกว่า เพราะมีภาระงานกว้างขวาง และมีบุคลากรปฏิบัติงานหลายคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สั่งการคือหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง จึงมีความชัดเจน ส่วน ศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิกานั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่สมบูรณ์นัก เพราะขาดวัสดุครุภัณฑ์ที่จะ เอื้ออำนวยการทำงานให้ได้ผลดี นอกจากนั้นบุคลากรก็ยังน้อย บางคนต้องรับงานหลายโครงการ และที่สำคัญที่สุดก็คือต้องอยู่ในความดูแลของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ซึ่งบางครั้ง ไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ ทำให้ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ความคิดเห็นของ ภิญญู สาร (2516 : 175 - 177) ที่สนับสนุนว่า การให้บุคลากรใน หน่วยงาน ทำงานได้อย่างยืนยาวนั้นจะต้องมีการจูงใจที่ดี เช่น การให้เงินและสิ่งของ ให้โอกาส

สร้างความเจริญก้าวหน้า จัดสภาพงาน และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติ ยกย่องเสมอ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปี และที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปี ขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 2 ด้านที่มีค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้านสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปี ขึ้นไป จากการศึกษาที่พบเช่นนี้น่าจะมีสาเหตุดังนี้

2.2.1 ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปี ขึ้นไปปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์มานาน ยึดมั่นในนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียนว่าศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีอำนาจทั้งในด้านการนิเทศและการตรวจการศึกษานอกโรงเรียน จึงมีความคาดหวังสูงในเรื่องการได้รับการยอมรับจากบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ยิ่งไปกว่านั้นยังคาดหวังว่าศึกษานิเทศก์คือผู้ที่เตรียมตัวจะเป็นผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อไป ในปี พ.ศ. 2530 กรมการศึกษานอกโรงเรียนปรับเปลี่ยนนโยบายใหม่ ศึกษานิเทศก์ไม่มีบทบาทหน้าที่ในการตรวจการศึกษานอกโรงเรียนอีกต่อไป คงเหลือไว้แค่การนิเทศอย่างเดียว ทำให้อำนาจที่เคยมีหมดลง สักคั้งศรี และการยอมรับจากบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดน้อยลง นอกจากนั้นโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเป็นผู้บริหารก็ถูกจำกัดให้เหลือน้อยลง จึงมีความรู้สึกอึดอัดและคับข้องใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปี ขึ้นไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการนิเทศงานการศึกษานอกโรงเรียนสูงจึงมีความเชื่อมั่นในตัวเองว่ามีความรู้ความสามารถที่จะพึ่งพาตัวเองได้ ไม่จำเป็นต้องขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตัวเองเป็นเหตุให้ห่างเหินจากเพื่อนร่วมงาน

ส่วนศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี ขณะเมื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ก็เป็นช่วงที่นโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ปรับ

เปลี่ยนไปแล้วจึงไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจการศึกษานอกโรงเรียน จึงไม่ได้คาดหวังว่าตนเองมีอำนาจ จะได้เลื่อนขั้นเป็นผู้บริหาร และไม่มีความรู้สึกว่าตนเองได้สูญเสียสิ่งที่เคยมีมา การได้รับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ก็เป็นสิ่งที่ทำให้ได้รับความสมหวังแล้ว ในด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานก็เช่นเดียวกัน ศึกษาานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี ส่วนใหญ่จะมีอายุน้อย มีประสบการณ์ในด้านการนิเทศน้อย แต่มีความคล่องตัว จึงมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนมีโอกาสดำเนินการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน และได้ปรึกษาหารือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบจึงมีความคิดกว้างไกล ทำให้ศึกษาานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายของหน่วยงาน และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าศึกษาานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวเลซ (Valez. 1972 : 997) ที่พบว่าช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และผลงานของควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการทำงานแปรเปลี่ยนไปตามประสบการณ์

2.2.2 ส่วนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีก 3 ด้านคือ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานศึกษาานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้

ด้านความมั่นคงของงาน ศึกษาานิเทศก์ทั้งที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไปและต่ำกว่า 4 ปี มีความเห็นเหมือนกันว่างานของศึกษาานิเทศก์นั้นเป็นงานราชการย่อมต้องมั่นคง สามารถยึดเอาเป็นอาชีพหลักได้ อีกประการหนึ่งนั้นตำแหน่งศึกษาานิเทศก์ก็มีพระราชกฤษฎีการองรับ ผู้ใดจะมาเปลี่ยนตำแหน่งศึกษาานิเทศก์ให้เป็นตำแหน่งอื่นโดยที่ตนเองมิยินยอมไม่ได้ ในด้านสภาพการปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน ศึกษาานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 4 ปี มีอิสระในการคิดสร้างงาน การปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตเดียวกัน วัสดุอุปกรณ์ที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานก็มีโอกาสใช้ได้เท่าเทียมกัน และในด้านความ

เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 4 ปีมีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือในเรื่องของการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นก็ต้องเสนอผลงานทางวิชาการเหมือนกัน มีโอกาสที่จะเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารเท่าเทียมกัน

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 4 ปี และต่ำกว่า 4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 3 ด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี โดยส่วนรวมปรากฏว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเนื่องมาจากงานนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เข้ามาประยุกต์จึงจะทำให้การนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่กล่าวมานี้มีอยู่บ้างที่สอดแทรกอยู่ในหลักสูตรการเรียนในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แต่เทคนิควิธีการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่แล้วศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกคนได้รับจากการฝึกอบรมที่หน่วยศึกษานิเทศก์ได้จัดเพิ่มเติมให้ นอกจากนี้ความรู้เรื่องกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เช่น เรื่องของความรู้พื้นฐาน ข่าวสารข้อมูลและทักษะวิชาชีพนั้น ศึกษานิเทศก์ทุกคนจะได้เรียนรู้อย่างละเอียดชัดเจนทุกกิจกรรมภายหลังการรับตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนแล้วทั้งสิ้น ดังนั้นจึงทำให้ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยส่วนรวมและในด้านต่าง ๆ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิธิ คชสิงห์ (2524 : 49 - 51) พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไปนั้น ปรากฏว่าในประเด็นนี้ไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้ เนื่องจากศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถามกลับมานั้นไม่มีผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น พบว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยศึกษานิเทศก์ที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์ที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามี 4 ด้านคือ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความแตกต่างกัน โดยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น คงมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก

2.5.1 ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน ย่อมจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษานอกโรงเรียน ทุกกิจกรรมค่อนข้างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากในระหว่างที่ปฏิบัติงานในกองต่าง ๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนก็ได้เรียนรู้กิจกรรมเหล่านั้นมาแล้ว ยิ่งไปกว่านั้นการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนทำให้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง ในเรื่องความมั่นคงของงานก็มีความรอบรู้ว่างานศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้นสามารถยึดถือเป็นอาชีพหลักได้ มีพระราชกฤษฎีการองรับจะปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นอย่างอื่นโดยที่ตัวเองไม่ยินยอมไม่ได้ ด้านนโยบายของหน่วยงานก็มีความเข้าใจเป็นอย่างดีว่านโยบายของหน่วยศึกษานิเทศก์จะปรับเปลี่ยนอย่างไร มีแนวโน้มในลักษณะใด ทำให้สามารถปรับตัวเองรองรับในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ทัน ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นศึกษานิเทศก์ที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนย่อมมีความคุ้นเคยกับบุคลากรอื่น ๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาแล้ว ทำให้การติดต่อประสานงานในเรื่องต่าง ๆ สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และในด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นก็เช่นเดียวกัน ศึกษานิเทศก์ที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนจะรู้ข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณา ทำให้เห็นช่องทางในการแสวงหาความเจริญก้าวหน้าของตัวเอง

ส่วนศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่โอนมาจากหน่วยงานอื่นยัง
 ไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียน ทำให้ต้องสูญเสียเวลาศึกษางานในระยะหนึ่ง
 นอกจากนี้ยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเกี่ยวกับความ
 มั่นคงของงาน และค่านโยบายของหน่วยงานเหมือนศึกษานิเทศก์ที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอก
 โรงเรียนมาก่อน ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ตรงเป้าหมาย เกิดความรู้สึกริดก้างวล คับข้องใจ โดย
 เฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานนั้นค่อนข้างมีปัญหา เพราะยังไม่คุ้นเคยกับ
 บุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ทำให้การติดต่อประสานงานเกิดความล่าช้า นอกจากนี้
 ในด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานก็เช่นเดียวกัน ศึกษานิเทศก์ที่โอนมาจากหน่วยงานอื่นจะไม่
 ทราบข้อมูลพื้นฐาน จึงไม่สามารถแสวงหาความเจริญก้าวหน้าในการทำงานให้ตัวเองได้รวดเร็ว
 จากเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เคยสังกัด
 กรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนกับศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่โอนมาจากหน่วยงาน
 อื่นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยศึกษานิเทศก์ที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
 มาก่อนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่โอนมาจาก
 หน่วยงานอื่น

แต่เมื่อพิจารณาด้านสภาพการปฏิบัติงานปรากฏว่าศึกษานิเทศก์ที่เคยสังกัด
 กรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน และศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่โอนมาจาก
 หน่วยงานอื่น มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก

2.5.2 ลักษณะโครงสร้างของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนซึ่ง
 มีทั้งศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง และศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาค ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน
 ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิกานั้น ก็จะมีศึกษานิเทศก์ที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน
 และศึกษานิเทศก์ที่โอนมาจากหน่วยงานอื่นเคล้าละกันไป ซึ่งศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอก
 โรงเรียนทั้งสองประเภทดังกล่าวที่ปฏิบัติอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิกานั้นจะต้องปฏิบัติงานอยู่ใน
 สภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกัน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน หรือมีสิ่งอำนวยความสะดวก
 สะดวกในการปฏิบัติงานเหมือนกัน มีความอึดอัดกับข้องใจในการปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ดังนั้น
 ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน และศึกษา

นิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่โอนมาจากหน่วยงานอื่นจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ผู้วิจัยเสนอแนะต่อกรรมการศึกษานอกโรงเรียนและ หน่วยงานนิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1.1 กรรมการศึกษานอกโรงเรียนควรพิจารณาคำเนิการจัดทำโครงสร้างและ นโยบายของศึกษานิเทศก์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนกำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ และให้มีกฎระเบียบรองรับใน เรื่องดังกล่าวด้วย

1.2 การคัดเลือกศึกษานิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรเลือกจากบุคลากร ที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์ ที่เคยสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อนจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษา นิเทศก์ที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น

1.3 หน่วยงานนิเทศกรรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่จะเอื้อ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เช่น พิมพ์ดีดและ ยานพาหนะ เพื่อสะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศติดตามผล และจัดทำรายงาน เอกสารเผยแพร่ ต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย จากผลการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการ วิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศกรรมการ การศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร เพื่อกรรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ใช้เป็นแนวทาง

ในการพิจารณากำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับการพัฒนากิจกรรมการศึกษา
นอกโรงเรียนของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2.2 ควรศึกษาค้นคว้าเรื่องการหารูปแบบการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนใน
ท้องถิ่น เพื่อขยายเครือข่ายการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการ
พัฒนา และดูแลกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในท้องถิ่นของตัวเอง

2.3 ควรศึกษาเรื่องความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน
ส่วนกลางกับศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาค ในด้านการพัฒนาวิชาการ

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของศึกษา
นิเทศก์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2.5 ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเป็นศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน
ที่มีผลส่งให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษานอกโรงเรียน

2.6 ควรศึกษาเปรียบเทียบอายุของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่
ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมล ดิษฐกมล. "การนิเทศการศึกษา," ใน คู่มือครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ :
หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา, 2514.

การศึกษานอกโรงเรียน กรม. รายงานการประชุมปฏิบัติการผู้บริหารและศึกษานิเทศก์กรมการ
ศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน,
2528. อัดสำเนา.

ซารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2523.

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. "ข้อคิดเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน," ใน เอกสารประกอบ
คำบรรยายการประชุมศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : กรมการศึกษานอกโรงเรียน,
2531. อัดสำเนา.

ทวีป อภิสวัสดิ์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการ
ศึกษา, 2523.

ดิศกุล เกษมสวัสดิ์. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศึกษา
นิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน. ปรินทิพานันท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

นางเจสสิยา สุมาวงศ์ และคนอื่น ๆ. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2516.

_____. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการนิเทศงานการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ.
2523. กรุงเทพฯ : งานนิเทศการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน,
ม.ป.ป. อัดสำเนา.

_____. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรม
การศึกษานอกโรงเรียน 2524. กรุงเทพฯ : งานการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอก
โรงเรียน, ม.ป.ป. อัดสำเนา.

- นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อักส์นา.
- บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อักส์นา.
- เบญจพร ใช้เทียมศิลป์. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับ 3-4 ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่กรมการศึกษานอกโรงเรียน ผู้บริหาร ผู้สอน และนักศึกษาผู้ใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อักส์นา.
- บุญเจือ ทองประหวั้น. ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด. ปรินญาณิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อักส์นา.
- ปฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร, 2528.
- ประศักดิ์ นียากร. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512. อักส์นา.
- ปิยนุช สุจิต. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองหอสมุดแห่งชาติ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อักส์นา.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2513.
- พิรพรต หุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อักส์นา.
- ปิญญู สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2528.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 3 ปีกรรการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ :

สำนักงานเลขาธิการกรม กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2518.

ศึกษานิเทศก์, หน่วย. การปรับปรุงโครงสร้างและปฏิบัติงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2530. อัดสำเนา.

_____. แนะนำบุคลากรหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2525. อัดสำเนา.

_____. บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ภาค. เอกสารลำดับที่ 7/2531. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2531. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สุนทร โคตรบรรเทา. เอกสารประกอบการสอนวิชาศึกษา 407 การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

สุรชาติ สังข์รุ่ง. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเขตเทศบาลกลาง. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

สนธิ กชสิทธิ์. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

โสภณ รอดทอง. ปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

Barnard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge : Harward University Press, 1966.

Best, John W. Research in Education. New Jersey : Cliffs Prentice-Hall, Inc., 1977.

- Biggs, Thomas Henry and Joseph Justman. Improving Instruction Through Supervision. New York : McMillan, 1952.
- Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Educational. New York : McGraw-Hill, 1971.
- ✓Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.
- ✓Ghiselli, Edwin R. and Brow W. Clarence. Personel and Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill Book Co., 1965.
- Hammer, Robert E. "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa : An Application of the Herzberg Two Factors Theory," Dissertation Abstracts. 31(7) : 3373-A; January 1971.
- ✓Herzberg, Frederick. The Motivation to Work. New York : John Siley and Sons, Inc., 1959.
- ✓Marion, Russell Aubrey. "Job Satisfaction and Conflicamong High School Teachers," Dissertation Abstracts. 37(8) : 4755-A; February, 1977.
- ✓Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. New York : Harper and Brothers, 1954.
- McComick, Ernest J. and Joseph Tiffin. Industrial Psychology. Engle wood Cliffs, N.J., : Printice-Hall Inc., 1974.
- Morse, Nancy C. Satisfactions in the White Callar Job. Michigan : Ann-Arbor University, 1958.
- ✓Quitugua, Franklin Joseph. "An Investigation of Factors Which Effect Teacher Satisfaction and Tenure," Dissertation Abstracts. 36 : 1224-A; September, 1975.
- Stuass, George and Leanard R. Sayles. Personnal :The Human Problems of Management. Engle wood Cliffs N.J. : Prentice-Hall Inc., 1960.
- Velez, Guillerno V. "A Study of Faculty Satisfaction Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia University," Dissertation Abstracts. 33(3) : 997-A; September, 1972.
- Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavioral Science. London : Macmillan, 1979.
- Zaleznik, Abraham and others. Motivation: Productivity and Satisfac-tion of Workers. Division Research, Harward University, 1958.

ကမ္ဘာကျော်

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/ว325

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 กุมภาพันธ์ 2533

เรื่อง ขออนุญาตถอน

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นายฉายา บุญเฉลิม เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อ เพื่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นกว่า เพื่อทำปฏิญานินท์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจมา ชื่นไพบูลย์ ประธาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขออนุญาตถอนคือ ขอให้ศึกษานิเทศก์ตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2533 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปฏิญานินท์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ ในความช่วยเหลืออันกรุณาใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ สมพร บัวทอง

(นายสมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/ว325

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 กุมภาพันธ์ 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นายฉายา บุญเฉลิม เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อ เพื่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นกว่า เพื่อทำปริญญานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจมา ชื่นไพบูลย์ ประธาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอให้ศึกษานิเทศก์ตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2533 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ สมพร บัวทอง

(นายสมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ ข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. หน่วยงานที่สังกัด
 - 1.1 ☐ ศึกษาธิการกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลาง
 - 1.2 ☐ ศึกษาธิการกรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาค
2. ประสบการณ์ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน
 - 2.1 ☐ ต่ำกว่า 4 ปี
 - 2.2 ☐ 4 ปีขึ้นไป
3. วุฒิต่างการศึกษา
 - 3.1 ☐ ปริญญาตรี
 - 3.2 ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. อายุ
 - 4.1 ☐ ต่ำกว่า 35 ปี
 - 4.2 ☐ 35 ปีขึ้นไป
5. ลักษณะการเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน
 - 5.1 ☐ ย้ายจากหน่วยงานอื่นในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
 - 5.2 ☐ โอนจากหน่วยงานอื่นที่ไม่ได้สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ตอนที่ 2

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันขณะตอบแบบสอบถามตามเกณฑ์ประเมินดังนี้ 5 หมายถึงพึงพอใจมากที่สุด 4 หมายถึงพึงพอใจมาก 3 หมายถึงพึงพอใจปานกลาง 2 หมายถึงพึงพอใจน้อย และ 1 หมายถึงพึงพอใจน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ความมั่นคงของงาน</u>					
1	โครงสร้างของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ในปัจจุบันมีลักษณะเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพของศึกษานิเทศก์					
2	กลไกของหน่วยงานศึกษานิเทศก์สามารถส่งเสริมให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในวิชาชีพ โดยไม่ต้องเปลี่ยนงาน					
3	งานศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพที่มั่นคงเท่ากับวิชาชีพอื่น					
4	คนทั่วไปรู้จักหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นอย่างดี					
5	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์					
6	หน่วยศึกษานิเทศก์ให้ความภาคภูมิใจต่อบุคลากรที่สังกัด					

ท.	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>สภาพการปฏิบัติงาน</u>					
7	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนดี					
8	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
9	การจัดสำนักงานในหน่วยงานนี้เทศกมีความเป็นระเบียบและเป็นสัดส่วนดี					
10	หน่วยศึกษานิเทศกมีวัสดุครุภัณฑ์ซึ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ					
11	หน่วยศึกษานิเทศกมีหนังสือและเอกสารเพื่อการค้นคว้าอ้างอิงอย่างเพียงพอ					
12	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว					
	<u>นโยบายของหน่วยงาน</u>					
13	หน่วยศึกษานิเทศกมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง					
14	หน่วยศึกษานิเทศกให้ความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงานกับฝ่ายอื่น ๆ เป็นอย่างดีทุกครั้ง					
15	หน่วยศึกษานิเทศกจะช่วยเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่ดีเด่นของศึกษานิเทศกให้เสมอ					
16	ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่หน่วยศึกษานิเทศกได้กำหนดไว้					

ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	ข้าพเจ้าพอใจนโยบายที่ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
18	เกณฑ์ประเมินผลการทำงานของศึกษานิเทศก์มีความยุติธรรมเป็นที่น่าพอใจ					
	<u>ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน</u>					
19	บุคลากรในหน่วยศึกษานิเทศก์ทำงานประสานกันเป็นอย่างดี					
20	เมื่อมีการขัดแย้งในการปฏิบัติงานบุคลากรในหน่วยศึกษานิเทศก์จะตกลงกันได้ด้วยความเข้าใจอันดี					
21	เมื่อเกิดการผิดพลาดในการทำงานร่วมกันทุกคนจะร่วมกันรับผิดชอบ					
22	เมื่อศึกษานิเทศก์คนใดประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานในหน่วยศึกษานิเทศก์จะร่วมมือช่วยเหลือทุกครั้ง					
23	เพื่อนร่วมงานในหน่วยศึกษานิเทศก์มีส่วนกระตุ้นให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างดีที่สุด					
24	สมาชิกในหน่วยศึกษานิเทศก์ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันอยู่เสมอ					

ทล.	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความเจริญก้าวหน้า					
25	ศึกษานิเทศก์มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความรู้ และความสามารถ					
26	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น					
27	สมาชิกในหน่วยศึกษานิเทศก์มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ตามความสามารถในการทำงาน					
28	ศึกษานิเทศก์มีโอกาสได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามผลงานเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นโดยไม่มีอุปสรรค					
29	ศึกษานิเทศก์มีโอกาสได้รับการคัดเลือกไปศึกษาต่อ ไปฝึกอบรม หรือไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มวุฒิตามความสามารถของแต่ละคน					
30	ศึกษานิเทศก์พอใจวิธีการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้					

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

กรมการศึกษานอกโรงเรียน

คำชี้แจง ในการปฏิบัติงานหน้าที่ของท่าน ท่านอาจมีปัญหาคำถามหรือความสับสนต่าง ๆ
ซึ่งไม่อาจแก้ไขได้ด้วยตัวของท่านเอง ขอให้ท่านเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นการปรับปรุง
ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเติมข้อความในช่องว่างที่เห็นไว้ให้

1. เรื่องความมั่นคงของงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. เรื่องสภาพการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3. เรื่องนโยบายของหน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

.....

4. เรื่องความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

.....

.....

5. เรื่องความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



(นายฉายา บุญเฉลิม)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายฉายา บุญเฉลิม

เกิดเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2485

สถานที่เกิด ตำบลบางยาง อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน ตำบลบางยาง อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร

ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง

สถานที่ทำงานปัจจุบัน หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2516 กศ.บ. จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร

พ.ศ. 2533 กศ.ม. จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2507 ครูโรงเรียนบ้านคลองกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

พ.ศ. 2514 ครูโรงเรียนวัดอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร

พ.ศ. 2523 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านปล่องเหล็ก จังหวัดสมุทรสาคร

พ.ศ. 2526 ศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดระนอง

พ.ศ. 2528 ศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม

พ.ศ. 2530 ศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน

บทคัดย่อ

ของ

ฉายา บุญเฉลิม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

สิงหาคม 2533

การศึกษาครั้งนี้มีมุ่งเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านสังกัด ประสบการณ์ในตำแหน่ง วุฒิทางการ
ศึกษา อายุและลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่ง และเพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือศึกษานิเทศก์กรมการ
ศึกษานอกโรงเรียนจำนวน 64 คน ในการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การ
วิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของคะแนนจากแบบสอบถาม และใช้ t-test สำหรับทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน
โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีลักษณะของการเข้าสู่ตำแหน่งต่างกัน
มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีสังกัด ประสบการณ์ในตำแหน่ง และวุฒิ
ทางการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้
 - 4.1 กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรกำหนดบทบาท หน้าที่ และโครงสร้างของ
ศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน
 - 4.2 กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรพิจารณาให้ศึกษานิเทศก์ส่วนภูมิภาคไปปฏิบัติ
หน้าที่ที่จังหวัด
 - 4.3 หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรมีนโยบายที่ชัดเจน
 - 4.4 การเลื่อนระดับของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรประเมิน
จากการปฏิบัติหน้าที่การนิเทศหรือการเป็นวิทยากร

WORK SATISFACTION OF THE NONFORMAL EDUCATION
DEPARTMENT SUPERVISORS

AN ABSTRACT

BY

CHAYA BOONCHALERM

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

August 1990

The purposes of the study were to compare the level of job satisfaction among the Nonformal Education Department supervisors with different characteristics : work place, working experience, educational level, age, and job placement and to collect problems and suggestions in order to improve the level of job satisfaction. The subjects were 64 supervisors. The questionnaires constructed by the researcher were used for collecting the data. Means, variances, and standard deviations were computed for data analyses, and the t-test was used for testing the hypotheses.

The findings and suggestions were summarized as follows:

1. The job satisfaction of the Nonformal Education Department supervisors was at a moderate level.

2. The job satisfaction of the Nonformal Education Department supervisors with different job placements was statistically different at the .05 level of significance.

3. The job satisfaction of the Nonformal Education Department supervisors with different work places, working experiences, and educational levels was insignificantly different.

4. The Nonformal Education Department supervisors made suggestions for increasing the level of job satisfaction as follows:

- 4.1 The Nonformal Education Department should clearly specify the structure, role, and duty of the supervisors.

- 4.2 The Nonformal Education Department should consider to assign the regional supervisors to work in the province.

4.3 The Supervisory Unit of the Nonformal Education Department should have the clear policy.

4.4 For promotion purpose, the Nonformal Education Department should evaluate the two functions of the supervisors as a supervisor and as a resource person.