



ขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง

ปริญญานิพนธ์

ของ

อนันต์ สุขกลัด

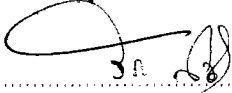
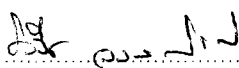
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2541

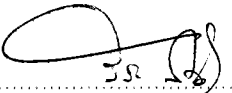
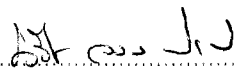
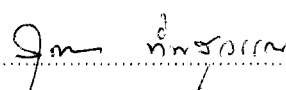
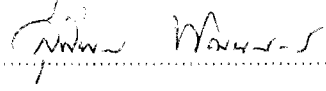
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

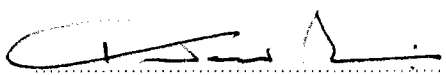
คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรณรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรณรัตน์)
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ)
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ ๔๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความสามารถ และการให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจแก้ไขและให้ คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ท่านรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นายไพฑูรย์ เสี่ยงก้อน) ท่านผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (นายปราโมทย์ เจนการ) ท่านผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1 (นายบุญเรือง ตันยา) ท่านผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5 (นายธำรง อมโร) และท่านศึกษานิเทศก์อำเภอคอนเจดีย์ (นายสมศักดิ์ จรวงศ์) ที่กรุณาแนะนำส่งเสริม รวมทั้งที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม จนทำให้ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ ที่กรุณาเป็นกรรมการร่วมในการสอบปากเปล่า และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยนี้ นอกจากนี้ขอขอบคุณท่านศึกษานิเทศก์อำเภอทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อน พี่ น้อง ๆ ทุกคนที่ให้อำลัใจช่วยเหลือ และสนับสนุนด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทีคุณแก่ บิดา มารดา ครู - อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนส่งเสริมให้อำลัใจช่วยเหลืองานวิจัยในครั้งนี้ทุกขั้นตอน สามารถทำให้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยจนสำเร็จทุกประการ

อนันต์ สุขกลัด

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	6
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
บทบาทอำนาจหน้าที่ และภารกิจของศึกษานิเทศก์.....	10
ขวัญในการปฏิบัติงาน.....	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	20
ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน.....	24
ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดีและไม่ดี.....	25
การเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน.....	26
มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงาน.....	27
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน.....	29
ความเข้าใจในบทบาท.....	33
การมุ่งอนาคต.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	66
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า.....	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	66
การดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	78
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป.....	79
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก	88
ภาคผนวก ข	91
ภาคผนวก ค	94
ภาคผนวก ง	104
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	131

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	47
2 แสดงค่าเฉลี่ยอายุ ความเข้าใจในบทบาท และการมุ่งอนาคตของ ศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง.....	54
3 แสดงจำนวนและร้อยละของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำแนกตามความเข้าใจในบทบาท การมุ่งอนาคต วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์.....	54
4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญของ ศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง.....	56
5 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา ภาคกลาง จำแนกตามความเข้าใจในบทบาท.....	61
6 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา ภาคกลาง จำแนกตามการมุ่งอนาคต.....	62
7 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา ภาคกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	63
8 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา ภาคกลาง จำแนกตามอายุ.....	64
9 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา ภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์.....	65
10 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) รายข้อของแบบสอบถามขวัญ.....	92

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ประเภทที่ 1 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่เป็นอำเภอเมือง
จำนวน 75 อำเภอ และอำเภอทั่วไป 315 อำเภอ.....17
- 2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ประเภทที่ 2 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่เป็นที่ตั้งคลังอำเภอ
จำนวน 10 อำเภอ.....17
- 3 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ประเภทที่ 3 สำนักงานศึกษาธิการทั่วไป ขนาดเล็ก
จำนวน 374 อำเภอ.....18
- 4 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ประเภทที่ 4 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ กิ่งอำเภอตั้งใหม่
จำนวน 81 อำเภอ.....18
- 5 แสดงโครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงานของสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอ.....19

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานบุคคลคือหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคลแม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิดมีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงาน ก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ใช้ไม่เป็นขาดสมรรถภาพ ไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและขาดความรับผิดชอบ ต่างคนก็ต่างยื้อแย่งกันหาผลประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มาโดยตำแหน่ง มีการทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยกความสามัคคีต่างคนต่างอยู่และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ร่วมมือกันโครงการทั้งหลายที่ผู้บริหารวางไว้ก็ล้มเหลว เพราะมีคนก็เหมือนไม่มี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือและหย่อนสมรรถภาพ (ภิญโญ สาร. 2523 : 355) บุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นและสำคัญมากกว่าเงิน วัสดุอุปกรณ์และเรื่องอื่น ๆ การบริหารงานบุคคลจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความยุติธรรม ความเสมอภาคการสร้างความเข้าใจและการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันให้เกิดขึ้น เพื่อให้ทุกคนเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน (เสนาะ ตีเขารว. 2535 : 296)

ขวัญในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน โดยเฉพาะขวัญของผู้บริหาร นอกจากจะส่งผลถึงขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานแล้ว ยังส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานในองค์การด้วย สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 242) ได้กล่าวเปรียบเทียบไว้ว่า ขวัญในการทำงานนั้นหากจะเปรียบไปก็คล้ายกับสุขภาพของร่างกายมนุษย์ เพราะขวัญอาจเป็นได้ทั้งในความหมายที่สูงและต่ำ เช่นเดียวกับสุขภาพร่างกาย ที่อาจเป็นได้ทั้งอ่อนเพลียและแข็งแรงอันเป็นเครื่องชี้หรือบ่งบอกให้ทราบสภาพโดยทั่วไปของร่างกาย โดยนัยนี้เพื่อให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ได้และมีพลังเข้มแข็งคนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ อันใดก็เช่นกัน ความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จำเป็นจะต้องหมั่นตรวจตรากำลังขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การอยู่เสมอเช่นกัน เพราะขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดหมายขององค์การ ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ ต่อสมาชิกด้วยกัน

ความเชื่อมั่นที่มีต่อเป้าหมายของกลุ่ม และความสามัคคีกลมเกลียวที่จะทำให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534 : 101)

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นกระทรวงที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 หมวด 11 มาตรา 25 กล่าวคือ งานเกี่ยวกับการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการดำเนินการและให้บริการทางการศึกษาสำหรับสาธารณชน ตามแนวทางที่ปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ ทั้งการศึกษาระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา การฝึกหัดครู การศึกษาสงเคราะห์ การศึกษาพิเศษ การศึกษาผู้ใหญ่ ควบคุมและส่งเสริมโรงเรียนเอกชน และการศึกษาประชาชนในด้านต่าง ๆ งานเกี่ยวกับการศาสนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบการทูลบำรุงส่งเสริมพระพุทธศาสนา ส่งเสริมและอุปถัมภ์การดำเนินงานของมหาเถรสมาคม คูดูแลและช่วยจัดการศาสนสมบัติให้แก่คณะสงฆ์ และการให้ความช่วยเหลืออุปถัมภ์แก่ศาสนาอื่น ๆ งานเกี่ยวกับวัฒนธรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเชิดชูรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของไทยบำรุงรักษาและผดุงส่งเสริมศิลปวิทยาการอันเป็นสมบัติวัฒนธรรมของชาติ ตลอดจนการเผยแพรศิลปวัฒนธรรมไทยทั้งภายในและภายนอกประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2537 ข : 7) ซึ่งภาระบทบาทหน้าที่ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าและเพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม บรรลุตามบทบาทภาระหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการออกกฎหมายเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของกรมและส่วนราชการในสังกัดเพื่อรับผิดชอบงานในระดับต่างๆ ซึ่งในแต่ละระดับจะมีอำนาจหน้าที่สอดคล้องกัน เพียงแต่การปฏิบัติงานจะเน้นหนักในการกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะเท่านั้น ทำให้การปฏิบัติงานอาจแตกต่างกันไปบ้าง

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นหน่วยงานการศึกษาระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นเพียงหน่วยงานเดียวเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ โดยมีศึกษาธิการอำเภอทำหน้าที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการบริหารงานตามความรับผิดชอบที่ได้กำหนดโดยกฎหมาย ซึ่งปัจจุบันได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในฐานะหน่วยงานระดับกอง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ ส่วนภูมิภาค โดยพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และกฎหมายตลอดจนระเบียบอื่น ๆ ซึ่งอาจสรุปบทบาทอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้เป็น 3 ฐานะ คือ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2538 ก : 9) ฐานะเป็นหน่วยงานองค์รากลางของกระทรวง ปฏิบัติหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมภายในพื้นที่อำเภอ ฐานะเป็นหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานของกรมตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการภายในอำเภอ และฐานะผู้ปฏิบัติงานให้กรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และงานครุสภาอำเภอ นอกจากอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่กำหนดไว้ตามกฎหมายและระเบียบแล้ว ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ภูมิภาคให้มากยิ่งขึ้น มีการจัดตั้งองค์คณะบุคคลรับผิดชอบและดำเนินการในระดับอำเภอ ได้แก่ คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ (ศคว.อ.) โดยมีสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นสำนักงานเลขานุการ

จากบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดข้างต้น ทำให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอต้องรับภาระงานของกรม หรือส่วนราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และภาระงานนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะภารกิจที่ได้รับมอบหมายจะมีใน 2 ลักษณะสำคัญคือ ภารกิจที่มอบหมายเป็นการถาวรมีแผนงาน โครงการ งบประมาณชัดเจน และอีกลักษณะหนึ่งเป็นภารกิจที่ไม่เป็นการถาวร มอบหมายให้ปฏิบัติเป็นครั้งคราว เป็นการเฉพาะกิจเฉพาะเรื่อง ซึ่งมักจะไม่มีงบประมาณและรายละเอียด หรือกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอต้องปรับแผนงานโครงการมีการเปลี่ยนแปลงการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเป็นประจำ ทำให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินการตามบทบาทดังกล่าวในการสนองนโยบายให้บรรลุผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุที่การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนด โดยกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องมีขอบข่ายกว้างขวาง การมอบหมายภารกิจที่สำคัญยังไม่ชัดเจนประกอบกับปัจจุบันมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ(สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2538 ก : 15 - 18) คือ ด้านอาคารสถานที่และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ การวางแผนและการติดตามประเมินผล

ด้านการพัฒนาบุคลากร (มีจำนวนบุคลากรต่ำกว่าแผนอัตรากำลังถึงร้อยละ 60) ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ จากสภาพปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวต่างเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ ว่าเป็นสิ่งที่ควรจะต้องได้รับการปรับปรุงและเร่งพัฒนาประสิทธิภาพอย่างรีบด่วน เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และความคาดหวังตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์

จากสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวเป็นผลให้เมื่อกระทรวงศึกษาธิการทำการประเมินการบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเพื่อการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ 2537 และทำการสรุปผลการวิเคราะห์การประเมินปรากฏว่า มีสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินจำแนกเป็นยอดรวมและรายหมวดงาน ทั้งประเทศ จำนวน 90 อำเภอ ซึ่งจากจำนวนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมดนี้ เป็นสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง จำนวนถึง 21 อำเภอ (คิดเป็นร้อยละ 23.33) ของทั้งหมด (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2538 ข : 13 - 16) อีกประการหนึ่งเมื่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด (เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 8) ในปีงบประมาณ 2537 และตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด (เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 7) ในปีงบประมาณ 2538 ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะสมัครสอบเข้ารับการคัดเลือกได้เป็นส่วนใหญ่ แต่ปรากฏว่ามีศึกษาธิการอำเภอทั่วประเทศ สมัครเข้ารับการคัดเลือกไม่ถึงร้อยละ 50 โดยเฉพาะในเขตการศึกษาภาคกลาง มีศึกษาธิการอำเภอสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพียงร้อยละ 24.31 และ ร้อยละ 32.41 ตามลำดับ (ประกาศ อ.ก.ค.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2537 และลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538)

จากการที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินมีอัตราร้อยละค่อนข้างสูง และศึกษาธิการอำเภอขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความก้าวหน้าแห่งตน แสดงให้เห็นว่าศึกษาธิการอำเภอซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าส่วนราชการ บริหารงานสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง มีความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายได้อย่างมีคุณภาพที่แท้จริง ทั้งนี้ อาจสืบเนื่องมาจากขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอเพราะขวัญเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามภารกิจบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และมีความสุขจากผลงานที่เกิดขึ้น

จากความสำคัญของบทบาทอำนาจหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในฐานะที่เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาศาสนาวัฒนธรรมระดับอำเภอ มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของกระทรวงศึกษาศาสนาวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค ควรมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีการมุ่งอนาคต ซึ่งจะมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะศึกษานิเทศก์อำเภอ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในเขตการศึกษาภาคกลาง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอที่กำลังปฏิบัติงาน ในเขตการศึกษาภาคกลางขณะนี้ มีความเข้าใจในบทบาท หรือมีการมุ่งอนาคตอย่างไร และลักษณะดังกล่าวมีผลอย่างไรต่อขวัญ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร รวมทั้งผู้รับผิดชอบในสายงานได้ทราบและนำไปพิจารณาหาทางช่วยเหลือศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยการเสริมสร้างบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางจำแนกตามความเข้าใจในบทบาท การมุ่งอนาคต วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ของการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง เพื่อเป็นสารสนเทศต่อหน่วยงานและบุคคลที่รับผิดชอบ ในการเสริมสร้างบำรุงขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง รวมทั้งศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคอื่นๆ ในการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอให้มีความชัดเจน และมีลักษณะของการมุ่งอนาคตสูง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามภารกิจบทบาทอำนาจหน้าที่และนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำกัดขอบเขตของเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ดำรงตำแหน่ง ในเขตการศึกษา 1 มี 5 จังหวัด 28 อำเภอ เขตการศึกษา 5 มี 6 จังหวัด 51 อำเภอ และเขตการศึกษา 6 มี 7 จังหวัด 66 อำเภอ รวม 18 จังหวัด 145 อำเภอ จำนวน 145 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง จำนวน 145 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 144 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรทางจิตลักษณะ

(1) ความเข้าใจในบทบาท

- ความเข้าใจบทบาทอย่างชัดเจน
- ความเข้าใจบทบาทอย่างคลุมเครือ

(2) การมุ่งอนาคต

- การมุ่งอนาคตสูงกว่า
- การมุ่งอนาคตต่ำกว่า

3.1.2 ตัวแปรทางชีวสังคม

(1) วุฒิการศึกษา

- วุฒิปริญญาตรี
- วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี

(2) อายุ จำแนกเป็น

- อายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย
- อายุสูงกว่าค่าเฉลี่ย

(3) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงาน

2 กลุ่ม คือ

- ต่ำกว่า 12 ปี
- 12 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญ หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การหรือหน่วยงาน ตลอดจนสภาพการทำงาน โดยสามารถสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นอย่างใดอย่างหนึ่งในแง่ที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาในด้านของความขยันขันแข็ง ความกระตือรือร้น ความมีชีวิตชีวา ความหวัง ความมั่นใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความร่วมมือร่วมใจ ความผูกพัน ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ความมีวินัย การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอุทิศตนเพื่องาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นลักษณะของผู้ที่มีขวัญสูง แต่ถ้ามีการแสดงออกมาในทางตรงกันข้าม คือ ความหมดหวัง ท้อแท้ หมดกำลังใจ หรือเหนื่อยหน่าย จะเป็นลักษณะของผู้ที่มีขวัญต่ำ

ขวัญวัดโดยเครื่องมือในลักษณะของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบและวัดระดับของขวัญจากสภาพความรู้สึก หรือจิตใจในการทำงาน ความเอาใจใส่ต่องานและความขยันขันแข็ง แล้วนำผลของผู้ตอบที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์วิเคราะห์ผลการประเมินว่าผู้ตอบมีขวัญอยู่ในระดับใด

2. ความเข้าใจในบทบาท หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ หรือความคาดหวังของคนอื่นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอจะเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่นั้น ๆ จำแนกเป็น

2.1 ความเข้าใจบทบาทอย่างชัดเจน หมายถึง ความเข้าใจที่แจ่มชัดของศึกษานิเทศก์อำเภอต่อภารกิจหน้าที่ แบบแผน หรือรูปแบบพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกมาตามบทบาทอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ โดยการแสดงออกจะมีความผูกพันกันระหว่างความคิดของผู้ดำรงตำแหน่ง และความคาดหวังของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้มาพร้อมกับตำแหน่ง

2.2 ความเข้าใจในบทบาทอย่างคลุมเครือ หมายถึง ความไม่เข้าใจของศึกษาธิการอำเภอต่อการกิจหน้าที่ แบบแผน หรือรูปแบบพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกมาตามบทบาทอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับไว้อย่างชัดเจน ทำให้การแสดงออกไม่มีความผูกพันกันระหว่างความคิดของผู้ดำรงตำแหน่งและความคาดหวังของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ได้มาพร้อมกับตำแหน่ง

ความเข้าใจในบทบาทศึกษาโดยเครื่องมือที่ดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดลักษณะบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งพัฒนาโดยยืนยง ไทโยใจดี (2537 : 267 - 268) ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างชัดเจน ส่วนผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างคลุมเครือ

3. การมุ่งอนาคต หมายถึง การมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าของบุคคลในงานหรือการที่คาดการณ์เห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดกับตนและสังคมในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกล และการมีนิสัยการบังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาภายหลัง การมุ่งอนาคตจำแนกเป็น

3.1 การมุ่งอนาคตสูงกว่า หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล และการมีความพยายามของบุคคลในการแสวงหาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามที่มองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในงาน และการมีนิสัยในการบังคับตนเองให้อดได้รอได้หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาในภายหลัง

3.2 การมุ่งอนาคตต่ำกว่า หมายถึง ความไม่สามารถในการคาดการณ์ไกลรวมทั้งการมองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าของบุคคลในงาน การมีนิสัยไม่มีความอดทน และความพยายามการเลือกที่จะรับประโยชน์โดยทันทีโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาในภายหลัง

การมุ่งอนาคตศึกษาโดยเครื่องมือที่พัฒนาโดยบุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 186 - 187) ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตสูงกว่า ส่วนผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตต่ำกว่า

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดจำแนกเป็น 2 ระดับ คือ วุฒิปริญญาตรี และวุฒิระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุ หมายถึง อายุจริงของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง นับถึงวันตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า และอายุสูงกว่าค่าเฉลี่ย

6. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่เข้ารับตำแหน่งจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 12 ปี และ 12 ปี ขึ้นไป

7. กิจการศึกษานิเทศก์ หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ทำหน้าที่บริหารงานทางการศึกษา และการพัฒนาธรรมในระดับอำเภอหรือกิ่งอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง โดยผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา และเคยดำรงตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนหรือเป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ อย่างใดอย่างหนึ่งรวมกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี

8. เขตการศึกษาภาคกลาง หมายถึง เขตการศึกษา 3 เขตการศึกษาในภาคกลางของประเทศไทย ได้แก่

8.1 เขตการศึกษา 1 ได้แก่ จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร จำนวน 28 อำเภอ

8.2 เขตการศึกษา 5 ได้แก่ จังหวัดราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี และสมุทรสงคราม จำนวน 51 อำเภอ

8.3 เขตการศึกษา 6 ได้แก่ จังหวัดลพบุรี อ่างทอง สระบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท พระนครศรีอยุธยา และอุทัยธานี จำนวน 66 อำเภอ

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. ขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง เมื่อจำแนกตามความเข้าใจในบทบาท การมุ่งอนาคต วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบไปด้วยสาระสำคัญที่จะเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทอำนาจหน้าที่ และภารกิจของศึกษาธิการอำเภอ
2. ขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดีและไม่ดี
 - 2.4 การเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 2.5 มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 2.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
3. ความเข้าใจในบทบาท
4. การมุ่งอนาคต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บทบาทอำนาจหน้าที่ และภารกิจของศึกษาธิการอำเภอ

ศึกษาธิการอำเภอ เป็นตำแหน่งของข้าราชการครูที่ได้กำหนดไว้ใน มาตรา 30 (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ หรือสำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอ นอกจากนี้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ยังบัญญัติให้ศึกษาธิการอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการในระดับอำเภอ มีหน้าที่และความรับผิดชอบบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง ข้อบังคับ และมติต่างๆ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2538 ก : 6 - 9) โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไว้ดังนี้

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 และกฎหมาย ระเบียบอื่น ๆ ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2538 ก : 6)

(1) ประสานและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของอำเภอ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับเร่งรัด ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวง ภายในอำเภอ และเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในอำเภอ

(2) ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ทั้งในและนอกสังกัด กระทรวงภายในอำเภอ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ

(3) ปฏิบัติราชการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ หรือศึกษาธิการอำเภอ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(4) ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดใน อำเภอโดยเฉพาะ

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากอำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จะเห็นว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการใน 3 ฐานะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2539 : 49 51)

(1) ในฐานะกระทรวงศึกษาธิการ จากการที่กระทรวงศึกษาธิการมีส่วนราชการ หน่วยงานสถานศึกษา ในสังกัดเป็นจำนวนมาก และส่วนใหญ่กระจายอยู่ในส่วนภูมิภาคภายใน เขตอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นส่วนราชการเพียงหน่วยงานเดียวในระดับอำเภอที่เป็น ส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีบทบาทอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติราชการ

งานของกระทรวงตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวง รวมทั้งการปฏิบัติงานตามที่กระทรวงได้มอบหมายให้ดำเนินการหรือปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวง ซึ่งมีบทบาทอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติงานในฐานะของกระทรวง คือ

1.1 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในอำเภอโดยเฉพาะ

1.2 รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ ซึ่งกระทรวงมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้นายอำเภอปฏิบัติตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

1.3 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงในอำเภอ

1.4 จัดตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงในอำเภอ

1.5 เป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในฐานะเป็นหน่วยข้อมูลกลางของกระทรวงในอำเภอ โดยมีหน่วยงาน สถานศึกษาเป็นเครือข่ายข้อมูล

(2) ในฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และมติที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ คือ

2.1 การจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงในอำเภอ ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนปฏิบัติการของกระทรวง

2.2 กำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงในอำเภอ

2.3 มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และมติที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

(3) ในฐานะผู้ปฏิบัติให้กรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวง และครุสภาอำเภอ

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งส่วนราชการเป็นกรม และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม จำนวน 14 กรม และมีองค์กรครูซึ่งจัดตั้งตามพระราชบัญญัติครู (ครุสภา)

ซึ่งส่วนราชการดังกล่าวบางกรม และคุรุสภา ไม่มีหน่วยงาน/สถานศึกษาในสังกัดปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จึงมีการมอบอำนาจและหรือมอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอรับผิดชอบและดำเนินการแทนคือ

- 3.1 กรมการศาสนา
- 3.2 กรมพลศึกษา
- 3.3 กรมศิลปากร
- 3.4 สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษารัฐ
- 3.5 กรมการศึกษานอกโรงเรียน
- 3.6 กรมสามัญศึกษา
- 3.7 กรมวิชาการ
- 3.8 กรมอาชีวศึกษา
- 3.9 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
- 3.10 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
- 3.11 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
- 3.12 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

2. โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ให้สอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ภารกิจและความรับผิดชอบ โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี รอบที่ 4 (พ.ศ. 2539 - 2542) มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานตามขนาดและปริมาณงานของอำเภอ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2537 ข : 65 - 68) ดังนี้

ประเภทที่ 1 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่เป็นอำเภอเมืองจำนวน 75 อำเภอและอำเภอทั่วไป จำนวน 315 อำเภอ แบ่งงานภายในออกเป็น 2 งาน คือ

- 1 งานบริหารทั่วไป
2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเภทที่ 2 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่เป็นคลังอำเภอ จำนวน 10 อำเภอ
แบ่งงานภายในออกเป็น 3 งาน คือ

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานการเงินและการบัญชี
3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเภทที่ 3 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอทั่วไปขนาดเล็ก จำนวน 374 อำเภอ
แบ่งงานภายในออกเป็น 2 งาน คือ

1. งานธุรการ
2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเภทที่ 4 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่เป็นกิ่งอำเภอตั้งใหม่ จำนวน 81 อำเภอ
แบ่งงานภายในออกเป็น 3 งาน คือ

1. งานธุรการ
2. งานแผนงานและพัฒนาชนบท
3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สำหรับหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในแต่ละงานของสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอ มีลักษณะงานในความรับผิดชอบ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2537 ข :
218 - 219) ดังนี้

1. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการทั่วไปและงานธุรการ
ของกรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งงานการเงินและบัญชี การพัสดุและงานการเจ้าหน้าที่
โดยปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาสำนักงาน การจัดประชุมต่าง ๆ การจัดงานพิธีใน
วันสำคัญ ๆ การรับส่ง ร่างโต้ตอบ เก็บรักษาค้นหา และทำลายหนังสือราชการ การรับสมัครสอบ
การขอรับประกาศนียบัตรและใบแทนประกาศนียบัตรวิชาชีพครู การขอรับเงินทุนการศึกษา
การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม การบรรพชา ย้าย แต่งตั้ง โอน หรือ
รักษาราชการของข้าราชการ การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
การขออนุญาตลาไปศึกษาต่อ เดินทางไปราชการ หรือออกนอกเขตจังหวัด การขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา การขอมีบัตรประจำตัวข้าราชการ การดำเนินการ

ทางวินัยข้าราชการ งานที่เกี่ยวข้องกับครูสภาทุกประเภท รวมทั้งการขออนุมัติเบิกจ่ายเงินงบประมาณและนอกงบประมาณ การขออนุมัติและจ่ายเงินให้หน่วยงานทางการศึกษา การรับจ่ายและนำส่งเงินบำรุงครูสภา การรับและส่งเงิน ช.พ.ค. และเงิน ช.พ.ส. การขอรับเงินหรือจ่ายเงินที่เกี่ยวข้องกับครูโรงเรียนเอกชนทุกประเภท การจัดทำรายงานการเงินคงเหลือประจำวันและประจำเดือน การตรวจสอบบัญชีการเงิน การควบคุมและจำหน่ายพัสดุภัณฑ์ การขอจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม การแนะนำชี้แจงการเงินและการบัญชี และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

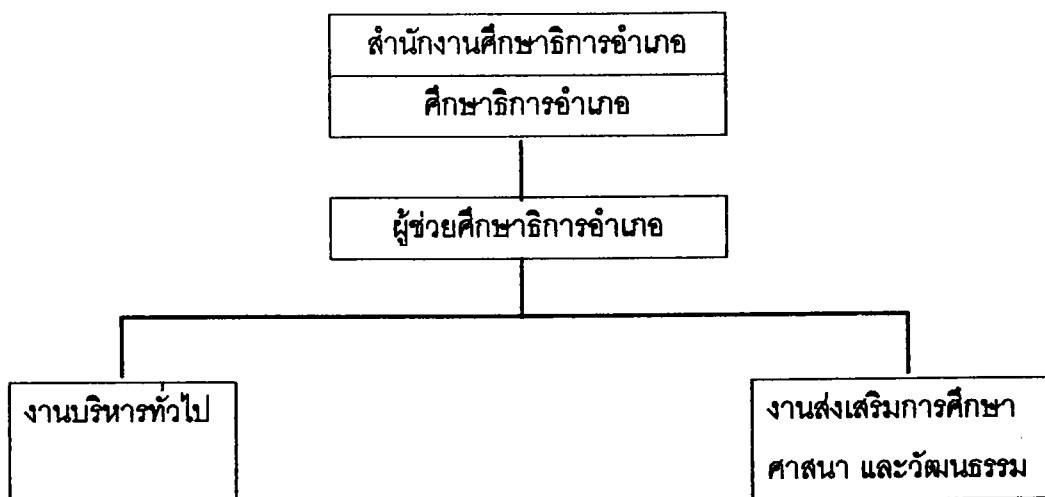
2. งานแผนงานและพัฒนาชนบท มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานข้อมูลและสารสนเทศ งานแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผล งานพัฒนาชนบทและงานกิจการพิเศษ โดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสำรวจ รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล สถิติ และการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำดัชนีทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม การศึกษาวิเคราะห์สภาพและการวางแผนพัฒนาและปฏิบัติทางด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมประจำปีของอำเภอ/ตำบล งานเสนอของบประมาณประจำปี การติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนหรือโครงการพิเศษของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ การวิเคราะห์ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานตามนโยบายแผนงาน งาน และโครงการ งานสำรวจรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบปัญหาและความต้องการในการพัฒนาชนบท การให้บริการข่าวสารข้อมูลและข่าวสารแก่ประชาชนในชนบท การติดตามประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาชนบทในระดับตำบลและหมู่บ้าน การจัดกิจกรรมให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ แก่ประชาชนในชนบท การจัดกิจกรรม ส่งเสริม เผยแพร่และอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรมในอำเภอ งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ (สคพ.ศธ.) งานป้องกันและปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา (ปปส.ศธ.) งานป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในสถานศึกษา (นปค.ศธ.) การป้องกันชายแดน (ปชด.) งานศูนย์อำนวยการบริการชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) งานอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.ศธ.) งานตามโครงการพระราชดำริ งานขยายโอกาสทางการศึกษาทุกระดับทั่วประเทศ งานส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพแก่ท้องถิ่น ตลอดจนจนชาวเขาและชนกลุ่มน้อย งานพัฒนาพื้นที่เฉพาะ เช่น การพัฒนาชายฝั่งด้านตะวันออก งานคัดเลือกโรงเรียนและนักเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศาสนาและการวัฒนธรรม โดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาผู้ยากไร้ก่อนวัยเรียน การส่งเสริมการจัดการศึกษาพิเศษ หรือการศึกษาสงเคราะห์

ประสานการจัดการศึกษาระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียนกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน และระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน การประสานการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาใหม่ (รัฐบาล) การจัดหาที่พักและหาทุนการศึกษาแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา การผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนา การฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นและหลักสูตรเคลื่อนที่ การส่งเสริมแหล่งพัฒนาความรู้และข่าวสารข้อมูล การขอจัดตั้ง โอน เลิกกิจการและงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เอกชนทุกประเภท การส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน การประเมิน นิเทศ แนะนำ การศึกษาและอาชีพ การออกประกาศนียบัตร การตรวจสอบคุณภาพและออกใบรับรองคุณภาพ การส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬาทุกประเภท การดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ เนตรนารี และยุวกาชาดทุกชนิด งานจัดตั้งและดำเนินงานสารวัตรนักเรียนและนักศึกษา การจัดงานวันเด็กแห่งชาติ การขอจัดตั้ง รวม ย้าย ยุบเลิก และยกวัดกรณีต่าง ๆ การดูแลและจัดประโยชน์แทนวัดทุกกรณี การจัดกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่หลักธรรมและศีลธรรม ดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนทางด้านการศาสนาทุกศาสนา งานอนุรักษ์และพัฒนาโบราณสถาน โบราณวัตถุและศิลปวัตถุ การวิเคราะห์สภาพและกำหนดแนวทาง การพัฒนาศาสนาและวัฒนธรรมให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด การประเมินมาตรฐานคุณภาพ การนิเทศและการแนะนำทางการศาสนาและการวัฒนธรรม การพัฒนาหลักสูตร การควบคุมเผยแพร่หลักธรรม คุณธรรมและจริยธรรม และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

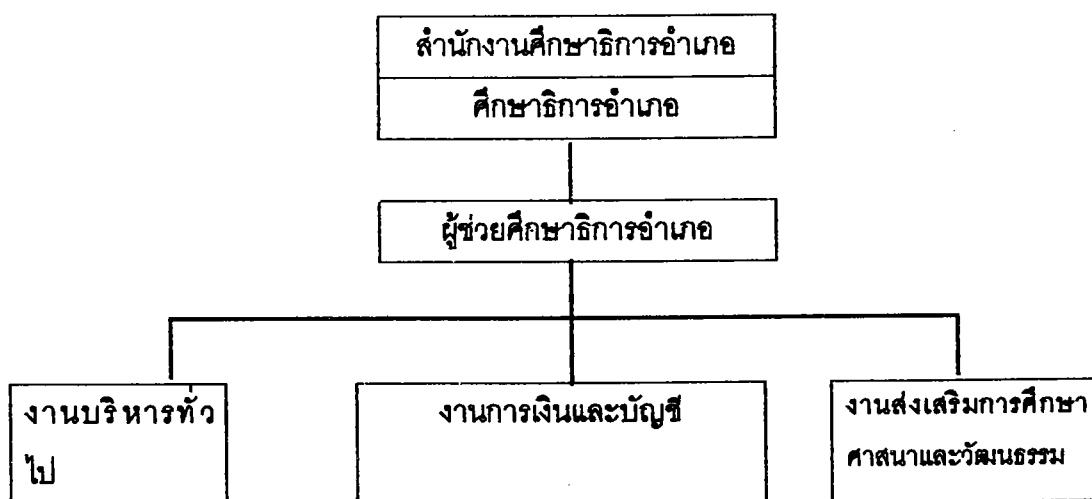
โครงสร้างการบริหารของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ขนาดต่าง ๆ สรุปได้ตามภาพ

ประกอบ 1 - 4



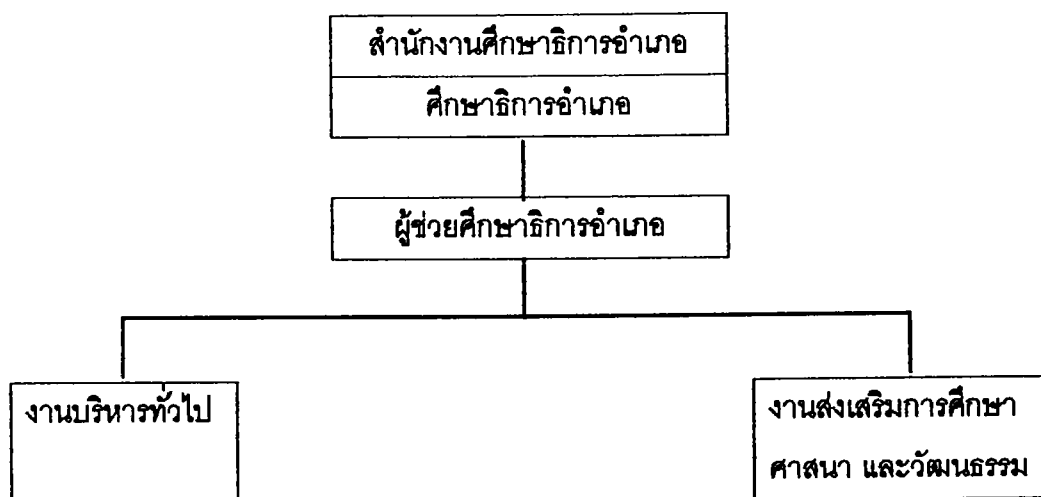
ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

ประเภทที่ 1 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่เป็นอำเภอเมืองจำนวน 75 อำเภอ และอำเภอทั่วไป 315 อำเภอ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2537 ข : 65)



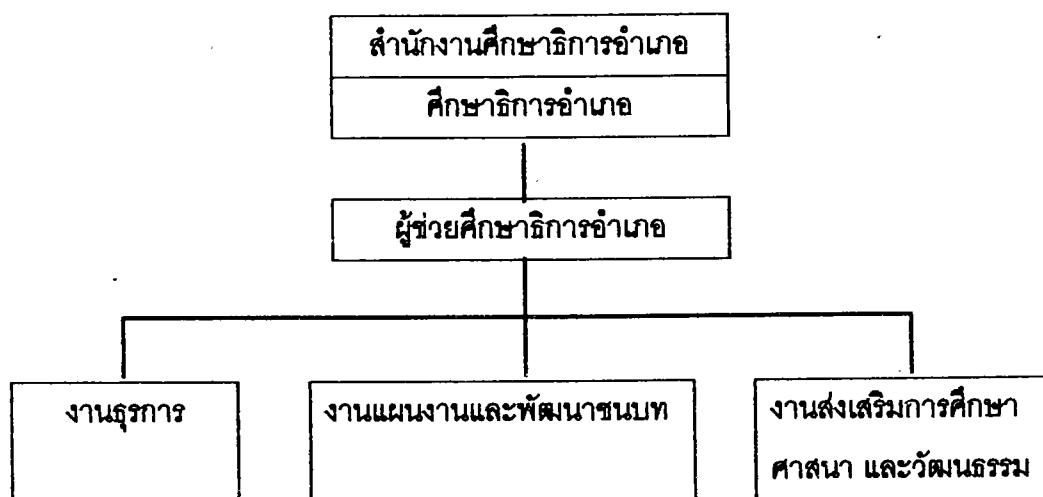
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

ประเภทที่ 2 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่เป็นที่ตั้งคลังอำเภอ จำนวน 10 อำเภอ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2537 ข : 66)



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

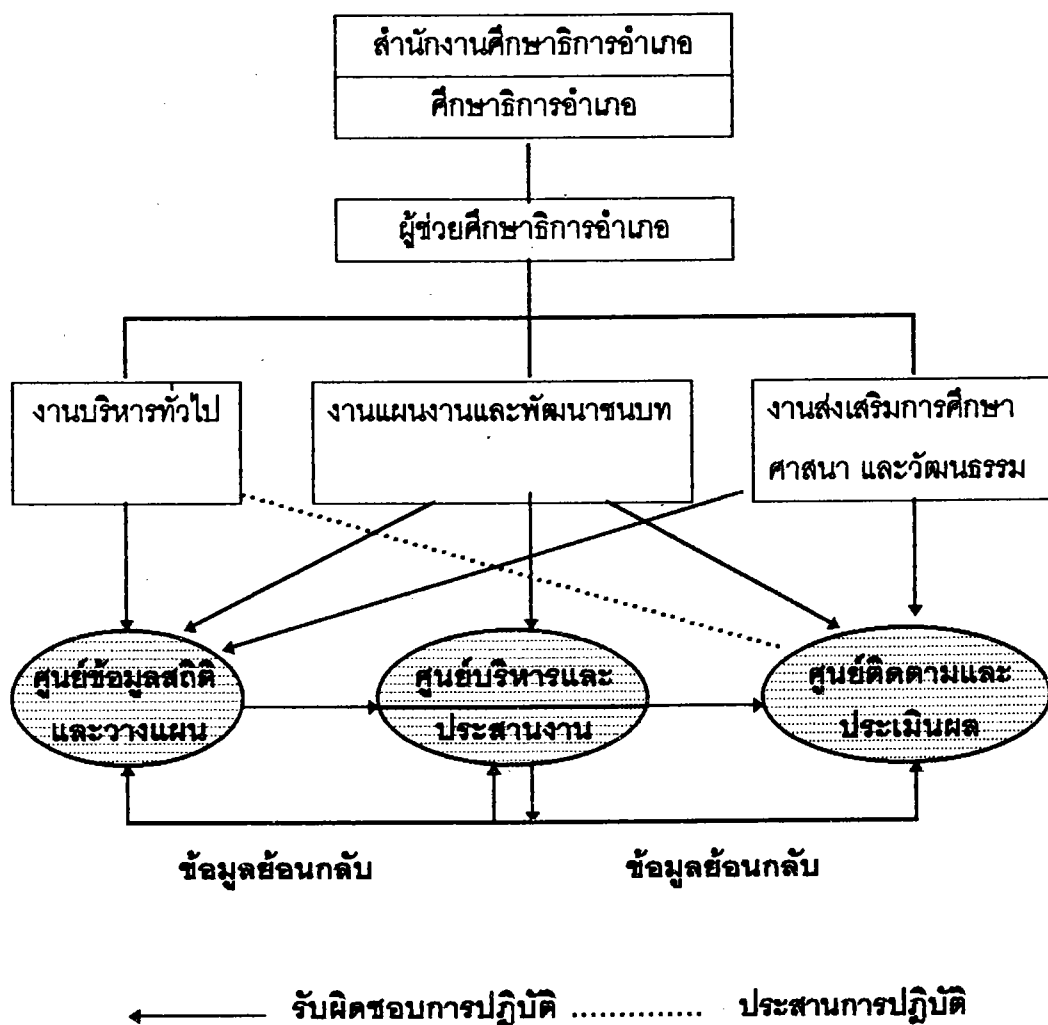
ประเภทที่ 3 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอทั่วไป ขนาดเล็ก จำนวน 374 อำเภอ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2537 ข : 67)



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

ประเภทที่ 4 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ กิ่งอำเภอตั้งใหม่ จำนวน 81 อำเภอ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2537 ข : 68)

จากภาพประกอบ 1 - 4 แสดงว่า สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอที่เป็นอำเภอเมือง 75 อำเภอ สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอทั่วไป 315 อำเภอ มีปริมาณงานใกล้เคียงกัน และสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอขนาดเล็ก 374 อำเภอ มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 2 งาน คือ งานบริหารทั่วไป และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอกึ่งอำเภอตั้งใหม่ 81 อำเภอ มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 3 งาน คือ งานธุรการ งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ (สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการครู. 2539 : 51)

จากภาพประกอบ 5 แสดงถึงลักษณะการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งมีการปฏิบัติงานในลักษณะของศูนย์ 3 ศูนย์ คือ ศูนย์ข้อมูลสถิติและการวางแผน ศูนย์บริหาร และประสานงาน และศูนย์ติดตามและประเมินผล ซึ่งมีลักษณะของการปฏิบัติงานดังนี้

1. ศูนย์ข้อมูลสถิติและวางแผน ปฏิบัติงานการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล วิเคราะห์ จัดทำดัชนี และสารสนเทศ นำเสนอเผยแพร่ บริการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ และการจัดทำแผนพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอำเภอ ปฏิบัติงานในลักษณะแหล่งข้อมูลกลางของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค ระดับอำเภอ

2. ศูนย์บริหารและประสานงาน ปฏิบัติงานประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ของ หน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการภายในอำเภอ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงาน เลขาธิการของคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอำเภอ (ศศว.อ.)

3. ศูนย์ติดตามและประเมินผล ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำกับ ติดตามประเมินผล การสรุปรายงานผล การดำเนินงานตามแผนงานโครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale)

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ดี จะต้องรู้จักการสร้างขวัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การศึกษาเรื่องขวัญจะต้องศึกษาถึงเรื่องความต้องการและการสร้างแรงจูงใจของบุคคล ควบคู่กันไปด้วย เพราะแรงจูงใจกับการสร้างขวัญมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมากแรงจูงใจมีไข่ขวัญ แต่การที่ผู้บริหารหาทางตอบสนองความต้องการจนทำให้คนเกิดความพอใจนั้น ถือได้ว่าเป็นการสร้างขวัญอย่างดียิ่ง ดังนั้น จึงนำเสนอทฤษฎีการจูงใจที่เห็นว่าสำคัญและเกี่ยวข้องกับขวัญ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 160) ได้กล่าวถึงแนวคิดการจูงใจของมาสโลว์ หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) เป็นแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งหากได้รับการตอบสนองก็จะช่วยให้เกิดความพอใจในการทำงาน และมาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนั้นเมื่ออยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด แต่ความต้องการจะเป็นอะไรนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นแล้วหรือยัง และความต้องการใดก็ตามหากได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่น ๆ ก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการดังกล่าวนี้จะไม่เป็นที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุด ก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นมาอีก

ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความจำเป็นตามธรรมชาติ ได้แก่ ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย อีกประการหนึ่งเป็นความต้องการที่มีได้มีแต่กำเนิด แต่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปแต่ละคน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำการศึกษา มาสโลว์ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ และอากาศ ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) มนุษย์จะรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เมื่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่รู้จักคุ้นเคย และจะมีความกลัวในสิ่งที่แปลกไปจากเดิม

3. ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม (Social or Belonging Needs) มนุษย์อยากได้รับความรักความนับถือจากผู้อื่น ต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในสังคม อยากคบค้าสมาคมกับบุคคลอื่น เป็นความต้องการด้านจิตใจ

4. ความต้องการด้านความยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) เป็นความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถการนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมไปถึงความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อยากให้บุคคลอื่นยกย่องตนและนับหน้าถือตาต้องการอำนาจสถานะ ชื่อเสียง ตำแหน่ง

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ความมีชีวิตที่สมบูรณ์ไปด้วยทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นความต้องการพิเศษอยากมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความใฝ่ฝันของตนเอง

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966 : 367) ในปี ค.ศ. 1959 เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พบว่าเครื่องกระตุ้นที่จะทำให้คนรักหรือชอบงาน ได้แก่ “ความสำเร็จของงาน การได้รับความยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะของงานเอง ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า และความรับผิดชอบ” ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ (สัจดี อุทรานันท์, 2529 : 171-172)

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือขาดไปบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานซึ่งปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

1.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การนั้น ๆ เป็นที่พอใจของคนที่จะทำงาน

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสารจะเป็นกิริยา วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถร่วมงานกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.4 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานภายในองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพะด้านกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการนอน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน

1.6 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

1.7 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

1.8 ชีวิตส่วนบุคคล (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น ถูกย้ายไปที่ทำงานอื่นห่างไกลครอบครัวทำให้เขาไม่พอใจ และมีความสุขในการทำงานในที่แห่งใหม่

1.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบงาน มีดังนี้คือ

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2.2 การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษาหารือ หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ

2.3 ลักษณะงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือปฏิบัติ

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมีโอกาสได้รับการอบรมสัมมนาศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม

สรุปได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กมีส่วนต่อการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของบุคคลในองค์การทั้งสิ้น โดยทั้ง 2 ทฤษฎีจะเกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญในการทำงาน ครอบคลุมระดับขวัญทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสำเร็จของผลงาน ผู้บริหารที่ดี จะต้องคำนึงถึงพลังในการจูงใจให้เกิดแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การโดยนำทฤษฎีเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความหมายและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญ คือ สิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวจะเกิดสิริมงคลเป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง หากตกใจหรือเสียใจขวัญก็จะออกจากร่างไปที่เรียกว่าขวัญหนี ขวัญหาย เป็นต้น

✓ พันัส หันนาคินทร์ (2526 : 217) ได้อธิบายความหมายของขวัญว่า เป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจน น้ำใจในการทำงานนี้อาจจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ แต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวม และคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน

✓ สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 241) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

✓ เสนาะ ดิยาว (2535 : 296) ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า ขวัญ คือสภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ เป็นต้น

นักการศึกษาในต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ขวัญ” ไว้อีกเป็นจำนวนมาก เช่น

นิโกร (สัจจา ศรีเจริญ 2527 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Negro. 1963 : 38) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ขวัญ” หมายถึง ความรู้สึกที่ทำหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อผลงานร่วมกัน

ฟลิปโป (พูนศักดิ์ ปิยะมาตย์ 2532 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Flippo. 1971 : 141) กล่าวว่า “ขวัญ” หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ขวัญ (Morale) เป็นสภาพทางจิตใจหรือ อารมณ์ของบุคคลที่จะปรากฏออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งสามารถเห็นได้ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีขวัญดี ก็จะมี ความพึงพอใจ ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น ความมีชีวิตชีวา ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และการมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ถ้าสภาพจิตใจที่แสดงออกมาในทางตรงกันข้ามคือ ความหมดหวัง ท้อแท้ หมดกำลังใจ หรือ เหนื่อยหน่าย ทำงานอย่างไม่มีความสุข และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งก็จะเป็นลักษณะ ของผู้ที่มีขวัญไม่ดี

อุทัย หิรัญโต (2531 : 162) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนามาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจากการ วางนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดีและ การจัดสวัสดิการ ที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญดีได้แก่ บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่พอเหมาะกับความรู้ ความสามารถของคน การจัดสภาพ การทำงานที่ถูกต้องตามหลักอนามัย ระบบวัดผลความสำเร็จในการทำงาน โอกาสในการแสดง ความคิดเห็นและการยอมรับ การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพ ของขวัญในการปฏิบัติงานว่าจะสูงหรือต่ำนั้น ย่อมสังเกตได้จากระดับความสม่ำเสมอของผล การปฏิบัติงาน สภาพการขาดงานและการลางาน คำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ การวิพากษ์วิจารณ์ งานของผู้อื่นสิ่งเหล่านี้คือตัวบ่งชี้ถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

จากความสำคัญของขวัญดังกล่าว สรุปได้ว่าขวัญเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์มีความสำคัญและ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกคนที่อยู่ในองค์การ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องคำนึงถึง และเสริมสร้างขวัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การของตน เพราะขวัญเป็นองค์ประกอบสำคัญ ประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดีและไม่ดี

องค์การใดที่มีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีความขยันหมั่นเพียร มีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการยอมรับนับถือกัน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดความมีขวัญในการทำงานของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 243 - 244) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญดีไว้ ดังนี้

1. มีบรรยากาศในหน่วยงานร่าเริงแจ่มใส
2. การงานดำเนินไปด้วยความถูกต้องเชื่อถือได้
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจและสนุกเพลิดเพลินกับการทำงาน
4. มีการให้ข้อเสนอแนะและวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. บุคลากรพร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเร่งด่วน
6. แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้น สมาชิกในองค์การยังคงสภาพเป็นปกติสุขเช่นเคย

จำนงค์ สมประสงค์ (ม.ป.ป. : 143-144) ได้กล่าวถึงลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญไม่ดี ไว้ดังนี้

1. มีการลาบ่อย
2. มีอัตราการเข้าและออกจากงานสูง
3. พิจารณาร่างกายจากภายนอกจะเห็นความเสื่อมโทรม เช่น ปล่อยผมหงอกยาวรุงรัง เครื่องแต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายไม่สะอาดสะอ้าน
4. มีการทะเลาะวิวาทได้เถียงกับเพื่อนร่วมงานบ่อย ๆ
5. ขาดการบำรุงรักษา และใช้เครื่องมืออย่างไม่ทะนุถนอม
6. ไม่รายงานเสนอตามระเบียบ
7. มีการวิพากษ์วิจารณ์นานูมากยิ่งขึ้น
8. มีการแพร่ข่าวลือต่าง ๆ นานาอยู่เสมอ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ขวัญเป็นเรื่องของสภาพทางจิตใจของบุคคล ที่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคล ผู้ที่มีขวัญดีจะมีความพึงพอใจ ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น ความมีชีวิตชีวา มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และถ้าบุคคลมีขวัญที่ไม่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นลักษณะของการหมดหวัง ท้อแท้ หมดกำลังใจ และทำงานอย่างไม่มีความสุข

2.4 การเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 219 - 228) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและน้ำใจในการทำงานว่ามีหลักการดังนี้ คือ

1. การสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ

2. การสร้างให้เกิดความสำนึกในจุดหมายในการทำงานร่วมกัน ให้ทุกคนมีความรู้สึกถึงงานที่ตนปฏิบัตินั้นเป็นของ “พวกเรา”

3. การช่วยให้ได้บรรลุถึงความสัมฤทธิ์ผล และความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล อันรวมถึงความสำเร็จ ความก้าวหน้าในชีวิตและอาชีพ

4. การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องแสดงว่าได้รับรู้และมองเห็นผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โดยที่ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือ และมีความยุติธรรม ให้เข้าร่วมประชุม พบปะสังสรรค์ในระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

6. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ผู้บังคับบัญชาพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านสวัสดิการต่าง ๆ เท่าที่จะสามารถทำได้

7. ปัญหาเรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความเห็นใจให้ความเมตตาปรานีในขอบเขตอันควร

8. การจัดที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ จัดหาเครื่องมืออำนวยความสะดวกเท่าที่จะสามารถทำได้

ดังนั้น แนวทางการเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการและเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ เพราะขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจของสมาชิกในองค์การที่แต่ละคนแสดงออกด้วยความสนใจ หรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญจึงเป็นเสมือนแกนกลางแห่งปัจจัยบุคคลในอันที่จะอุทิศกายและใจในการทำงานให้องค์การ หากองค์การใดมีสมาชิกที่มีขวัญในการทำงานต่ำ ก็เป็นที่คาดหมายได้ว่า กิจกรรมงานขององค์การนั้นย่อมไม่บรรลุผล

2.5 มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีอยู่ในจิตใจของคนไม่อาจวัดได้โดยตรงเหมือนวัดขนาดหรือปริมาณของสิ่งของ การวัดจึงต้องอาศัยวิธีทางอ้อม วิธีการวัดขวัญหรือตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดีนั้น เสนาะ ดิยาว (2535 : 301 - 302) ได้เสนอแนะวิธีการตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานไว้ 4 วิธี คือ

1. การสังเกต ผู้บริหารจะต้องคอยสังเกตดูทัศนคติหรือความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

2. การสัมภาษณ์ ผู้บริหารใช้วิธีพบปะพูดคุยกับผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้ทราบเรื่องราวต่างๆ และความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานเปิดเผยออกมา
3. การใช้แบบสอบถาม ผู้บริหารใช้แบบสอบถามให้ผู้ทำงานกรอกข้อความ แล้วนำมาวิเคราะห์
4. การเก็บรายงาน คือการพยายามเก็บข้อมูลสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผลงาน คุณภาพของงานเป็นรายบุคคล หรือรายแผนก แยกเป็นรายปี รายเดือน เป็นต้น

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 243 - 244) ได้กล่าวถึงมาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น อาจได้แก่สิ่งต่อไปนี้คือ

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นอยู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานานย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงาน และความตั้งใจในการทำงาน การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์กรย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิต และประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลางานด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจ และนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร
3. การลาออกจากงานหรือขอยกย้ายงาน แม้ว่าองค์กรจะได้จัดสวัสดิการต่างๆ ไว้ให้ และหรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งสภาพการณ์แวดล้อมการทำงานจัดไว้ดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนงานลาออกหรือโยกย้ายมาก ๆ ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ
4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษการทำงานของคนในองค์กรก็ดี หากมีบ่อยๆ เสมอ ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว
5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสมเช่น 4 เดือนต่อครั้ง หรือ 6 เดือนต่อครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม แม้ว่าวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม แต่ก็คุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบถึงสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งคือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้ทั้งคำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความได้ชัดกว่าแบบสอบถาม

จากมาตรการสำหรับวัดขวัญในการทำงานดังกล่าว การที่ผู้บังคับบัญชาจะวัดขวัญของศึกษาธิการอำเภอนั้น สามารถจะใช้วิธีวัดได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม แต่วิธีที่จะใช้วัดนั้น ต้องสามารถวัดสิ่งต่อไปนี้ได้คือ ต้องวัดสภาพของจิตใจในการทำงาน ความเอาใจใส่ต่องาน และการมีความขยันขันแข็ง โดยเมื่อวัดแล้วศึกษาธิการอำเภอมีสภาพจิตใจเหนื่อยหุดหมดหวังขาดความกระตือรือร้น หรือผลงานเสื่อมลง ก็จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าขวัญของศึกษาธิการอำเภอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งในการวัดขวัญเรามักจะวัดทำที่โดยเฉลี่ยของคนในกลุ่ม กลุ่มที่มีขวัญดีจะทำงานเข้มแข็ง จะใช้ความพยายามอย่างสูงและทำงานด้วยความสุขมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความร่วมมืออย่างดี ส่วนกลุ่มที่ขวัญไม่ดี อาจปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันไปวันหนึ่ง ๆ อย่างเฉื่อยชา เบื่อหน่ายต่องาน ผลงานที่ได้ก็จะไม่สมบูรณ์หรือขาดประสิทธิภาพ

ดังนั้น วิธีการตรวจสอบขวัญดังกล่าว จึงเป็นเพียงแนวทางในการวัดหรือบ่งบอกระดับขวัญเท่านั้น ไม่มีเครื่องมือใด ๆ ที่จะวัดได้เที่ยงตรง เนื่องจากสภาวะขวัญในการทำงานเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักตรวจสอบและวัดระดับขวัญ เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพียงใด เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ความสนใจได้ทำการศึกษา ค้นคว้าไว้มากมาย เช่น วิจิตร อาวะกุล (2537 : 265 - 266) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญ โดยได้สรุปส่วนต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ได้แก่ ความต้องการของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน สิทธิผลประโยชน์ที่ได้รับ มิตรภาพและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน เทคนิคความสามารถของหัวหน้าหน่วยงาน ประสิทธิภาพของการบริหาร ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงของงานและความสัมพันธ์ของงาน สถานะภาพและการยอมรับนับถือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ โอกาสที่จะก้าวหน้าสูงขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 242 - 243) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของขวัญที่ดี จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การ มีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์การแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งานมีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้ รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตนี้เป็นผลอย่างเอกอุต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่งานปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 169 - 170) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในการสร้างขวัญหรือนำใจในการทำงานที่จะช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ถ้าบุคคลพึงพอใจงานใดแล้ว ย่อมมีความตั้งใจทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้

3. ความพึงพอใจในวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของหน่วยงาน ผู้ร่วมงานตลอดจนการจัดหน่วยงานและระบบการทำงานต่าง ๆ

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรที่ทำงานดีเยี่ยมส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจ มีน้ำใจในการทำงานต่อไปอย่างขยันขันแข็งและมีความมั่นใจและมีกำลังใจดี

5. การจัดสภาพที่ทำงานควรให้ถูกสู่ลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องใช้และอุปกรณ์ครบครัน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ของคนอาจเปลี่ยนไปไม่แน่นอน ทั้งนี้อาจเกิดจากตัวบุคลากรเองหรือมาจากแหล่งอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมรอบตัว เป็นต้น

นพดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือขวัญของสมาชิกในองค์การว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. สภาพของกลุ่ม ซึ่งหมายถึง สภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิกจำนวนสมาชิกที่ไม่มากเกินไปและการยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก ซึ่งหมายถึง ความพอใจในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนและความรู้สึกมั่นคงในงาน

3. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน ได้แก่

3.1 ค่าจ้างแรงงาน การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับปริมาณงานความรับผิดชอบ เกียรติศักดิ์ศรี และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 สวัสดิการ มีการจัดบริการที่อยู่ในระดับที่สนับสนุนเกื้อกูลการทำงานให้คล่องตัว สะดวกสบาย ปลอดภัย และสุขภาพดี

3.3 เนื้อหาของงาน มีการกำหนดขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ที่มีอำนาจในการวางแผน และการตัดสินใจ เป็นต้น

3.4 ความก้าวหน้า การได้รับความก้าวหน้าอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งความรู้และความชำนาญ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมากขึ้น คุณค่าสูงขึ้นและยากขึ้น ขวัญที่ดีจากความก้าวหน้านี้ จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่หวาดกลัวและขาดความทะเยอทะยานจะมีขวัญไม่ดีเมื่อมีการแข่งขัน

3.5 ชั่วโง่งการทำงาน การมีจำนวนเวลาทำงานและช่วงเวลาเข้าทำงานจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การอนุโลมตามสมควรจะส่งเสริมให้เกิดขวัญที่ดีได้

3.6 สภาพแวดล้อม มีสภาพแสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ รวมทั้งการลดเสียงอึกทึก กลิ่นรบกวนและความไม่เป็นระเบียบความสกปรกในที่ทำงาน

4. ผู้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงาน การควบคุม การสอนงานและให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ การแจ้งข่าวสารการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการให้การยอมรับไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

5. การสื่อสารในงานและภายในองค์การ มีการสื่อสารที่สะดวกคล่องตัวจำนวนเพียงพอ ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลได้ผลเสียของตน นอกจากนั้นการมีการสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกพ้องเดียวกันและความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์การ

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานย่อมจะเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน หน้าที่การงาน การมีหลักประกันหรือความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน การสื่อสาร การได้รับเงินเดือนและค่าจ้าง บำเหน็จรางวัล และสวัสดิการที่เหมาะสม การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในงาน และคนในองค์การมีความสามัคคีคืออย่างดีแล้ว ก็จะส่งผลให้บุคคลในองค์การบังเกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน

3. ความเข้าใจในบทบาท

บทบาท (Roles) เป็นพฤติกรรมของคนที่ได้แสดงไปตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามเงื่อนไข และอำนาจหน้าที่ต้องกระทำเมื่อบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด หรืออยู่ในสถานะใด และพฤติกรรมดังกล่าวนั้นย่อมผูกพันกับความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งเอง และความคาดหวังของสังคมที่เห็นว่าบุคคลผู้นั้นควรกระทำ

ปิญญู สาร (2523 : 304) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า บทบาทและหน้าที่ของบุคคลเป็นของคู่กัน ซึ่งจะกำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นได้รับ บทบาทและหน้าที่ในที่นี้ได้รวมถึงหน้าที่หรือเงื่อนไขที่ต้องกระทำ และบรรดาสถิติต่าง ๆ ที่ได้รับมาพร้อมกับตำแหน่ง สิทธิและหน้าที่ประจำตำแหน่งเกี่ยวพันกับสิทธิและหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องในสังคมเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้กล่าวอีกว่าบทบาทและหน้าที่เป็นความมุ่งหวังที่บุคคลอื่นมุ่งหวังว่าบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในสถานการณ์อย่างหนึ่ง

พิพัฒน์ โกศลวัฒน์ (2531 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออกให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่บุคคลนั้นดำรงอยู่

เชิดชาติ พุกพูน (2535 : 9) ได้ให้ความหมายของบทบาทว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง หรือสถานะของบุคคล ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไป และบทบาทนี้จะเปลี่ยนอยู่เสมอตามตำแหน่งหรือสถานะที่เปลี่ยนไป

โฮเยล (เชิดชาติ พุกพูน 2535 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Hoyle. 1969 : 36) ได้ให้ความหมายของบทบาทพอสรุปได้ว่า เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่สัมพันธ์และคล้ายกันของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน บทบาทของบุคคลจะได้รับการคาดหวังจากบุคคลอื่น และในทางตรงข้ามบุคคลก็คาดหวังบทบาทของคนอื่นเช่นเดียวกัน

จิตยา สุวรรณะขุ (2517 : 162 - 169) ได้ให้ความเห็นในเรื่องฐานะ (Status) และบทบาท (Role) ไว้ว่า ฐานะตำแหน่งไม่ใช่ตัวคนแต่เป็นผลรวมของสิทธิหน้าที่ของคนที่มีฐานะนั้นต้องปฏิบัติ ส่วนบทบาทก็คือการประพฤติตามสิทธิหน้าที่ดังกล่าว และยังถือว่าฐานะตำแหน่งและบทบาทเป็นแบบฉบับที่เป็นเครื่องหล่อหลอมพฤติกรรมของคน เพื่อจะให้พฤติกรรมของคนที่ต้องสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันดำเนินไปตามที่เข้าใจและผสมผสานสอดคล้องซึ่งกันและกันฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นเป็นสิ่งที่มิได้อยู่แล้วก่อนที่บุคคลจะเข้าไปสวมตำแหน่งหรือฐานะนั้น ๆ และบทบาทยังมีส่วนสัมพันธ์กับสังคม ดังนี้

1. มีฐานะตำแหน่งอยู่จริงในทุกสังคม โดยมีอยู่ก่อนที่ตัวบุคคลจะเข้าไปครอง
2. มีบทบาทที่ควรจะเป็นประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง
3. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดฐานะตำแหน่ง และบทบาทที่ควรจะเป็น

4. การที่บุคคลจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้น จะได้มาจากสังคมกรรม (Socialization) ในสังคมนั้น

5. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริงของคนที่ครองตำแหน่งนั้น

ริชโซ และคนอื่น ๆ (สายพา อังกฤษโชติ. 2537 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Rizzo and others. 1970 : 151) ได้อธิบายว่า ความคลุมเครือในบทบาทเป็นการขาดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในเรื่องของข่าวสารที่ถูกต้องสำหรับปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบว่า บทบาทควรเป็นอย่างไรจึงจะสามารถปฏิบัติได้อย่างดีที่สุด และเมื่อบุคคลเกิดความคลุมเครือในบทบาทขึ้นจะสร้างความไม่พึงพอใจในบทบาทของตนและเกิดความกังวลใจ ทำให้ปฏิบัติงานด้วยคุณภาพ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 74) ได้สรุปว่าความคลุมเครือในบทบาทจะเกิดขึ้นเมื่อ

1. ขนาดขององค์การและความสลับซับซ้อนขององค์การ จะทำให้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานไม่กระจ่างชัด
2. องค์การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในองค์การบ่อยครั้ง
3. มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคบ่อยครั้ง ซึ่งต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม
4. มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์การบ่อยครั้ง ซึ่งทำให้มีผลต่อการพึ่งพากันระหว่างบุคคลในองค์การ
5. การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมเรียกร้องให้เกิดความต้องการใหม่ ๆ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
6. การปฏิบัติงานหลายอย่างในด้านการบริหารงาน จะจำกัดการหมุนเวียนของข้อมูลภายในระบบขององค์การทั้งหมด

นอกจากนี้ พวงเพชร วัชรอยู่ (2536 : 29 - 31) ได้อธิบายเรื่องของบทบาทที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจและขวัญของบุคคล โดยแบ่งอธิบายไว้เป็น 4 อย่าง ดังนี้

1. ด้านบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผู้แสดง หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมไปตามบทบาทที่กำหนด กับเป้าหมาย คือบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้มีความสัมพันธ์กับผู้แสดงและบทบาทของผู้แสดงนั้น จะเห็นได้ชัดเจนจากบทบาทที่สัมพันธ์ในบางลักษณะ เช่น แม่-ลูก นายจ้าง-ลูกจ้าง และสามี-ภรรยา ต่างมีผู้ร่วมบทบาทที่มีความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

2. ด้านพฤติกรรม แบ่งตามพฤติกรรมตามบทบาทที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่

2.1 ความคาดหวังในบทบาทและบรรทัดฐาน คือการทำนายหรือเดาว่าบทบาทนั้น ๆ จะเกิดขึ้นในลักษณะอย่างไร และหวังว่าบทบาทที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งนั้น ๆ “ควร” หรือ “ต้อง” เป็นอย่างนั้น อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ความคาดหวังในบทบาท และบรรทัดฐานนั้น คือ “ความต้องการบทบาท” นั้นเอง

2.2 การปฏิบัติบทบาทและการประเมินผลกับการลงโทษ คือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงโดยมีผู้แสดงกระทำขึ้นตามบทบาทซึ่งอาจมีการเปลี่ยนไปตามผู้แสดงที่แตกต่างกัน หรือผู้แสดงคนเดียวกันแสดงอาการเหมือนกันในโอกาสต่างกันได้ ทั้งนี้ต้องมี “ขอบเขต” ของพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นด้วย เช่น การฝึกวินัยลูกเป็นหน้าที่ที่คาดหวังอย่างหนึ่งในบทบาทของพ่อ พ่อที่เอาจริงกับบทบาทนี้อาจแสดงบทบาทตามหน้าที่โดยการทำโทษทางกายกับลูกเมื่อเห็นว่าลูกทำผิด

3. กลุ่มบุคคลและพฤติกรรม คือการรวมเอาด้านบุคคลเข้าด้วยกันกับด้านพฤติกรรม เช่น การประเมินบทบาทอาจขึ้นอยู่กับผู้แสดงบทบาทหลายคน หรือกับผู้ร่วมแสดงอื่น ๆ บุคคลและพฤติกรรมนี้เมื่อรวมเข้าด้วยกันแล้ว จะเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งและบทบาทโดยทั่วไปได้ ฉะนั้น พฤติกรรมของบทบาทที่กำหนดมักจะถูกประเมินเป็น “หน้าที่” ว่ามีอะไรบ้างที่ผู้แสดงจะต้องกระทำให้ได้

การรวมกลุ่มของบุคคลและพฤติกรรมเข้าด้วยกัน จะเกิดเป็นส่วนผสมระหว่างแนวตั้งและแนวนอน ในแนวตั้งเป็นส่วนของบุคคลซึ่งจะมีความกว้างที่ขึ้นอยู่กับจำนวนบุคคล ในส่วนนี้จะประกอบด้วย

1. บทบาทของแต่ละบุคคล
2. บทบาทรวมของแต่ละบุคคล
3. พฤติกรรมทั้งหมดของผู้แสดงหลายคนในบทบาทร่วมกัน

4. พฤติกรรมเป้าหมาย หรือพฤติกรรมทั้งหมดของผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่ร่วมบท

บาท

ส่วนในแนวนอนนั้นจะประกอบด้วยพฤติกรรมที่มีบ่อเกิดจากบุคคลและพฤติกรรมดังนี้

1. บทบาทที่เปิดเผย หรือบทบาทที่คนทั่วไปเห็นได้
2. บทบาทที่ปกปิด หรือบทบาทส่วนตัว
3. บทบาทที่กำหนดหรือบทบาทที่เป็นบรรทัดฐานของสังคมนั้นโดยเฉพาะ
4. บทบาทที่อธิบายลักษณะของการกระทำหรือความเห็นต่อบทบาทในสังคมนั้น
5. บทบาทที่ประเมินไว้หรือบรรทัดฐานที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินบทบาทนั้น
6. บทบาทที่กระทำ หรือการแสดงบทบาทที่แปรไปตามผู้แสดงแต่ละคนในสังคม
7. บทบาทการลงโทษ หรือการลงโทษใช้กับผู้ฝ่าฝืนบรรทัดฐานในสังคมนั้น

การนำเอาบุคคลและพฤติกรรมมารวมกันเช่นนี้ ทำให้ความเข้าใจบทบาทในความหมายที่กว้างขึ้น เช่น จะเข้าใจบุคคลในแง่ของการกระทำ การกำหนดหน้าที่ การลงโทษ และการอธิบายลักษณะบทบาท เป็นต้น

4. การเกี่ยวข้องในกลุ่มของบุคคลและพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทซึ่งครอบคลุมทั้งด้านบุคคล และพฤติกรรมนั้นจะต้องทำให้เกิดภาพรวมขึ้น เช่น การกำหนดบรรทัดฐานอย่างหนึ่ง มักจะเกี่ยวข้องกันกับบรรทัดฐานอื่น ๆ ด้วย เป็นต้นว่าการแบ่งพฤติกรรมโดยมีบรรทัดฐาน การกระทำ และการประเมินผล ตัวอย่างเช่น การกำหนดเกี่ยวกับ “ผู้เชี่ยวชาญ” จะต้องพิจารณาจาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสถาบัน ประกอบด้วยบทบาทและความคาดหวัง และด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพและการสนองความต้องการ ทำให้พฤติกรรมของ “ผู้เชี่ยวชาญ” ขึ้นอยู่กับ บทบาทของตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดสถาบันซึ่งอยู่ภายใต้อิทธิพลความคาดหวังของบุคคลต่อบทบาทผู้ครองตำแหน่ง และบุคลิกภาพที่สนองความต้องการ ดังนั้น ความเห็นต่อ “ผู้เชี่ยวชาญ” มักจะเป็นความเห็นที่มีระดับความแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ๆ อาจมีคนคิดเห็นเหมือนกันหรือต่างกัน อาจมีระดับการตัดสินใจร่วมกัน หรืออาจมีการร่วมมือกันวิเคราะห์สิ่งที่เห็นเหมือน ๆ กัน เพื่อให้ตัดสินใจเหมือนกันและจะได้เป็นที่เข้าใจกว้างขึ้น “ผู้เชี่ยวชาญ” จะมีขอบเขตความหมาย และพฤติกรรมต่าง ๆ กันในแต่ละสังคม หรือแต่ละสถาบัน

ตามแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ อาจสรุปได้ว่า บทบาท เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลตามความคาดหวังของบุคคลแต่ละบุคคล โดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ สถานะของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ และเป็นไปตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไป

บทบาทยังมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจหรือขวัญของบุคคลในการปฏิบัติงาน สำหรับความเข้าใจในบทบาท หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งหรือความคาดหวังของคนอื่นว่าจะเข้าใจในบทบาทหน้าที่นั้น ๆ อย่างไร ความเข้าใจในบทบาทสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความเข้าใจบทบาทอย่างชัดเจน หมายถึง ความเข้าใจที่แจ่มชัดต่อภารกิจหน้าที่ แบบแผน หรือรูปแบบพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกมาตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งที่บุคคลได้รับ และการแสดงออกย่อมจะต้องผูกพันกันระหว่างความคิดของผู้ดำรงตำแหน่งเอง กับความคาดหวังของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนอีกลักษณะหนึ่งคือ ความเข้าใจในบทบาทอย่างคลุมเครือ หมายถึง ความไม่เข้าใจต่อภารกิจหน้าที่แบบแผน หรือรูปแบบพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกมาตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งที่บุคคลได้รับอย่างชัดเจน ทำให้การแสดงออกไม่มีความผูกพันกันระหว่างความคิดของผู้ดำรงตำแหน่ง และความคาดหวังของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จากการที่เกิดความไม่ชัดเจนในองค์ประกอบของการที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มั่นใจในตนเอง

ดังนั้น ความเข้าใจในบทบาทจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้ทราบถึงพฤติกรรมที่จะต้องแสดงออกตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตำแหน่งหรือสถานะที่ดำรงอยู่ เพราะบทบาทและหน้าที่เป็นของคู่กัน โดยบทบาทหน้าที่และสิทธิจะมาพร้อมกับตำแหน่งหรือสถานะที่ดำรงอยู่ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือสถานะ บทบาทหน้าที่และสิทธิก็จะเปลี่ยนแปลงไป พฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกของผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกันจะคล้ายกันตามหน้าที่ที่กำหนดไว้และตามความคาดหวังของสังคม การที่บุคคลขาดความแจ่มชัดในเรื่องข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ ทั้งนี้ อาจเกิดจากความสลับซับซ้อน การเติบโตอย่างรวดเร็วขององค์การ การเปลี่ยนแปลงระบบ เทคนิควิธีการ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และบุคลากรบ่อยครั้ง ทำให้บุคคลไม่สามารถแสดงพฤติกรรมได้ถูกต้องตามหน้าที่ที่กำหนดไว้หรือตามความคาดหวังของสังคม ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เกิดความกังวล การปฏิบัติงานด้อยคุณภาพ ลักษณะเช่นนี้ย่อมจะส่งผลไปถึงขวัญของบุคคลด้วย

4. การมุ่งอนาคต

ลักษณะการมุ่งอนาคต (Future Orientation) เป็นการรู้จักคิดถึงอนาคตที่ยาวไกลออกไป และเล็งเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล อันจะเกิดกับตนและสังคมในอนาคต ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องสามารถบังคับตนเองให้อดได้รอได้ สามารถที่จะกระทำหรืองดเว้นการกระทำบางชนิดที่ต้องใช้ความอดทน หรือเสียสละ และสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานาน พอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ (เจตนา สุทธวิภาต. 2534 : 41 - 42)

การมุ่งอนาคตเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปรากฏการณ์เดียวกัน คือบุคคลจะต้องมีความต้องการผลในอนาคตมากกว่าผลในปัจจุบัน แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตนั้น เช่น การอดได้รอได้มีกระบวนการ 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกคือ สาเหตุที่จะทำให้บุคคลเลือกที่จะรับผลดีมากกว่าที่จะมีมาในอนาคตแทนการรับผลเล็กน้อยในปัจจุบัน ขั้นตอนที่สองของการอดได้รอได้ คือการกระทำที่เป็นขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ผลที่ปรารถนาที่จะมีมาในอนาคต ซึ่งอาจจะต้องปฏิบัติเป็นระยะเวลานานหรือต้องรอคอยผลนาน ความสามารถส่วนนี้จึงจะเป็นการควบคุมตนเอง ดังนั้น ผู้ที่ตัดสินใจเลือกการกระทำและการเล็งเห็นผลที่จะเกิดจากการกระทำในอนาคตของตนก็คือมีการมุ่งอนาคตนั่นเอง

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 6) ได้ให้ความสำคัญของการมุ่งอนาคตไว้ว่า การมุ่งอนาคตหมายถึงความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดในอนาคตสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การมุ่งอนาคตเกิดจากการสะสมผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์ตั้งแต่อดีตของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อม ดังนั้น ถ้าสังคมมีความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมสูงไม่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดสิ่งที่จะเกิดในอนาคตได้แม่นยำพอสมควร คนในสังคมนั้นจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วยการที่บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบัน เพื่อจะรอรับผลที่ดีในอนาคต สำหรับการที่บุคคลมีลักษณะการมุ่งอนาคตต่ำจะส่งผลให้บุคคลขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะมีเจตคติที่ไม่ดีต่องานในความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดจนงานไม่เดินหรืองานเสีย ไม่มีความอดทนและความพยายามเลือกที่จะรับประโยชน์ทันทีโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาภายหลัง

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536 : 55) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะการมุ่งอนาคตว่ามีความสัมพันธ์กับขวัญและความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนในการทำงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนพยายามทำงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย และในขณะเดียวกันความล้มเหลวของการทำงานในขั้นต้น ๆ ก็จะทำให้คนไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้ ลักษณะมุ่งอนาคตนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งพฤติกรรมส่วนตัว เช่น พฤติกรรมการรักษาสุขภาพอนามัย พฤติกรรมการอดออม พฤติกรรมซื่อสัตย์ และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น ด้านพฤติกรรมการทำงาน เช่น พฤติกรรมเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการวางแผนระยะยาว การเอาใจใส่ต่องานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ พฤติกรรมการให้รางวัลตนเอง และการตั้งเป้าหมายของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงาน

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 44 - 47) ได้อธิบายถึงการมุ่งอนาคตกับการทำงานราชการว่า การทำงานราชการ เป็นลักษณะงานที่น่าจะตอบสนองผู้ที่มียุทธศาสตร์มุ่งอนาคตสูง เพราะการทำงานราชการนั้นแม้จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนไม่มากในระยะต้น ๆ แต่ผลตอบแทนจะเพิ่มขึ้นเมื่อทำงานต่อไปอีก และถ้าข้าราชการนั้นทำงานได้ผลดี โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และได้เงินเดือนมากขึ้น การทำงานราชการจึงต้องอาศัยการอดได้รอได้ เพื่อรอรับผลที่ดีกว่าในระยะยาว การมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียวไม่อาจทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ทั้งหมด จะต้องพิจารณาเหตุผลทางจริยธรรมประกอบด้วย และขณะเดียวกันแม้ว่าข้าราชการที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงก็อาจจะไม่เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในการทำงานได้มากนัก แต่ถ้าหากข้าราชการดังกล่าวมีลักษณะการมุ่งอนาคตสูงประกอบ ก็จะเพิ่มโอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้ดีขึ้นไปอีกด้วย

การมุ่งอนาคตยังมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานอย่างมาก กล่าวคือ แต่ละขั้นตอนในการทำงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จ หรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นจะเป็นแรงจูงใจให้คนพยายามทำงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย และในขณะเดียวกันความล้มเหลวของการทำงานในขั้นต้น ๆ ก็จะทำให้คนไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้ ดังจะเห็นได้จากการปฏิบัติงานราชการที่มีระเบียบแบบแผนและแนวปฏิบัติเป็นขั้นตอน ซึ่งข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าข้าราชการซึ่งมีลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอนดังกล่าวสามารถกระทำให้มีความสำเร็จในขั้นต้นก็จะทำให้ผู้นั้นกระทำพฤติกรรมโดยใช่

ความพยายามในการทำงานต่อไป เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จและเกิดผลดีในอนาคต ซึ่งก็เป็นการทำให้ข้าราชการรู้จักการมุ่งอนาคตนั่นเอง

ดังนั้น การมุ่งอนาคตจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานราชการของข้าราชการทุกคน เพราะถ้าข้าราชการมีการมุ่งอนาคตสูง หรือมองเห็นความก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง ตำแหน่ง สวัสดิการ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น งานมีความยากและมีคุณภาพมากขึ้น ก็จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นมีความพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้งานราชการในความรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ เมื่อประสบผลสำเร็จก็จะได้รับความก้าวหน้า ได้รับสิทธิ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานราชการหรือมีขวัญที่ดีตามไปด้วย

กล่าวโดยสรุป ความเข้าใจในบทบาทและการมุ่งอนาคตจะส่งผลต่อขวัญของบุคคล เพราะหากบุคคลมีความชัดเจนในบทบาทตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ และมีการมุ่งอนาคตที่สูงแล้วก็จะมีความมุ่งมั่นที่ดีตามไปด้วย เมื่อบุคคลมีความมุ่งมั่นที่ดีย่อมก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ทำงานอย่างมีระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนคำสั่งกฎเกณฑ์ข้อบังคับ อุทิศเวลา มีความพอใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความภูมิใจในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สัจจา ศรีเจริญ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญอยู่ในระดับสูง และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีขวัญด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในโรงเรียน และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียนแตกต่างกัน

จิต นาสิก (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่าขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวกับเงินเดือน ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีระดับขวัญด้านความรู้สึกพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ และผู้ที่มีอายุราชการสูง 10 ปี ขึ้นไป จะมีระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ด้านความรู้สึกพอใจในงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี สำหรับตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5 - 15 ปี กับผู้มีประสบการณ์ 15 ปี ขึ้นไป มีระดับขวัญในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกัน

วีรเทพ สุวรรณสว่าง (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยถึงองค์ประกอบระดับขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า ขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ และความรู้สึกพอใจในงาน ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญ โดยจำแนกตัวแปรออกตามอายุ ขนาดของสำนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษา พบว่ามีเพียงวุฒิทางการศึกษาและระดับเงินเดือนต่างกันเท่านั้น ที่ทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชุมพล เตมีศักดิ์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา 8 โดยจำแนกตามตัวแปรในเรื่องของประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง วุฒิ และขนาดของอำเภอพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หลังปี พ.ศ. 2509 เป็นต้นมา วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป และทุกขนาดอำเภอมีความพึงพอใจในระดับสูงในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของความพึงพอใจในตำแหน่งของงาน และความรู้สึกรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยอำนาจ ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในอำนาจปกครองของผู้ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ โดยมีจุดประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อค้นหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ และหาคำตอบว่าผู้มีลักษณะแบบใดจะได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมแบบใดมากที่สุด ด้วยการเสริมสร้างจิตลักษณะที่สำคัญ

2 ประการ คือ การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง โดยมีการพิจารณาจิตลักษณะเดิมอีก 5 ประการ ประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติต่อการทำงานราชการ สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลของการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยผู้ที่มีลักษณะบางประการแตกต่างกันจะได้รับประโยชน์จากการฝึกแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า การฝึกมุ่งอนาคตให้ผลต่อทัศนคติต่อการทำงานราชการเพื่ออนาคตและพฤติกรรมการทำงานราชการ เมื่อพิจารณาลักษณะของข้าราชการ ประกอบกับการได้รับการฝึกปรากฏว่า ผู้ที่มีเงินเดือนน้อย ทำงานตรงข้ามกับนิสัยน้อย และทำงานวิชาการน้อย เป็นผู้ที่ได้รับผลของการฝึกทั้งต่อจิตใจและพฤติกรรมมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ที่มีลักษณะตรงกันข้าม

ฉลอง พูลพุด (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน และเมื่อจำแนกตามสังกัดของผู้ปฏิบัติปรากฏว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีขวัญในการปฏิบัติงานสูง 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน และด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนอีก 5 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงของอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับขวัญของข้าราชการจำแนกตามสังกัด คือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ช่วยราชการสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และด้านความเจริญก้าวหน้า

เชิดชาติ พุกพูน (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทระดับสูงและปานกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทระดับต่ำ และความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก ความขัดแย้งในบทบาทและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางลบ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะบทบาทที่สัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ความคลุมเครือในบทบาท ภาระงานตามบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท ทำนายการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีที่มีพฤติกรรมร่วมมือต่ำ ได้มากกว่าหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีที่มีพฤติกรรมร่วมมือสูง และความคลุมเครือในบทบาท ภาระงานตามบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ

สายพา อังศุภโชติ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรแนะแนวในวิทยาเขตเกษตร สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรแนะแนวที่มีความคลุมเครือในบทบาทแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทางลบ

งานวิจัยต่างประเทศ

คาน และคนอื่น ๆ (เชิดชาติ พุกพูน. 2535 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Kahn and others. 1964 : 62) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลพบว่าร้อยละ 35 ของกลุ่มตัวอย่างได้รับความไม่พอใจเนื่องจากขาดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับรายละเอียดและขอบเขตความรับผิดชอบในงานของตน ผลจากการสัมภาษณ์แสดงว่ามีความคลุมเครือในบทบาท และสัมพันธ์กับความเครียดที่เพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังเกิดความวิตกกังวล ความกลัวและความเกลียดชัง

ความพึงพอใจในงานลดลง เสียขวัญ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความสับสน ไม่กล้าตัดสินใจ และเกิดความรู้สึกว่าทำอะไรโดยปราศจากเหตุผล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

บีเมอร์ (สัจจา ศรีเจริญ. 2527 : 59 ; อ้างอิงมาจาก Beamer. 1970 : 574-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์ พบว่าสิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็งคือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะครูและครูใหญ่ การสนับสนุนของคณะครู การยอมรับในความสำเร็จ การเอาใจใส่อย่างเพื่อน และความเข้าใจในความสัมพันธ์ สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย การประชุมของคณะวิชาใช้เวลายาว และขาดโครงการ ไม่สนับสนุนในปัญหาด้านระเบียบวินัย การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่

บรูคส์ (Brooks. 1971 : 544-A) ได้วิเคราะห์ขวัญของสมาชิกในคณะวิชาของวิทยาลัยชุมชนในรัฐคาโรไลนาเหนือ พบว่า สมาชิกของคณะวิชาที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 ปี หรือน้อยกว่านั้น มีขวัญสูงกว่าสมาชิกในคณะอื่น ๆ นอกจากนั้นสมาชิกของคณะวิชาที่มีการศึกษาต่ำ มีขวัญสูงกว่าสมาชิกที่มีการศึกษาสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านการติดต่อสื่อสารกับการบริหาร ด้านโอกาสแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการพบปะสังสรรค์ของคณะวิชา ด้านการได้รับประโยชน์อย่างเพียงพอ และด้านการบริหารอัตราเงินเดือน โดยสมาชิกของคณะวิชาที่มีอายุมากกว่าสมาชิกอื่นจะมีขวัญสูงกว่าสมาชิกที่มีอายุน้อยกว่า ในด้านการติดต่อสื่อสารกับการบริหาร ด้านโอกาสแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านการบริหารอัตราเงินเดือน

แม็ค คาร์ที (McCarthy. 1971 : 705-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า กลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงาน การสังเกตการสอน การวัดผล และการประเมินผลการศึกษา และมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีบทบาทในการบริหารต่าง ๆ มากมาย แต่ควรจะมีบทบาทในการบริหารงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดนอกเหนือจากการบริหารด้านอื่น ๆ

ชวาบ และอิวานิกกิ (สายพา อังศุโชติ. 2537 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Schwab and Iwanicki. 1982 : 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และความท้อของครูในรัฐแมสซาชูเซตส์ ที่สุ่มเลือกมาจากสมาชิกประจำปี 1979 - 1980

ของสมาคมครูแห่งรัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท มีผลต่อปริมาณของความแปรปรวน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการแยกตัวออกจากของความท้อแท้ของครู และความคลุมเครือในบทบาทยังมีผลต่อปริมาณของความแปรปรวนในสัมฤทธิ์ผลส่วนบุคคลอีกด้วย

สตีเฟน และ ไรท์ (Yienyng ไทยใจดี. 2537 : 79 ; อ้างอิงมาจาก Stephen. 1985 : 3507-A and Wright. 1987 : 804-A) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ เกิดความเครียดมากที่สุดคือ บทบาทที่มากเกินไป และความคลุมเครือในบทบาท และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

เนลสัน (Nelson. 1986 : 2880-A) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและวิธีการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าปัจจัยด้านบทบาทคือ บทบาทที่มากเกินไป ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด

บอยด์ (Boyd. 1994 : 3274-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง (1) การรับรู้ของครูด้านระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางอาชีพ ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลต่อระดับขวัญหรือไม่ว่าง และ (2) สิ่งที่ทำให้ผู้บริหารการศึกษากล่าวถึงปัญหาของครูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำคืออะไร โดยศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณพบว่า สถานะทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครู และนอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีมิติที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาว คือระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารและครู ความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาต่อสิ่งที่สอดคล้องถึงการติดต่อระหว่างครูกับนักเรียน การปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอน การที่ผู้บริหารมีความเข้มแข็งเป็นผู้ให้การสนับสนุนครูทั้งภาระงานและเรื่องส่วนตัว การทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรม และการมีความมั่นคงในอาชีพ

จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาสรุปได้ว่า ขวัญเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติภารกิจบรรลุดัตถประสงค์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานหรือองค์การกำหนดไว้ ส่วนความเข้าใจในบทบาทและการมุ่งอนาคตจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งมีผลต่อ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อขวัญด้วย ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทางลบ (สายพา อังศุภโชติ. 2537 : 39) ในด้านการมุ่งอนาคต ผู้บริหารที่มุ่งอนาคตหรือมองเห็นความก้าวหน้าของตน ในงานสูงจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จในการทำงานสูงกว่าผู้บริหารที่มุ่งอนาคตต่ำ (เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. 2536 : 10) ดังนั้น การจะพัฒนางานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ทุก ๆ ด้านของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และนโยบายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยเฉพาะในด้านบุคลากร จึงควรมีการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ ในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการระดับอำเภอให้ชัดเจนยิ่งขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2538 ก : 155) การที่ศึกษาธิการอำเภอมีความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่และงานที่ชัดเจน มีโอกาสมองเห็นความก้าวหน้าในงานก็ย่อมมีเจตคติที่ดี มีความ พื่อใจในงาน และมีขวัญดี งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาในขอบเขตที่ได้ศึกษามาดังกล่าว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดการทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้ง จากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ดำรงตำแหน่งในเขตการศึกษาภาคกลาง ได้แก่ เขตการศึกษา 1 มี 5 จังหวัด 28 อำเภอ เขตการศึกษา 5 มี 6 จังหวัด 51 อำเภอ และเขตการศึกษา 6 มี 7 จังหวัด 66 อำเภอ รวม 18 จังหวัด 145 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวม 145 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 จากเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 รวมทั้งสิ้น 144 คน ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

เขตการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง
1	28
5	50
6	66
รวม	144

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทของศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 9 ข้อ และการมุ่งอนาคตของศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด โดยมีค่าของคะแนนเป็น 1, 2, 3, 4, 5, 6 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยครอบคลุมปัจจัยและองค์ประกอบของขวัญ จำนวน 45 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ ความเข้าใจในบทบาท และการมุ่งอนาคต
2. สร้างแบบสอบถามในขอบเขตปัจจัยขวัญ
3. พัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทจากแบบสอบถามของ ยืนยง ไทยใจดี (2537 : 267 - 268) มีจำนวน 9 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด โดยมีค่าของคะแนนเป็น 1, 2, 3, 4, 5, 6 ตามลำดับ ในการวิจัยครั้งนี้ถือว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างชัดเจน ส่วนผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างคลุมเครือ จากแบบสอบถามประกอบด้วยข้อ 1, 2, 3, 4, 7, 8, 11, 12 และ 14 (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก)
4. พัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับการมุ่งอนาคตของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 186 - 187) มีจำนวน 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้าง ไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด โดยมีค่าของคะแนนเป็น 1, 2, 3, 4, 5, 6 ตามลำดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ถือว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตสูงกว่า ส่วนผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตต่ำกว่า จากแบบสอบถามประกอบด้วยข้อ 5, 6, 9, 10, 13, 15, และ 16 (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก)

5. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างและดัดแปลงเสนอกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อรับคำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขในเนื้อหาและความเหมาะสมกับเรื่องที่วิจัย

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ตามข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมปริญญาโท ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ดังมีรายนามผู้เชี่ยวชาญดังนี้

6.1 นายไพฑูรย์ เสียงก้อง ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ

6.2 นายปราโมทย์ เจนการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

6.3 นายบุญเรือง ต้นยา ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1

6.4 นายธำรง อมโร ศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี

6.5 นายสมศักดิ์ จรุงศรี ศึกษาธิการอำเภอคอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

7. ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 9 และเขตการศึกษา 12 ซึ่งมีได้เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 113 คน เพื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีแจกแจงถี่ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเข้าใจในบทบาทเท่ากับ .81 การมุ่งอนาคต เท่ากับ .80 และของแบบสอบถามขวัญ เท่ากับ .97 โดยค่าอำนาจจำแนก (๒) รายข้อของแบบสอบถามขวัญแสดงไว้ในภาคผนวก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและขอหนังสือจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งถึงศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวจาก สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งไปให้ศึกษาธิการอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ มีการจำหน่ายของถึงผู้วิจัยพร้อมปิด แสตมป์เพื่อให้ความสะดวกในการส่งคืนทางไปรษณีย์ แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 145 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.31

3. ตรวจแบบสอบถามที่ได้รับคืนแล้วคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไว้เพื่อทำการ วิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม โดยกำหนดวิธีการและเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

1.1 คำถามตอนที่ 1 หาความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ

1.2 คำถามตอนที่ 2 ความเข้าใจในบทบาท และการมุ่งอนาคตให้คะแนนตามเกณฑ์ การประเมิน 6 ระดับ ซึ่งกำหนดน้ำหนักของคะแนนจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ไม่จริงเลย	ให้	1 คะแนน
ไม่จริง	ให้	2 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้	3 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	4 คะแนน
จริง	ให้	5 คะแนน
จริงที่สุด	ให้	6 คะแนน

1.3 คำถามตอนที่ 3 ขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ให้คะแนนโดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนจากมากไปหาน้อย ดังนี้

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

2. นำผลที่ได้จากแบบสอบถามขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง มาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์วิเคราะห์ผลการประเมินโดยใช้เกณฑ์การ พิจารณา วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9) ดังนี้

คำน้หนักคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับขวัญต่ำที่สุด
 คำน้หนักคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับขวัญต่ำ
 คำน้หนักคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับขวัญปานกลาง
 คำน้หนักคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับขวัญสูง
 คำน้หนักคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับขวัญสูงที่สุด

3. ทำการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for Social Science) โดยจำแนกตามตัวแปร ความเข้าใจในบทบาท การมุ่งอนาคต วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1.1 ค่าร้อยละ
- 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการของการแจกแจงที่ (t - distribution) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 185 - 186)
- 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 170 - 172)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้สถิติ t -test แบบ Independent (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 84) โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์ในการดำเนินการในเขต การศึกษาภาคกลาง จำแนกตามความเข้าใจในบทบาท

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์ในการดำเนินการในเขต การศึกษาภาคกลาง จำแนกตามการมุ่งอนาคต

3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญของศิษษาธิการอำเภอในเขต
การศึกษาภาคกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญของศิษษาธิการอำเภอในเขต
การศึกษาภาคกลาง จำแนกตามอายุ

3.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญของศิษษาธิการอำเภอในเขต
การศึกษาภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน จำนวนประชากรการอำเภอในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยอายุ ความเข้าใจในบทบาท และการมุ่งอนาคตของประชากรการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตอนที่ 2 แสดงสถานภาพของประชากรการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ดังรายละเอียดในตาราง 3

ตอนที่ 3 แสดงระดับขวัญของประชากรการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ดังรายละเอียดในตาราง 4

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญของประชากรการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง โดยจำแนกตามความเข้าใจในบทบาท การมุ่งอนาคต คุณการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งประชากรการอำเภอ ดังรายละเอียดในตาราง 5 - 9

ตอนที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยอายุ ความเข้าใจในบทบาท และการมุ่งอนาคตของศึกษานิการ
อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ดังรายละเอียดตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยอายุ ความเข้าใจในบทบาท และการมุ่งอนาคตของศึกษานิการอำเภอ
ในเขตการศึกษาภาคกลาง

ศึกษานิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง	ค่าเฉลี่ย
อายุ	48.06
ความเข้าใจในบทบาท	3.86
การมุ่งอนาคต	2.80

จากตาราง 2 แสดงว่า ศึกษานิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางมีอายุเฉลี่ย 48.06 ปี
มีความเข้าใจในบทบาทเฉลี่ยในระดับ 3.86 และมีการมุ่งอนาคตเฉลี่ย 2.80

ตอนที่ 2 แสดงสถานภาพของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลางดังรายละเอียด
ในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำแนกตาม
ความเข้าใจในบทบาท การมุ่งอนาคต วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ความเข้าใจในบทบาท		
ความเข้าใจในบทบาทอย่างชัดเจน	73	50.69
ความเข้าใจในบทบาทอย่างคลุมเครือ	71	49.31
รวม	144	100
การมุ่งอนาคต		
การมุ่งอนาคตสูงกว่า	83	57.64
การมุ่งอนาคตต่ำกว่า	61	42.36
รวม	144	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	91	63.2
สูงกว่าปริญญาตรี	53	36.8
รวม	144	100

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	82	56.9
สูงกว่าค่าเฉลี่ย	62	43.1
รวม	144	100
ประสบการณ์		
ต่ำกว่า 12 ปี	54	37.5
12 ปี ขึ้นไป	90	62.5
รวม	144	100

จากตาราง 3 แสดงว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง จำนวน 144 คน ตามความเข้าใจในบทบาท พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างชัดเจนและคลุมเครือ มีจำนวนใกล้เคียงกัน เมื่อจำแนกตามการมุ่งอนาคต พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ส่วนใหญ่มุ่งอนาคตสูงกว่าเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (48.06ปี) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ 12 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 3 แสดงขวัญของศึกษานิเทศก์ในการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางดังรายละเอียด
ในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับขวัญของศึกษานิเทศก์
อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ระดับขวัญ (N = 144)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ อำเภอ.....	3.91	1.01	สูง
2.	ท่านสำนึกว่าท่านมีหน้าที่รักษาและสร้างภาพ ลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน.....	4.36	0.66	สูง
3.	ท่านมีโอกาสกำหนดนโยบายของหน่วยงาน ที่ท่านรับผิดชอบ.....	3.48	1.04	ปานกลาง
4.	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงาน.....	3.09	0.60	ปานกลาง
5.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของ ท่านในทางที่ดี.....	4.28	0.27	สูง
6.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคคลนั้น	4.09	0.77	สูง
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วง...	4.24	0.61	สูง
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์.....	3.98	0.76	สูง
9.	ปริมาณในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสม.	3.56	0.95	สูง
10.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงาน.....	4.01	0.53	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ระดับขวัญ (N = 144)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11.	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงาน โครงการ	4.06	0.54	สูง
12.	ท่านยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อ งานส่วนรวม.....	4.19	0.73	สูง
13.	ตำแหน่งของท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง ในสังคม.....	3.76	0.82	สูง
14.	ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่ขึ้น.....	3.19	1.08	ปานกลาง
15.	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับ บัญชาเสมอ.....	3.92	0.75	สูง
16.	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ.....	3.72	0.84	สูง
17.	ตำแหน่งของท่านมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมตำแหน่ง ข้าราชการอื่นในระดับเดียวกัน.....	3.92	1.00	สูง
18.	ท่านพอใจในสภาพของการปฏิบัติงานที่ เป็นอยู่.....	3.39	1.10	ปานกลาง
19.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วย ความยุติธรรม.....	3.35	1.05	ปานกลาง
20.	ท่านพอใจในการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร ในหน่วยงาน.....	3.21	1.11	ปานกลาง
21.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา ของท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ท่าน.....	3.33	0.98	ปานกลาง
22.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่าน.....	3.24	0.97	ปานกลาง
23.	ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ตำหนิต่านด้วยอารมณ์.....	2.60	1.03	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ระดับขวัญ (N = 144)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
24.	รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอที่จะดำรงฐานะทางสังคมของท่าน	3.19	1.04	ปานกลาง
25.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	4.04	0.71	สูง
26.	ผลงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป.....	4.06	0.75	สูง
27.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความศรัทธาในตัวท่าน.....	3.79	0.73	สูง
28.	ท่านพอใจในความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาของท่าน.....	3.74	0.74	สูง
29.	ท่านพอใจในนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	3.42	1.03	ปานกลาง
30.	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียง) ว่าอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน...	3.68	0.98	สูง
31.	ท่านมีเสรีภาพในการทำงาน.....	3.85	0.82	สูง
32.	บุคลากรในสำนักงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน.....	3.90	0.74	สูง
33.	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านรวดเร็วถูกต้อง.....	3.88	0.68	สูง
34.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อปัญหาต่าง ๆ ของท่าน.....	3.50	0.92	สูง
35.	ท่านได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา.....	3.36	0.94	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ระดับขวัญ (N = 144)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
36.	หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์และมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี...	3.99	0.68	สูง
37.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา.....	3.51	0.74	สูง
38.	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและ จูงใจให้อยากทำ.....	3.49	0.85	ปานกลาง
39.	ท่านพอใจในคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชา.....	3.73	0.83	สูง
40.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจปัญหาในการ ปฏิบัติงานที่ท่านกำลังประสบอยู่.....	3.55	0.96	สูง
41.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น.....	3.61	0.90	สูง
42.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	3.70	0.80	สูง
43.	ท่านเชื่อว่าตำแหน่งการทำงานของ您将สูง ขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต.....	3.09	1.13	ปานกลาง
44.	ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการเลื่อนตำแหน่ง ในสายงานของท่าน.....	2.95	1.14	ปานกลาง
45.	ท่านพอใจที่มีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือไปศึกษา ดูงาน.....	3.83	1.10	สูง
	รวมเฉลี่ย	3.68	0.44	สูง

จากตาราง 4 แสดงว่า คีษการการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง มีระดับขวัญรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า คีษการการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางมีระดับขวัญสูง 30 ข้อ ระดับขวัญปานกลาง 15 ข้อ โดยข้อที่มีระดับสูง 3 ข้อแรก คือ ข้อ 2. ท่านสำนึกว่าท่านมีหน้าที่รักษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน ($\bar{X} = 4.36$) ข้อ 5. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางที่ดี ($\bar{X} = 4.28$) ข้อ 7. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.24$) ข้อที่อยู่ระดับปานกลาง 3 ข้อสุดท้าย คือ ข้อ 23. ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ตำหนิต่านด้วยอารมณ์ ($\bar{X} = 2.60$) ข้อ 44. ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการเลื่อนตำแหน่งในสายงานของท่าน ($\bar{X} = 2.95$) ข้อ 43. ท่านเชื่อว่าตำแหน่งการทำงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต ($\bar{X} = 3.09$)

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อ 3. ท่านมีโอกาสกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ ข้อ 4. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ข้อ 14. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ดีขึ้น ข้อ 18. ท่านพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ ข้อ 19. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ข้อ 20. ท่านพอใจในการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน ข้อ 21. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ท่าน ข้อ 22. ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่าน ข้อ 24. รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอที่จะดำรงฐานะทางสังคมของท่าน ข้อ 29. ท่านพอใจในนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และข้อ 35. ท่านได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง โดยจำแนกตามความเข้าใจในบทบาท การมุ่งอนาคต วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ดังรายละเอียดในตาราง 5 - 9

ตาราง 5 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำแนกตามความเข้าใจในบทบาท

ความเข้าใจในบทบาท	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ความเข้าใจในบทบาทอย่างชัดเจน	73	3.76	.44	2.33*
ความเข้าใจในบทบาทอย่างคลุมเครือ	71	3.59	.43	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างชัดเจน และศึกษานิเทศก์ที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างคลุมเครือ มีขวัญแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์ในกลุ่มที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยของขวัญสูงกว่า ศึกษานิเทศก์ในกลุ่มที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างคลุมเครือ

ตาราง 6 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญของศิษษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง
จำแนกตามการมุ่งอนาคต

การมุ่งอนาคต	N	$\bar{X}$	S.D.	t
การมุ่งอนาคตสูงกว่า	83	3.74	.42	1.83
การมุ่งอนาคตต่ำกว่า	61	3.60	.45	

จากตาราง 6 พบว่า ศิษษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่มีการมุ่งอนาคตสูงกว่า และศิษษาธิการอำเภอที่มีการมุ่งอนาคตต่ำกว่า มีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ศิษษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่มีการมุ่งอนาคตแตกต่างกัน คือ การมุ่งอนาคตสูงกว่า กับ การมุ่งอนาคตต่ำกว่า มีขวัญไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญของศิษษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t
วุฒิปริญญาตรี	91	3.69	.44	.47
วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี	53	3.66	.43	

จากตาราง 7 พบว่า ศิษษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีวุฒิปริญญาตรี และศิษษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ศิษษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน คือ มีวุฒิปริญญาตรี กับ วุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง
จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
อายุน้อยกว่าค่าเฉลี่ย	82	3.63	.44	-1.47
อายุสูงกว่าค่าเฉลี่ย	62	3.74	.44	

จากตาราง 8 พบว่า คศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีอายุน้อยกว่าค่าเฉลี่ย และศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีอายุสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า คศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่มีอายุแตกต่างกัน คือ อายุน้อยกว่าค่าเฉลี่ย กับ อายุสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีขวัญไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ต่ำกว่า 12 ปี	54	3.61	.50	-1.53
12 ปี ขึ้นไป	90	3.72	.40	

จากตาราง 9 พบว่า ศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอต่ำกว่า 12 ปี และศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ 12 ปี ขึ้นไป มีขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งต่ำกว่า 12 ปี กับ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 12 ปี ขึ้นไป มีขวัญไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญ ของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง จำแนกตามความเข้าใจในบทบาท การมุ่งอนาคต คุณิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ของการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งสมมติฐานการศึกษาค้นคว้าไว้ คือ

1. ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง เมื่อจำแนกตามความเข้าใจในบทบาท การมุ่งอนาคต คุณิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 ประกอบด้วยเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 จำนวน 18 จังหวัด 145 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวมศึกษานิเทศก์อำเภอ 145 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง จากเขตการศึกษา 1, 5, และ 6 รวมทั้งสิ้น 144 คน

การดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท ของศึกษานิเทศก์อำเภอ จำนวน 9 ข้อ ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามของ ยืนยง ไทโยจติ (2537 : 267 - 268) จากแบบสอบถามประกอบด้วยข้อ 1, 2, 3, 4, 7, 8, 11, 12 และ 14 แบบสอบถามการมุ่งอนาคตของ

ศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 7 ข้อ ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 186 - 187) จากแบบสอบถามประกอบด้วยข้อ 5, 6, 9, 10, 13, 15 และ 16 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด โดยมีค่าของคะแนนเป็น 1, 2, 3, 4, 5, 6 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ โดยครอบคลุมปัจจัยของขวัญจำนวน 45 ข้อ

การทดลองเครื่องมือกระทำกับศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 9 และเขตการศึกษา 12 จำนวน 113 คน นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีแจกแจกที่ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเข้าใจในบทบาทได้เท่ากับ .81 แบบสอบถามการมุ่งอนาคต เท่ากับ .80 และแบบสอบถามระดับขวัญ เท่ากับ .97 โดยค่าอำนาจจำแนก (๒) ของแบบสอบถามขวัญแสดงไว้ในภาคผนวก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC+ หาค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. ในการศึกษาระดับขวัญ ของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลค่าสถิติที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า(วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง ระดับขวัญต่ำที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.5 - 2.49	หมายถึง ระดับขวัญต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง ระดับขวัญปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง ระดับขวัญสูง
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง ระดับขวัญสูงที่สุด

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญ ของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง จำแนกตามความเข้าใจในบทบาท การมุ่งอนาคต วุฒิการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ใช้ค่าสถิติ t - test แบบ Independent

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระดับขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
2. เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างชัดเจน และศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างคลุมเครือ มีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีการมุ่งอนาคตสูงกว่า และศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีการมุ่งอนาคตต่ำกว่า มีขวัญไม่แตกต่างกัน
4. เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่มีวุฒิปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญไม่แตกต่างกัน
5. เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่มีอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีอายุสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีขวัญไม่แตกต่างกัน
6. เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอต่ำกว่า 12 ปี และศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ 12 ปี ขึ้นไป มีขวัญไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ปรากฏว่ามีประเด็นที่สำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางมีขวัญอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์อำเภอมีความชัดเจนในบทบาท และอำนาจหน้าที่ของตนเองมากขึ้น เพราะถ้าบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาทอันเกิดจากความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดข้อมูลที่ถูกต้อง จะสร้างความไม่พอใจในบทบาทของตนเพิ่มขึ้นและเกิด

ความกังวลใจทำให้การปฏิบัติงานด้อยคุณภาพ (เชิดชาติ พุกพูน. 2535 : 13) และเมื่อบุคคลเกิดความคลุมเครือในบทบาทแล้วจะทำให้ความพึงพอใจลดลง (สายพา อังศุภโชติ. 2537 : 13 ; อ้างอิงจาก Rizzo and others. 1970 : 150 - 162)

แผนและการพัฒนาต่าง ๆ ที่ทำให้ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความชัดเจนในบทบาทเห็นได้จากสิ่งต่อไปนี้

1.1 กระทรวงศึกษานิเทศก์ได้มีคำสั่ง ที่ สป. 625/2539 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2539 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่และแนวปฏิบัติราชการของศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอ ซึ่งเป็นการปรับปรุงกำหนดอำนาจหน้าที่และแนวปฏิบัติของศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอให้เหมาะสม ในกรณี นี้ได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษานิเทศก์ในเขตอำเภอ และภายใต้ข้อบังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้ศึกษานิเทศก์อำเภอมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งกำหนดเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ศึกษานิเทศก์อำเภอบริหารหรือประสานงานกับส่วนราชการส่วนท้องถิ่น หรือสถานศึกษาภายในเขตอำเภอ เพื่อให้การจัดการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ภายในเขตอำเภอดำเนินไปด้วยดี และมีเอกภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์. 2539 ค : 94 - 96) จากคำสั่งนี้ทำให้ศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกระทรวงศึกษานิเทศก์ได้อย่างสมบูรณ์ เพราะสามารถทำหน้าที่ในการกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน/สถานศึกษาในสังกัดอำเภอ ให้ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ศึกษานิเทศก์อำเภอสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.2 แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ของกระทรวงศึกษานิเทศก์ ได้มีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนที่จะปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดความสมานฉันท์ ระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างองค์กร การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์. 2539 ค : 70)

การกระจายอำนาจดังกล่าว จะมีองค์กรกลางทำหน้าที่ในการประสานและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม จัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ จัดตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและจังหวัด ตลอดจนกำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอจึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.3 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อบทบาทของศึกษาธิการอำเภอ เช่น นโยบายการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาที่กำหนดให้มีการจัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษา (School Mapping) และมีองค์กรติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา การควบคุมมาตรฐานของสถานศึกษา หน่วยงานที่เป็นองค์กรกลางจึงมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในในการทำหน้าที่ดังกล่าว

ในการปฏิรูปการศึกษาจะมีการกระจายอำนาจลงไปในระดับจังหวัด อำเภอ และโรงเรียน โดยเฉพาะประชาชน ซึ่งได้มีการกระจายอำนาจการบริหารไปสู่ภูมิภาคแล้วหลายเรื่อง เช่น กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนเสมอเพื่อพัฒนาชีวิต และการจัดทำแผนแม่บทที่ตั้งสถานศึกษา เป็นต้น ทำให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอดำเนินการในฐานะองค์กรกลางของการจัดการศึกษาในระดับอำเภอได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนปฏิรูปสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2539 - 2542) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดเป้าหมายการปฏิรูปไว้ 5 ด้าน คือ บุคลากร งาน เทคโนโลยี โครงสร้างและระบบ และกฎหมายและระเบียบ แบ่งระยะเวลาดำเนินงานเป็น 2 ระยะ คือ

1.3.1 ระยะสั้น (เมษายน 2539 - กันยายน 2539) จัดร่างเกณฑ์มาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่ง การแต่งตั้ง (เลื่อน, โยกย้าย) และการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบ การกำหนดรูปแบบและวิธีการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน งานสารบรรณ และการมอบอำนาจ การวิเคราะห์งานและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบและมาตรฐาน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัยและเชื่อมโยงทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การกำหนดมาตรฐานกลาง วัสดุ ครุภัณฑ์และเทคโนโลยี สถาปัตยกรรม การส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ เป็นระดับ 8

1.3.2 ระยะยาว (เมษายน 2539 - กันยายน 2542) ให้มีการออกกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ระดับกระทรวง จังหวัด และอำเภอ การควบคุมมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม และการปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย

จากแผนปฏิรูปของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังกล่าว ทำให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติหน้าที่ในฐานะขององค์กรกลางของกระทรวงและเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้กะทัดรัด มีประสิทธิภาพและทันสมัย มีการปรับปรุงบทบาทอำนาจหน้าที่ ปรับปรุงคุณภาพของงาน การวิเคราะห์ภารกิจความรับผิดชอบ ในงานหลัก งานรอง และงานสนับสนุน มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานทำให้ศึกษาธิการอำเภอสามารถบริหารและจัดการศึกษาในอำเภอได้ชัดเจน มีความคล่องตัว ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.4 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) โดยได้กำหนดนโยบายข้อ 1 ด้านการบริหารและการจัดการ ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กร และระบบบริหารงานสำนักงานให้มีศักยภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้น กล่าวคือ มีโครงสร้างส่วนราชการที่กะทัดรัดเอื้ออำนวยให้แก่หน่วยงานในสังกัด ทั้งระดับกอง เขต จังหวัด และอำเภอ สามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2540 ข : 39-40) ปรับปรุงระบบงาน โดยพิจารณาลดขั้นตอนการทำงาน ปรับปรุงระเบียบ และวิธีการในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า วิจัย หรือพัฒนาองค์กรและระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดำเนินการมอบหมาย มอบอำนาจ และกระจายอำนาจการบริหารไปสู่ระดับปฏิบัติ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน การดำเนินการเหล่านี้ทำให้การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.5 สำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกกระเบียบว่าด้วยการบริหารการพัฒนาเพื่อกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค และท้องถิ่น พ.ศ. 2539 โดยเฉพาะในหมวดที่ 5 กำหนดให้ทุกอำเภอและ

กิ่งอำเภอ มีคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) และคณะกรรมการพัฒนากิ่งอำเภอ (กพอ.กิ่งอำเภอ) ซึ่งกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ ศึกษาธิการอำเภอเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ และกำหนดพื้นที่เป้าหมายเพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางของจังหวัด ให้ความเห็นชอบการประสานแผนพัฒนาตำบลกับแผนพัฒนาอำเภอ รวมทั้งประสานแผนงานและโครงการของหน่วยราชการที่ดำเนินการในพื้นที่ของอำเภอ กับแผนงานโครงการของส่วนท้องถิ่นในอำเภอ และมีหน้าที่กำกับ ติดตามผล และให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอำเภอ เพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยบทบาทหน้าที่ของผู้ทำหน้าที่ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) พ.ศ. 2539 โดยกำหนดให้ในตำบลหนึ่งมีนักวิชาการศึกษา หรือเจ้าหน้าที่อื่นสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 1 คน เป็นคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) โดยทำหน้าที่ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการระดับตำบล ให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินการตามแผนงาน โครงการของสภาตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ช่วยเหลือสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการ ทั้งในด้านเทคนิคและค่าใช้จ่ายของโครงการ และที่สภาตำบลรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขอความช่วยเหลือ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2539 จ : 1 - 2)

จากระเบียบดังกล่าว ทำให้มีข้าราชการในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอทำหน้าที่ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการระดับตำบล สามารถนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการลงไปสู่การปฏิบัติในระดับตำบลได้ และเกิดความสะดวกในการตรวจติดตาม การรายงานและประเมินการพัฒนารวมทั้งส่งผลให้ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติหน้าที่ของผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างแท้จริง

1.6 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมขั้นใหม่ เพื่อการพัฒนาสังคม โดยได้จัดทำแผนวัฒนธรรมแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) การกำหนดการบริหารและดำเนินงานวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค ระดับอำเภอ โดยกำหนดองค์กรในการดำเนินงานคือ คณะกรรมการ

วัฒนธรรมอำเภอ และงานวัฒนธรรมอำเภอ โดยมีศึกษาธิการอำเภอทำหน้าที่เป็นเลขานุการ และมีสำนักงานศึกษาธิการอำเภอทำหน้าที่ในการบริหารและประสานงานให้การดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นในอำเภอประสบผลสำเร็จ

โดยสรุป จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีการประกาศใช้แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และการวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) มีการกำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีการศึกษาและกำหนดแนวทางการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปการศึกษา มีการวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ โดยจัดประชุมสัมมนาศึกษาธิการอำเภอ เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการกิจอำนาจหน้าที่เป็นระยะ ๆ ทำให้ศึกษาธิการอำเภอมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ สามารถปฏิบัติงานและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง มีสุขภาพจิตที่ดีเพราะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงานก็ตามมา ระดับขวัญจึงสูงตามไปด้วย

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาระดับขวัญเป็นรายข้อได้พบว่า ข้อที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ตำหนิต่านด้วยอารมณ์” “ท่านเชื่อว่าตำแหน่งการทำงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต” และ “ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการเลื่อนตำแหน่งในสายงานของท่าน” อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางยังมีขวัญในการทำงานไม่ตื้นักในเรื่องดังกล่าว ควรจะได้มีการพัฒนา และหรือให้ข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจ เสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจเกี่ยวกับการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างชัดเจนและมีความเข้าใจในบทบาทอย่างคลุมเครือพบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งแสดงว่า ความเข้าใจในบทบาทอย่างชัดเจนมีผลต่อขวัญของศึกษาธิการอำเภอในการปฏิบัติงาน

การค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เติชชาติ พุกพูน (2535 : 76) ที่พบว่าบุคลากรที่มีความเข้าใจในบทบาทสูง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีความเข้าใจในบทบาทอย่างคลุมเครือ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พวงเพชร วัชรอยู่ (2536 : 150)

ที่พบว่า ความคลุมเครือในบทบาท ภาระงานตามบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมความร่วมมือในการทำงาน

กรณีถ้าศึกษาธิการอำเภอก็มีความเข้าใจในบทบาทของตนเองที่ชัดเจน ก็จะเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ผลงานมีความสัมฤทธิ์สูง เมื่อไม่มีแรงกดดันหรือความเครียดที่มีผลกระทบต่องาน ขวัญก็ย่อมจะสูงตามไปด้วย ปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดมากที่สุด คือ บทบาทมากเกินไป และความคลุมเครือในบทบาท (ยีนยง ไทยใจดี. 2537 : 229)

ดังนั้น ศึกษาธิการอำเภอต้องเข้าใจในบทบาทของตนเอง ทั้งที่กำหนดไว้ในตำแหน่งหน้าที่และที่คาดหวังจากผู้อื่น “บทบาทและหน้าที่ของบุคคลเป็นของคู่กัน ซึ่งจะกำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นได้รับ” (บุญโญ สาร. 2523 : 304) เมื่อใดที่ศึกษาธิการอำเภอเห็นว่าตนมีบทบาทอย่างคลุมเครือ ก็ควรปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาหรือผู้รู้เสียก่อน การปฏิบัติงานในบทบาทที่ตนเองไม่มั่นใจว่าจะถูกต้องหรือไม่ จะทำให้เกิดความกังวล และเกิดความเครียดได้ ซึ่งจากการศึกษาของ ชวบ และอิวานิกกิ (เชิดชาติ พุกพูน. 2535 : 54 ; อ้างอิงจาก Schwab and Invanicki. 1982 : 60 - 72) ได้พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทของครูมีความสัมพันธ์ต่อความท้อแท้ที่มีผลต่อความพึงพอใจของครู และความคลุมเครือในบทบาทยังเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในองค์การ และมีความสัมพันธ์กับความแปรปรวนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของหน่วยงานด้วย

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษากลาง ที่มี การมุ่งอนาคตสูง และที่มีการมุ่งอนาคตต่ำมีขวัญไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าการมุ่งอนาคตไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขวัญของศึกษาธิการอำเภอแตกต่างกัน

อาจอธิบายข้อค้นพบดังกล่าวได้ว่า การที่ศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษากลางที่มีการมุ่งอนาคตสูง และที่มีการมุ่งอนาคตต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมีขวัญไม่แตกต่างกัน อาจเกิดจากสภาพของการทำงานที่มีทรัพยากรเพื่อการบริหารค่อนข้างจะสมบูรณ์ สภาพสังคมที่เอื้ออำนวย จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประกอบกับผู้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษากลางโดยมากจะมีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง และมีสิ่งชดเชยทางด้านอื่นเป็นองค์ประกอบ เช่น ความมั่นคงด้านครอบครัว สภาพความเป็นอยู่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เป็นต้น ทำให้การมุ่งอนาคตของศึกษาธิการอำเภอที่มีการมุ่งอนาคตสูง และที่มีการมุ่งอนาคตต่ำมีขวัญไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม การมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จแต่ละขั้นจะเป็นแรงจูงใจให้คนพยายามทำงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย (เจตหล้า สุนทรวิภาต. 2534 : 45) ดังนั้น หากศึกษาธิการอำเภอผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนอย่างต่อเนื่อง และประสบความสำเร็จในขั้นต้น จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้ายได้ ทำให้ศึกษาธิการอำเภอผู้นั้นมีความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อจะให้เกิดผลดีในอนาคต การมุ่งอนาคตจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน เพราะหากมีการมุ่งอนาคตสูงก็จะทำให้มีความขยันขันแข็งในการทำงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการวางแผนระยะยาว เอาใจใส่ต่องานอย่างสม่ำเสมอ ตั้งเป้าหมายของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานเพื่ออนาคต สำหรับผู้ที่มีการมุ่งอนาคตต่ำก็จะขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ไม่ดีต่องานในความรับผิดชอบ ยึดกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัดเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางาน ไม่มีความอดทน และจะรับผลประโยชน์ทันทีโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือผลในอนาคต

ดังนั้น การมุ่งอนาคตจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ เพราะหากมีการมุ่งอนาคตสูง หรือมองเห็นความก้าวหน้าทางด้านค่าตอบแทน ตำแหน่ง ตลอดจนมีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมากขึ้น มีค่าสูงขึ้นและยากขึ้นแล้ว ก็จะทำให้ศึกษาธิการอำเภอผู้นั้นมีความพึงพอใจในงานตามไปด้วย การมุ่งอนาคตจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องพิจารณาดำเนินการให้เกิดขึ้นในคุณลักษณะของศึกษาธิการอำเภอทุกคน ดังที่ผลการวิจัยของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 195) ที่พบว่า การเสริมสร้างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนั้นส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ และจากงานวิจัยของ จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529 : 184 - 192) ที่สรุปว่า การพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตในข้าราชการนั้นมีความจำเป็นเนื่องจากการทำงานราชการต้องอาศัยการอดได้รอได้เพื่อผลที่ดีกว่าในระยะยาว งานราชการจะตอบสนองผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตสูง เพราะการทำงานราชการนั้นแม้จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนไม่มากนักในระยะต้น ๆ แต่ผลตอบแทนจะเพิ่มขึ้นเมื่อทำงานต่อไปอีก และถ้าทำงานได้ผลดีก็มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนสูงขึ้นเรื่อย ๆ และยังได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร บำเหน็จบำนาญเป็นหลักประกันความมั่นคงของชีวิตในอนาคตเป็นอย่างดี ศึกษาธิการอำเภอจึงควรได้รับการพัฒนาฝึกอบรม แนะนำ เพื่อกระตุ้นให้มีลักษณะการมุ่งอนาคตสูงขึ้น เพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีวุฒิปริญญาตรีและที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี จากการวิจัยพบว่า มีขวัญไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าวุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอ

เกี่ยวกับเรื่องนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ได้มีการพัฒนาศึกษานิเทศก์อำเภออย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดประชุมสัมมนา 2 ปี ต่อครั้ง และเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะยาว จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น แม้ว่า บทบาทและอำนาจหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอจะเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 มาตรา 5 (2) (ข) และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มาตรา 7 (ข) กำหนดให้สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีอำนาจหน้าที่ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการภายในอำเภอ

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้นโยบายการปฏิรูปการศึกษา ทำให้บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอในฐานะองค์กรกลาง และผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ระดับอำเภอ ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2539 ก : 90 - 91) มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางมาสู่ภูมิภาค โดยเฉพาะบทบาทของ ศสว.อ. ซึ่งมีศึกษานิเทศก์อำเภอทำหน้าที่ในฐานะเลขานุการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2539 ข : 41) มีภารกิจรับผิดชอบงานด้านข้อมูลสารสนเทศ และงานวิชาการด้านการจัดการศึกษาของอำเภอ เช่น การควบคุมมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยเพื่อการพัฒนา และเมื่อมีการพัฒนาศึกษานิเทศก์อำเภออย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ก็สามารถทำให้ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการที่ศึกษานิเทศก์อำเภอจึงมีความรู้ ความสามารถไม่แตกต่างกันในเรื่องของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และงานด้านวิชาการทำให้ศึกษานิเทศก์อำเภอถึงแม้ว่าจะมีวุฒิการศึกษาต่างกัน แต่ระดับขวัญก็ไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีการประกาศใช้นโยบายการปฏิรูปการศึกษา จึงได้มีการพัฒนาศึกษาธิการอำเภออย่างต่อเนื่อง ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงศึกษาธิการได้คัดเลือกสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรมต้นแบบในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพในส่วนราชการ ที่มีสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานทดลองต้นแบบในส่วนภูมิภาค ศึกษาธิการอำเภอจึงได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงครอบคลุมในเกือบทุกด้าน สามารถปฏิบัติงานได้ตามทิศทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ดังนั้นศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันจึงมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมพล เตมิศักดิ์ (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา เขต 7 และ 8 ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. ศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ยและที่มีอายุสูงกว่า จากการวิจัยพบว่า มีขวัญไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขวัญแตกต่างกัน

อาจอธิบายข้อค้นพบดังกล่าวได้ว่า ศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุน้อยกว่ามักจะมีอายุการดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอน้อยกว่าศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุสูงกว่า การที่มีอายุน้อยจึงทำให้มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีการมุ่งอนาคตค่อนข้างสูง มีอุดมการณ์ในการทำงาน มีความกระตือรือร้น ไม่หาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอในเขตภาคกลาง มีสภาพแวดล้อม ขนาดและปริมาณงานไม่แตกต่างกันมากนัก แนวทางการปฏิบัติงานมีความใกล้เคียงกัน สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองไม่แตกต่างกันมาก ทรัพยากรทางการบริหารมีความเพียงพอและค่อนข้างเอื้ออำนวยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีอุปกรณ์เครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยทั้งนี้เพราะอยู่ใกล้ศูนย์กลางของความเจริญ การแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานทำได้อย่างสะดวก มีการสื่อสารที่ดี การรับนโยบายเพื่อสู่การปฏิบัติมีความสะดวกรวดเร็ว มีความชัดเจน สามารถเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างแจ่มชัด การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการพัฒนางานใกล้เคียงกัน และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้การปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น เกิดการแข่งขันผลการปฏิบัติงานจึงประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ขวัญของศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุน้อยกว่าไม่แตกต่างกับศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุสูงกว่า

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของชิต นาคักดี (2523 : 112) ที่พบว่า ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ที่มีอายุต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของ พูนศักดิ์ ปิยะมาตย์ (2532 : 72) ที่พบว่า ศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุราชการ 20 ปี หรือต่ำกว่า และอายุราชการสูงกว่า 20 ปี มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของบุญเสริม เพ็งแจ่มศรี (2536 : 87) ที่พบว่า ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุจริงต่ำกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกับผู้ที่มีอายุจริงตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป

6. ศึกษาธิการอำเภอที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งต่ำกว่า 12 ปี และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 12 ปีขึ้นไป จากการวิจัยพบว่า มีขวัญไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขวัญแตกต่างกัน

เกี่ยวกับเรื่องนี้อาจอธิบายได้ว่า แม้ศึกษาธิการอำเภอมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อต้องปฏิบัติงานในกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติเดียวกัน ได้รับการพัฒนาที่ต่อเนื่องเสมอกัน มองเห็นทิศทางของความก้าวหน้า สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ได้ง่าย เนื่องจากมีช่องทางของการเรียนรู้ให้เลือกหลายวิธี มีความเข้าใจในบทบาทที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ มีกำลังใจที่จะทำงาน มีการมุ่งอนาคต และมีการพัฒนานโยบายสู่แนวทางการปฏิบัติ สภาพแวดล้อม และโอกาสใกล้เคียงกัน จึงทำให้มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิรเทพ สุวรรณสว่าง (2528 : 78) ที่พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของเสริมปัญญา เทียมวัน (2534 : 133) ที่พบว่าศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 6 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติในงาน 3 ด้าน คือ งานด้านวิชาการ งานด้านการตรวจติดตามและประเมินผล และงานด้านกิจกรรมการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคคลและหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสมควรที่จะบำรุงขวัญให้ดำรงอยู่ใน

ระดับสูงตลอดไป เพราะจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและนโยบายของทางราชการที่วางไว้

2. ควรจะมีการศึกษาขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่เสมอ เพื่อจะได้ทราบขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอว่าอยู่ระดับใด เพราะขวัญเป็นสภาพทางจิตใจที่เปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ เพื่อการเสริมสร้างได้ทันทั้งที่

3. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ ควรดำเนินการให้ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ แบบแผนที่จะต้องปฏิบัติและความรับผิดชอบในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์อำเภอ รวมทั้งได้มองเห็นทิศทางการก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความเข้าใจในบทบาทที่ชัดเจน และมีการมุ่งอนาคตสูง เพราะการที่ศึกษานิเทศก์อำเภอมีบทบาทที่ชัดเจนและมีลักษณะการมุ่งอนาคตสูง จะส่งผลให้การทำงานขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพ เพื่อรอรับผลที่ดีในอนาคต

4. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษานิเทศก์ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ ควรร่วมกันจัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนทักษะทางการบริหารเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสม และมีการจัดระบบการติดตามประเมินผลการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภออย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์อำเภอต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ในสังกัดสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เพื่อจะได้ทราบและหาทางบำรุงขวัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์อำเภอในการบริหารการศึกษาในทศวรรษหน้า เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ และวางแผนในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของความคลุมเครือในบทบาท ภาระงานตามบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2529.
- จำนงค์ สมประสงค์. หลักและศิลปะของหัวหน้างานในการสร้างแรงจูงใจสัมพันธที่ดี.
กรุงเทพฯ : เพียรรุ่งโรจน์การพิมพ์, ม.ป.ป.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของ
คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- ฉลอง พูลพุด. ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. ปริญญาโท กศ.ม.
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. ถ่ายเอกสาร.
- จิต นาสิก. ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม.
สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. จัดสำเนา.
- ชุมพล เตมีศักดิ์. ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา เขต 7
และ 8. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก,
2530. จัดสำเนา.
- เชิดชาติ พุกพูน. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือ
ในบทบาท กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. ถ่ายเอกสาร.
- จิตยา สุวรรณะชฎ. "สังคมวิทยา," ใน วิทยาศาสตร์สังคม. หน้า 157 - 196. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517.
- เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- นพดล ลิ้มสุรัตน์. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ," บิสซิเนสวีค. 17 : 7 ; กันยายน 2526.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์การพิมพ์
กรุงเทพ, 2534.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อเพิ่มพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ.
ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
ถ่ายเอกสาร.

บุญเสริม เพ็งแจ่มศรี. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอในสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2536
ถ่ายเอกสาร.

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. เอกสารทางวิชาการประกอบการประชุมอบรม

ศึกษานิเทศก์อำเภอทั่วประเทศประจำปีงบประมาณ 2537. กรุงเทพฯ :

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2537 ก.

———. แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 (ปีงบประมาณ 2539 - 2542). กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2537 ข.

———. ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัด (เจ้าหน้าที่บริหาร
การศึกษา 8). ลงวันที่ 1 กันยายน 2537 ค.

———. แผนพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนภูมิภาค ระยะเร่งรัด (2535 - 2541).
กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2538 ก.

———. สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอประจำปี
งบประมาณ 2537. กรุงเทพฯ : กองตรวจและรายงาน สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ, 2538 ข.

———. ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด
(เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 7). ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2538 ค.

———. ภาพปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา สำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ, 2539 ก.

———. สรุปสาระสำคัญการประชุมผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม
และศึกษานิเทศก์จังหวัด. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,
2539 ข.

———. เอกสารการประชุมของผู้ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา เขตการศึกษา
ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ปี 2539. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ, 2539 ค.

———. การสัมมนาเชิงวิชาการว่าด้วยแผนปฏิรูปสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2539 ง.

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ; สำนักงาน. คู่มือคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบท
ระดับตำบล กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการพิเศษ สำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ, 2539 จ.

—————. การปรับปรุงการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ :
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2540 ก.

—————. เอกสารประกอบการอบรมผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดทั่วประเทศ ประจำปี 2540.
กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2540 ข.

เปรมสุริย์ เต็มทอง. จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน. ปริญญาโท. กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2536. ถ่ายเอกสาร.

/ พันธ์ หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิษณุ, 2526.

“พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 108
ตอนที่ 156 : 4 กันยายน 2534.

“พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,” ราชกิจจานุเบกษา.
เล่ม 109 ตอนที่ 45 : หน้า 45 - 52; 9 เมษายน 2535.

“พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535,”
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 109 ตอนที่ 120 : หน้า 1 - 3; 18 ธันวาคม 2535.

พวงเพชร วัชรอยู่. ลักษณะบทบาทที่สัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ
หัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปริญญาโท. กศ.ด. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. ถ่ายเอกสาร.

พิพัฒน์ โกศลวัฒน์. “บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา,” วารสารข้าราชการ.
33(7) : 7 - 17 ; มีนาคม 2531.

พูนศักดิ์ ปิยะมัตย์. ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาโท. กศ.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2532. ถ่ายเอกสาร.

ปิยบุญ สาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ศ.ส. การพิมพ์, 2523.

ยีนยง ไทยใจดี. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาโท. กศ.ด.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2536.

วัฒนา สุตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :

จงเจริญการพิมพ์, 2521.

วิจิตร อวระกุล. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, 2537.

วิเชียร เกตุสิงห์. “คำเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้,”

ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 18(3) : 8 - 11 ; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2538.

วีรเทพ สุวรรณสว่าง. ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอในภาคใต้.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528.

อัครสำเนา.

ศึกษานิเทศการ, กระทรวง. นิเทศการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหาร

การศึกษา. กระทรวงศึกษานิเทศการ. 2539 ก.

———. เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่อง บทบาทของศึกษานิเทศการอำเภอต่อการบริหารงาน

วัฒนธรรมแนวใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.

กระทรวงศึกษานิเทศการ. 2539 ข.

———. แผนพัฒนาการแนะแนวกระทรวงศึกษานิเทศการ ระยะที่ 2. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.

กระทรวงศึกษานิเทศการ. 2540.

สงัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2529.

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

สมาคมศึกษานิเทศการแห่งประเทศไทย. บันทึกศึกษานิเทศการ. กรุงเทพฯ : ธนพร, 2540.

สัจจา ศรีเจริญ. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด

ชายแดนภาคใต้. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2527. อัครสำเนา.

สายพา อังศุภโชติ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือ

ในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรแนะแนวในวิทยาเขตเกษตร สังกัดสถาบัน

เทคโนโลยีราชมงคล. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.

ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. บทบาทของศึกษานิเทศการอำเภอต่อการบริหาร

วัฒนธรรมแนวใหม่. กรุงเทพฯ : ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย, 2539.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานบริหารการประถมศึกษา สายงานบริหารการศึกษา
และสายงานการบริหารมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล,
2539.

เล็ถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2527.

เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2535.

เสริมปัญญา เทียมวัน. การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ตามทัศนะของศึกษานิเทศก์อำเภอ นักวิชาการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 6. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2526.

อุทัย นิรัญโต. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2531.

อนันต์ จินดารัตน์. รวมกฎหมายและระเบียบปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. 2535.

Beamer, John Leo. "The Relationship of Administrative Leadership Practices to Teacher
Morale in the Public Elementary Schools of Charles County, Maryland," Dissertation
Abstracts International. 31 (2) : 574-A ; August, 1970.

Boyd, William (Bill) Allen. "Teacher Morale and Sense of Efficacy as Psycho-Social
Variables : Perceptions of Social Class, Occupational Status, and Occupational
Prestige," Dissertation Abstracts International. 54(9) : 3274-A ; March, 1994.

Brooks, James Bryan. "An Analysis of Community College Faculty Morale and Selected
Factors," Dissertation Abstracts International. 31(11) : 5744-A ; May, 1971.

Cronbach, Joseph L. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper and
Row, 1970.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. New York : McGraw - Hill Book
Company, Inc., 1971.

Herzberg Frederick. The Motivation to Work. New York : World Publishing, 1966.

McCarthy, Water M. "The Role of the Secondary Principals in New Jersey,"

Dissertation Abstracts International. 32(2) : 705-A ; August, 1971.

Maslow, Abraham. Motivaton and Personality. New York : Harper and Row, 1964.

Nelson, Susan Ellen. "A Study of Stress Factors and Coping Strategies among

Elementary School Principals," Dissertation Abstracts International.

46 (10) : 2880-A ; April, 1986.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



ที่ ทม 1007/ 5454

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 ธันวาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายอนันต์ สุขกลัด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.วีระ สุภากิจ

ประธาน

รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคณาในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดคำนึงแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา นุลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ศธ 0202/ 538..

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. 10300

19 มกราคม 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อ่านยความสะดวกให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปฏิญานพันธ์
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นายอนันต์ สุขกลัด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งกำลังทำปฏิญานพันธ์ เรื่อง ขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา
ภาคกลาง มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์อ่านยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากศึกษาธิการ
อำเภอ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตอบแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมกราคม 2539
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปฏิญานพันธ์

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาแล้วเห็นควรให้ความอนุเคราะห์อ่านยความสะดวก
แก่ นายอนันต์ สุขกลัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำปฏิญานพันธ์ ตามแบบที่ส่งมาพร้อมนี้ เพื่อประโยชน์
ทางวิชาการ.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายออค สุขสุวรรณ)

ผู้ช่วยปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กองการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายพัฒนาบุคคล

โทร. 2802863

โทรสาร 2822716

ภาคผนวก ข

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) รายข้อของแบบสอบถามขวัญ

ข้อที่	$\bar{X}_L$	S.D. _L	$\bar{X}_H$	S.D. _H	t
1.	3.32	1.09	4.43	0.84	4.26
2.	3.86	0.97	4.68	0.48	4.02
3.	2.43	1.07	3.89	0.83	5.72
4.	3.35	0.87	4.21	0.57	4.37
5.	4.11	0.92	4.82	0.39	3.79
6.	3.79	1.10	4.64	0.49	3.77
7.	3.64	0.83	4.32	0.48	3.77
8.	3.25	1.07	4.43	0.57	5.12
9.	2.57	1.00	4.29	0.76	7.22
10.	3.43	0.96	4.29	0.54	4.13
11.	3.29	1.08	4.36	0.49	4.77
12.	3.68	1.06	4.64	0.49	4.39
13.	3.29	0.85	4.64	0.49	7.30
14.	2.71	1.01	4.21	0.69	6.49
15.	3.21	1.17	4.50	0.51	5.35
16.	2.93	0.86	4.21	0.50	6.86
17.	3.18	0.98	4.43	0.74	5.37
18.	2.64	1.03	4.32	0.67	7.25
19.	2.32	0.95	3.86	0.85	6.40
20.	2.17	0.91	3.93	0.72	8.02
21.	2.71	0.98	3.89	0.69	5.23
22.	2.68	1.02	4.04	0.74	5.69
23.	2.75	1.21	3.96	1.14	3.88
24.	2.54	0.88	3.54	0.92	4.15
25.	3.36	0.78	4.36	0.49	5.75

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	$\bar{X}_L$	S.D. _L	$\bar{X}_H$	S.D. _H	t
26.	3.21	1.00	4.36	0.56	5.30
27.	3.21	1.00	4.25	0.44	5.04
28.	2.86	1.45	4.25	0.65	5.61
29.	2.39	0.88	4.04	0.64	8.03
30.	2.71	1.12	3.86	0.89	4.23
31.	3.07	0.90	4.36	0.62	6.22
32.	3.43	0.88	4.21	0.57	3.97
33.	2.68	0.98	4.25	0.44	7.72
34.	2.46	0.92	4.21	0.50	8.83
35.	2.46	0.84	4.21	0.50	9.50
36.	3.43	0.92	4.32	0.48	4.56
37.	2.89	0.74	4.10	0.42	7.59
38.	2.57	0.84	4.36	0.56	9.40
39.	2.75	0.89	4.18	0.61	7.01
40.	2.71	1.18	4.14	0.65	5.60
41.	2.57	1.07	4.39	0.88	6.98
42.	3.07	1.02	4.43	0.50	6.33
43.	2.57	1.20	4.32	0.77	6.49
44.	2.11	0.92	4.04	0.64	9.14
45.	3.71	1.30	4.32	0.86	4.06

ภาพผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะของศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของศึกษานิเทศก์

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในแบบสอบถามฉบับนี้

ขวัญ หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การหรือหน่วยงาน ตลอดจนสภาพการทำงาน โดยสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็น ในแง่ที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาของบุคคล ผู้ที่มีระดับขวัญสูงจะมีลักษณะพฤติกรรมในด้าน ความขยันขันแข็ง ความกระตือรือร้น ความมีชีวิตชีวา ความหวัง ความมั่นใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความร่วมมือร่วมใจ ความผูกพัน ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ความมีวินัย การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอุทิศตนเพื่องาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ถ้าบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาในทางตรงกันข้าม เช่น ความหมดหวัง ท้อแท้ เหนื่อยหน่าย จะเป็นลักษณะของผู้ที่มีระดับขวัญต่ำ

หน่วยงาน หมายถึง สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ หรือ กิ่งอำเภอ แล้วแต่กรณี

สายงาน หมายถึง ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู หรือ สายงาน ก.ค.

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามตามสายการบังคับบัญชา (เช่น นายอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด)

ผู้ร่วมงาน หมายถึง ข้าราชการ และบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ หรือ กิ่งอำเภอ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับตัวท่านตามความเป็นจริง และเติมข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านลงใน (.....) ที่กำหนดให้

1. วุฒิการศึกษา

() วุฒิปริญญาตรี

() วุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

() ต่ำกว่า 12 ปี

() 12 ปี ขึ้นไป

3. อายุจริง (นับถึงวันกรอกแบบสอบถาม) (.....) ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะของศึกษานิเทศก์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ทุกครั้ง จึงจะทำงานได้สำเร็จ

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

2. ท่านมีงานหรือโครงการที่ต้องทำมากเกินไป

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

3. ท่านต้องทำงานหลาย ๆ อย่าง จนกระทั่งไม่สามารถทำงานอะไรให้ได้ดี

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

4. ในบางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดกับ กฎ ระเบียบ เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

5. ท่านเห็นว่าการวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไม่ค่อยมีประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

6. ท่านคิดว่าคนเราควรหาความสุขใส่ตัวให้มากที่สุด ในขณะที่ เพราะอนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

7. ในการบริหารงานของท่านนั้นถ้าหากมีบางคนพอใจ ก็จะมีบางคนไม่พอใจ

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

8. ท่านมีเวลาไม่เพียงพอที่จะทำงานให้เสร็จทุกอย่างได้

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

9. ท่านมักจะทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

10. ในการประชุม ถ้ามีการพูดกันถึงสิ่งที่ท่านไม่เห็นด้วย ท่านจะคัดค้านทันทีโดยไม่สนใจว่า
ขณะนั้นเป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

11. ท่านต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ มากกว่าหน้าที่หลักของศึกษานิเทศก์อำเภอ

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

12. ท่านไม่สามารถบริหารงานให้ผู้ร่วมงานทุกคนพอใจได้

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

13. ท่านพยายามใช้เงินอย่างประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

14. งานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์อำเภอของท่านมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายระบุไว้ชัดเจน

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

15. ถ้าท่านเห็นของที่อยากได้มากและราคาแพงมาก ท่านจะตัดสินใจซื้อทันทีและยอมอดหลังจากนั้น

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

16. ถ้าท่านอยากได้สิ่งใด ถ้าต้องรอคอย ท่านจะหมดความอดทนหรือทนไม่ได้

() () () () () ()

ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของศึกษาธิการอำเภอ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึก				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
0.	ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่.....	...✓..				
00.	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน.....				...✓....	

คำอธิบาย ข้อ 0. จากตัวอย่างแสดงว่าท่านมีความรู้สึกในระดับ “น้อยที่สุด” กับข้อความทางซ้ายมือ
แสดงว่าท่านไม่พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่

ข้อ 00. จากตัวอย่างแสดงว่าท่านมีความรู้สึกในระดับ “มาก” กับข้อความทางซ้ายมือ
แสดงว่าท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในระดับมาก

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึก				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่ง ศึกษาธิการอำเภอ.....					
2.	ท่านสำนึกว่าท่านมีหน้าที่รักษาและ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน					
3.	ท่านมีโอกาสกำหนดนโยบายของ หน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ.....					
4.	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน.....					
5.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงาน ของท่านในทางที่ดี.....					
6.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทาง ไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงทำความเข้าใจ กับบุคคลนั้น.....					
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จ ลุล่วง.....					
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ					
9.	ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่าน เหมาะสม.....					
10.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงาน.....					
11.	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนและ โครงการ.....					
12.	ท่านยินดีใช้เวลาและความสุขส่วนตัว เพื่องานส่วนรวม.....					

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึก				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
13.	ตำแหน่งของท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียงในสังคม.....					
14.	ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตี่ขึ้น.....					
15.	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชาเสมอ.....					
16.	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ.....					
17.	ตำแหน่งของท่านมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมตำแหน่งข้าราชการอื่นในระดับเดียวกัน....					
18.	ท่านพอใจในสภาพของการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่.....					
19.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม.....					
20.	ท่านพอใจในการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน.....					
21.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำกับท่าน.....					
22.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่าน.....					
23.	ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ตำหนิท่านด้วยอารมณ์.....					
24.	รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอที่จะดำรงฐานะทางสังคมของท่าน.....					

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึก				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
25.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....					
26.	ผลงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป.....					
27.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความศรัทธาในตัวท่าน.....					
28.	ท่านพอใจในความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาของท่าน.....					
29.	ท่านพอใจในนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....					
30.	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียง)ว่าอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของ ท่าน.....					
31.	ท่านมีเสรีภาพในการทำงาน.....					
32.	บุคลากรในสำนักงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน.....					
33.	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านรวดเร็วถูกต้อง.....					
34.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อปัญหาต่าง ๆ ของท่าน.....					
35.	ท่านได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา.....					
36.	หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์และมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เป็นอย่างดี.....					

ข้อที่	ข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับความรู้สึก				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
37.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา.....					
38.	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและ รุกรใจให้อยากทำ.....					
39.	ท่านพอใจในคำแนะนำเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา.....					
40.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจปัญหาใน การปฏิบัติงานที่ท่านกำลังประสบอยู่.....					
41.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น.....					
42.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....					
43.	ท่านเชื่อว่าตำแหน่งการงานของท่านจะสูง ขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต.....					
44.	ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการเลื่อน ตำแหน่งในสายงานของท่าน.....					
45.	ท่านพอใจที่มีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือไป ศึกษาดูงาน.....					

ภาคผนวก ง

ตาราง ก เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง
จำแนกตามความเข้าใจในบทบาท

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ความเข้าใจในบทบาท				
		ชัดเจน (N = 71)		คลุมเครือ (N = 73)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์.....	3.80	1.05	4.01	0.97	1.26
2.	ท่านสำนึกว่าท่านมีหน้าที่รักษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน....	4.30	0.71	4.42	0.62	1.16
3.	ท่านมีโอกาสกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ.....	3.44	0.97	3.52	1.11	0.48
4.	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน.....	3.83	0.63	3.96	0.56	1.28
5.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางที่ดี.....	4.21	0.74	4.34	0.71	1.09
6.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคคลนั้น.....	4.10	0.70	4.08	0.83	-0.13
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วง.....	4.28	0.66	4.21	0.60	-0.73
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์.....	3.92	0.82	4.04	0.70	0.99
9.	ปริมาณในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสม.....	3.58	1.02	3.52	0.94	-0.35
10.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน.....	3.99	0.46	4.04	0.59	0.62

ตาราง ก (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ความเข้าใจในบทบาท				
		ชัดเจน (N = 71)		คลุมเครือ (N = 73)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานโครงการ.....	4.07	0.57	4.04	0.51	-0.33
12.	ท่านยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม.....	4.13	0.74	4.25	0.72	0.99
13.	ตำแหน่งของท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียงในสังคม.....	3.69	0.82	3.84	0.82	1.07
14.	ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่ขึ้น.....	3.11	0.99	3.26	1.16	0.82
15.	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชาเสมอ.....	4.03	0.71	3.82	0.81	-1.62
16.	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ.....	3.16	0.87	3.82	0.81	1.55
17.	ตำแหน่งของท่านมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมตำแหน่งข้าราชการอื่นในระดับเดียวกัน.....	3.71	1.06	4.12	0.89	2.48*
18.	ท่านพอใจในสภาพของการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่.....	3.16	1.16	3.60	0.99	2.41*
19.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม.....	3.08	1.03	3.60	1.01	3.06*
20.	ท่านพอใจในการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน.....	3.06	1.22	3.36	0.98	1.63

ตาราง ก (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ความเข้าใจในบทบาท				
		ชัดเจน (N = 71)		คลุมเครือ (N = 73)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ท่าน.....	3.19	0.89	3.47	1.04	1.60
22.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่าน....	3.17	0.94	3.32	0.99	0.90
23.	ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ตำหนิต่านด้วยอารมณ์.....	3.23	1.03	3.57	1.01	2.06*
24.	รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอที่จะดำรงฐานะทางสังคมของท่าน.....	3.03	1.07	3.34	0.93	1.83
25.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	3.86	0.72	4.21	0.65	3.14*
26.	ผลงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป.....	3.97	0.81	4.14	0.67	1.33
27.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความศรัทธาในตัวท่าน.....	3.68	0.71	3.90	0.73	1.90
28.	ท่านพอใจในความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาของท่าน.....	3.36	0.76	3.84	0.70	1.77
29.	ท่านพอใจในนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	3.31	1.10	3.53	0.94	1.31

ตาราง ก (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ความเข้าใจในบทบาท				
		ชัดเจน (N = 71)		คลุมเครือ (N = 73)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียง) ว่าอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน.....	3.70	1.01	3.66	0.96	-0.28
31.	ท่านมีเสรีภาพในการทำงาน.....	3.66	0.88	4.00	0.73	2.52*
32.	บุคลากรในสำนักงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน.....	3.76	0.80	4.01	0.66	2.08*
33.	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านรวดเร็วถูกต้อง.....	3.75	0.71	3.99	0.63	2.14*
34.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อปัญหาต่าง ๆ ของท่าน.....	3.44	1.00	3.56	0.83	0.82
35.	ท่านได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา.....	3.11	0.87	3.60	0.94	3.24*
36.	หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์และมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี.....	3.79	0.65	4.18	0.65	3.58*
37.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา....	3.31	0.77	3.70	0.66	3.26*
38.	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ.....	3.38	0.90	3.60	0.80	1.57
39.	ท่านพอใจในคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา.....	3.75	0.86	3.71	0.81	-0.25

ตาราง ก (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ความเข้าใจในบทบาท					
		ชัดเจน (N = 71)		คลุมเครือ (N = 73)		t	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
40.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านกำลังประสบอยู่....	3.51	1.00	3.59	0.93	0.51	
41.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.59	0.87	3.63	0.94	0.26	
42.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	3.59	0.80	3.81	0.79	1.63	
43.	ท่านเชื่อว่าตำแหน่งการทำงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต.....	2.99	1.10	3.19	1.15	1.10	
44.	ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการเลื่อนตำแหน่งในสายงานของท่าน.....	2.90	1.15	3.00	1.13	0.52	
45.	ท่านพอใจที่มีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือไปศึกษาดูงาน.....	3.80	1.15	3.86	1.06	0.33	
รวมเฉลี่ย		3.59	0.43	3.76	0.44	2.33*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง ข เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง
จำแนกตามการมุ่งอนาคต

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	การมุ่งอนาคต				t
		สูงกว่า (N = 82)		ต่ำกว่า (N = 62)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งศึกษา ธิการอำเภอ.....	3.81	1.11	3.99	0.92	1.07
2.	ท่านสำนึกว่าท่านมีหน้าที่รักษาและ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน....	4.13	0.78	4.45	0.50	3.60*
3.	ท่านมีโอกาสกำหนดนโยบายของ หน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ.....	3.34	1.01	3.59	1.05	1.42
4.	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน.....	3.77	0.61	3.99	0.58	2.14*
5.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงาน ของท่านในทางที่ดี.....	4.03	0.85	4.46	0.55	3.49*
6.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทาง 'ไม่ดี' ท่านจะพยายามชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคคลนั้น.....	4.00	0.70	4.16	0.81	1.23
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จ ลุล่วง.....	4.29	0.71	4.21	0.56	-0.76
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	3.71	0.88	4.18	0.59	3.67*
9.	ปริมาณในหน้าที่รับผิดชอบของท่าน เหมาะสม.....	3.69	0.93	3.44	1.01	-1.55
10.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงาน.....	3.90	0.59	4.10	0.46	2.14*

ตาราง ข (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	การมุ่งอนาคต				
		สูงกว่า (N = 62)		ต่ำกว่า (N = 62)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานโครงการ.....	4.05	0.56	4.06	0.53	0.14
12.	ท่านยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม.....	3.92	0.86	4.39	0.54	3.80*
13.	ตำแหน่งของท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียงในสังคม.....	3.63	0.81	3.87	0.81	1.73
14.	ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ดีขึ้น.....	3.16	0.94	3.21	1.17	0.25
15.	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชาเสมอ.....	4.03	0.75	3.84	0.78	-1.48
16.	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ.....	3.65	0.93	3.77	0.78	0.87
17.	ตำแหน่งของท่านมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมตำแหน่งข้าราชการอื่นในระดับเดียวกัน	3.69	1.23	4.10	0.86	2.36*
18.	ท่านพอใจในสภาพของการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่.....	3.35	1.10	3.41	1.10	0.32
19.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม.....	3.45	0.90	3.27	1.14	-1.08
20.	ท่านพอใจในการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน.....	3.29	1.18	3.15	1.06	-0.77

ตาราง ข (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	การมุ่งอนาคต				
		สูงกว่า (N = 62)		ต่ำกว่า (N = 62)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับ บัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำ แก่ท่าน.....	3.35	0.87	3.32	1.05	0.23
22.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับ บัญชาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่าน....	3.23	0.88	3.26	1.04	0.18
23.	ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ตำหนิต่านด้วย อารมณ์.....	3.21	1.01	3.55	1.03	1.97
24.	รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอที่ จะดำรงฐานะทางสังคมของท่าน.....	3.29	1.09	3.11	0.99	-1.03
25.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน.....	3.89	0.79	4.16	0.62	2.23*
26.	ผลงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ ยอมรับโดยทั่วไป.....	3.94	0.81	4.15	0.69	1.69
27.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความ ศรัทธาในตัวท่าน.....	3.60	0.80	3.94	0.64	2.86*
28.	ท่านพอใจในความรู้ ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาของท่าน.....	3.55	0.76	3.89	0.69	2.83*
29.	ท่านพอใจในนโยบายของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ.....	3.26	1.13	3.55	0.93	1.69

ตาราง ข (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	การมุ่งอนาคต				
		สูงกว่า (N = 62)		ต่ำกว่า (N = 62)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียง) ว่าอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน.....	3.69	0.92	3.67	1.03	0.14
31.	ท่านมีเสรีภาพในการทำงาน.....	3.76	0.92	3.89	0.74	0.96
32.	บุคลากรในสำนักงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน.....	3.94	0.87	3.85	0.63	-0.63
33.	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านรวดเร็วถูกต้อง.....	3.74	0.77	3.96	0.60	1.88
34.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อปัญหาต่าง ๆ ของท่าน.....	3.48	0.90	3.51	0.93	0.18
35.	ท่านได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา.....	3.24	0.86	3.45	0.98	1.33
36.	หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์และมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี.....	3.79	0.73	4.13	0.60	3.10*
37.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา.....	3.29	0.82	3.67	0.63	3.04*
38.	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ.....	3.47	0.88	3.51	0.84	0.31
39.	ท่านพอใจในคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา.....	3.77	0.86	3.70	0.81	-0.56

ตาราง ข (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	การมุ่งอนาคต					
		สูงกว่า (N = 62)		ต่ำกว่า (N = 62)		t	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
40.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านกำลังประสบอยู่....	3.68	0.95	3.45	0.96	1.41	
41.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.71	0.93	3.54	0.83	-1.41	
42.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	3.50	0.83	3.85	0.76	2.67*	
43.	ท่านเชื่อว่าตำแหน่งการทำงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต.....	3.03	1.02	3.13	1.21	0.54	
44.	ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการเลื่อนตำแหน่งในสายงานของท่าน.....	2.97	0.98	2.94	1.25	-0.15	
45.	ท่านพอใจที่มีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือไปศึกษาดูงาน.....	3.69	1.22	3.94	1.00	1.33	
	รวมเฉลี่ย	3.60	0.45	3.74	0.42	1.83	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง ค เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	วุฒิการศึกษา				
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
		(N = 91)		(N = 53)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์.....	4.05	0.92	3.66	1.11	2.25*
2.	ท่านสำนึกว่าท่านมีหน้าที่รักษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน....	4.38	0.70	4.32	0.61	0.55
3.	ท่านมีโอกาสกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ.....	3.52	0.98	3.42	1.13	0.56
4.	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน.....	3.84	0.64	4.00	0.52	-1.60
5.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางที่ดี.....	4.25	0.71	4.32	0.75	-0.54
6.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคคลนั้น.....	4.08	0.76	4.11	0.78	-0.27
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วง.....	4.30	0.68	4.15	0.53	1.35
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์.....	3.98	0.77	3.98	0.75	-0.02
9.	ปริมาณในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสม.....	3.54	1.03	3.57	0.91	-0.16
10.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน.....	4.01	0.59	4.02	0.42	-0.09

ตาราง ค (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	วุฒิการศึกษา				
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
		(N = 91)		(N = 53)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานโครงการ.....	4.05	0.58	4.06	0.46	0.02
12.	ท่านยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม.....	4.12	0.80	4.30	0.58	-1.57
13.	ตำแหน่งของท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียงในสังคม.....	3.85	0.74	3.62	0.93	1.59
14.	ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ดีขึ้น.....	3.16	1.05	3.23	1.14	-0.33
15.	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชาเสมอ.....	3.98	0.73	3.83	0.83	1.12
16.	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ.....	3.75	0.80	3.66	0.92	0.60
17.	ตำแหน่งของท่านมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมตำแหน่งข้าราชการอื่นในระดับเดียวกัน	3.91	0.93	3.94	1.12	-0.18
18.	ท่านพอใจในสภาพของการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่.....	3.47	1.06	3.25	1.16	1.20
19.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม.....	3.44	0.96	3.19	1.18	1.39
20.	ท่านพอใจในการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน.....	3.23	1.04	3.17	1.22	0.32

ตาราง ค (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	วุฒิการศึกษา				
		ปริญญาตรี (N = 91)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 53)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับ บัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำ แก่ท่าน.....	3.32	0.98	3.36	0.98	-0.24
22.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับ บัญชาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่าน....	3.29	0.95	3.17	1.01	0.69
23.	ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ตำหนิต่านด้วย อารมณ์.....	3.26	1.02	3.64	1.02	-2.14*
24.	รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอที่ จะดำรงฐานะทางสังคมของท่าน.....	3.14	1.00	3.26	1.11	-0.68
25.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน.....	4.04	0.70	4.04	0.73	0.05
26.	ผลงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ ยอมรับโดยทั่วไป.....	4.03	0.78	4.09	0.69	-0.47
27.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความ ศรัทธาในตัวท่าน.....	3.75	0.77	3.87	0.65	-0.96
28.	ท่านพอใจในความรู้ ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาของท่าน.....	3.75	0.75	3.74	0.71	0.09
29.	ท่านพอใจในนโยบายของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ.....	3.48	1.02	3.32	1.05	0.92

ตาราง ค (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	วุฒิการศึกษา				
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
		(N = 91)		(N = 53)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียง) ว่าอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน.....	3.68	0.95	3.68	1.03	0.01
31.	ท่านมีเสรีภาพในการทำงาน.....	3.86	0.77	3.79	0.91	0.46
32.	บุคลากรในสำนักงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน.....	3.88	0.79	3.91	0.66	-0.21
33.	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านรวดเร็วถูกต้อง.....	3.87	0.69	3.87	0.68	0.00
34.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อปัญหาต่าง ๆ ของท่าน.....	3.46	0.87	3.57	0.99	-0.66
35.	ท่านได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา.....	3.35	0.95	3.38	0.93	-0.16
36.	หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์และมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี.....	3.98	0.70	4.00	0.65	-0.19
37.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา.....	3.56	0.72	3.42	0.77	1.14
38.	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ.....	3.58	0.83	3.34	0.88	1.66
39.	ท่านพอใจในคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา.....	3.75	0.80	3.70	0.89	0.34

ตาราง ค (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	วุฒิการศึกษา				
		ปริญญาตรี (N = 91)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 53)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
40.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านกำลังประสบอยู่....	3.54	0.92	3.57	1.03	0.17
41.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.54	0.90	3.74	0.90	-1.27
42.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	3.78	0.74	3.57	0.89	1.55
43.	ท่านเชื่อว่าตำแหน่งการทำงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต.....	3.02	1.12	3.21	1.15	-0.95
44.	ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการเลื่อนตำแหน่งในสายงานของท่าน.....	3.07	1.06	2.75	1.24	1.59
45.	ท่านพอใจที่มีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือไปศึกษาดูงาน.....	3.77	1.13	3.94	1.06	-0.91
	รวมเฉลี่ย	3.69	0.44	3.66	0.44	0.47

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง ง เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง
จำแนกตามอายุ

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	อายุ				
		ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย		สูงกว่าค่าเฉลี่ย		t
		(N = 82)		(N = 62)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งศึกษา ธิการอำเภอ.....	3.76	1.01	4.11	0.98	-2.13*
2.	ท่านสำนึกว่าท่านมีหน้าที่รักษาและ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน....	4.41	0.63	4.29	0.71	1.11
3.	ท่านมีโอกาสกำหนดนโยบายของ หน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ.....	3.57	1.03	3.35	1.04	1.25
4.	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน.....	3.85	0.63	3.95	0.56	-0.97
5.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงาน ของท่านในทางที่ดี.....	4.32	0.72	4.23	0.73	0.75
6.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทาง ไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงทำความเข้าใจกับ บุคคลนั้น.....	4.21	0.72	3.94	0.81	2.14*
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จ ลุล่วง.....	4.12	0.62	4.40	0.61	-2.72*
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	3.87	0.80	4.13	0.69	-2.08*
9.	ปริมาณในหน้าที่รับผิดชอบของท่าน เหมาะสม.....	3.50	1.01	3.61	0.95	-0.68
10.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงาน.....	3.96	0.51	4.08	0.55	-1.32

ตาราง ง (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	อายุ				
		ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย		สูงกว่าค่าเฉลี่ย		t
		(N = 82)		(N = 62)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานโครงการ.....	3.98	0.57	4.16	0.49	-2.07*
12.	ท่านยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม.....	4.13	0.77	4.26	0.68	-1.01
13.	ตำแหน่งของท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียงในสังคม.....	3.70	0.81	3.85	0.83	-1.16
14.	ท่านมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ดีขึ้น.....	3.30	1.04	3.03	1.12	1.51
15.	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชาเสมอ.....	3.91	0.71	3.94	0.85	-0.16
16.	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ.....	3.71	0.79	3.37	0.91	-0.13
17.	ตำแหน่งของท่านมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมตำแหน่งข้าราชการอื่นในระดับเดียวกัน	3.84	0.98	4.03	1.02	-1.14
18.	ท่านพอใจในสภาพของการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่.....	3.15	1.09	3.71	1.03	-3.14*
19.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม.....	3.26	1.04	3.47	1.05	-1.20
20.	ท่านพอใจในการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน.....	3.17	1.20	3.26	0.99	-0.47

ตาราง ง (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	อายุ				
		ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย		สูงกว่าค่าเฉลี่ย		t
		(N = 82)		(N = 62)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ท่าน.....	3.30	0.97	3.37	1.00	-0.40
22.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่าน....	3.22	0.99	3.27	0.94	-0.33
23.	ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ตำหนิตานด้วยอารมณ์.....	3.49	1.03	3.29	1.03	1.14
24.	รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอที่จะดำรงฐานะทางสังคมของท่าน.....	3.10	1.08	3.31	0.97	-1.20
25.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	3.94	0.76	4.18	0.62	-2.02*
26.	ผลงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป.....	4.06	0.76	4.06	0.73	0.10
27.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความศรัทธาในตัวท่าน.....	3.70	0.75	3.92	0.69	-1.85
28.	ท่านพอใจในความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาของท่าน.....	3.72	0.69	3.77	0.80	-0.44
29.	ท่านพอใจในนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	3.28	1.02	3.61	1.01	-1.94

ตาราง ง (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	อายุ				
		ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย		สูงกว่าค่าเฉลี่ย		t
		(N = 82)		(N = 62)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียง) ว่าอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน.....	3.63	1.04	3.74	0.90	-0.65
31.	ท่านมีเสรีภาพในการทำงาน.....	3.73	0.89	3.97	0.70	-1.72
32.	บุคลากรในสำนักงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน.....	3.82	0.77	3.98	0.69	-1.34
33.	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านรวดเร็วถูกต้อง.....	3.74	0.73	4.03	0.57	-2.65*
34.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อปัญหาต่าง ๆ ของท่าน.....	3.45	0.95	3.56	0.88	-0.73
35.	ท่านได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา.....	3.28	0.95	3.47	0.92	-1.19
36.	หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์และมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี.....	3.99	0.68	3.98	0.69	0.03
37.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา.....	3.41	0.70	3.63	0.77	-1.75
38.	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ.....	3.35	0.85	3.68	0.83	-2.29*
39.	ท่านพอใจในคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา.....	3.71	0.85	3.76	0.80	-0.36

ตาราง ง (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	อายุ				
		ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย		สูงกว่าค่าเฉลี่ย		t
		(N = 82)		(N = 62)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
40.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านกำลังประสบอยู่....	3.48	0.98	3.65	0.93	-1.05
41.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.56	0.89	3.68	0.92	-0.77
42.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	3.66	0.84	3.76	0.76	-0.74
43.	ท่านเชื่อว่าตำแหน่งการทำงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต.....	3.20	1.14	2.95	1.11	1.29
44.	ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการเลื่อนตำแหน่งในสายงานของท่าน.....	2.87	1.25	3.06	0.97	-1.07
45.	ท่านพอใจที่มีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือไปศึกษาดูงาน.....	3.94	1.08	3.69	1.13	1.33
	รวมเฉลี่ย	3.63	0.44	3.74	0.44	-1.47

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง ๑ เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง				
		ต่ำกว่า 12 ปี		12 ปี ขึ้นไป		t
		(N = 54)		(N = 90)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ.....	3.83	1.13	3.96	0.94	-0.70
2.	ท่านสำนึกว่าท่านมีหน้าที่รักษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน....	4.33	0.80	4.38	0.57	-0.36
3.	ท่านมีโอกาสกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ.....	3.37	1.07	3.54	1.02	-0.97
4.	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน.....	3.80	0.60	3.96	0.60	-1.55
5.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางที่ดี.....	4.22	0.69	4.31	0.74	-0.71
6.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคคลนั้น.....	4.17	0.72	4.04	0.79	0.93
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วง.....	4.04	0.64	4.37	0.59	-3.14*
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์.....	3.80	0.74	4.09	0.76	-2.26*
9.	ปริมาณในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสม.....	3.35	0.99	3.67	0.96	-1.88
10.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน.....	3.89	0.50	4.09	0.53	-2.23*

ตาราง ๑ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง				
		ต่ำกว่า 12 ปี		12 ปี ขึ้นไป		t
		(N = 54)		(N = 90)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานโครงการ.....	3.91	0.59	4.14	0.49	-2.61*
12.	ท่านยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม.....	4.00	0.85	4.30	0.63	-2.26*
13.	ตำแหน่งของท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียงในสังคม.....	3.65	0.78	3.83	0.84	-1.32
14.	ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ดีขึ้น.....	3.46	0.95	3.02	1.12	-2.42*
15.	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชาเสมอ.....	4.00	0.75	3.88	0.78	0.93
16.	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ.....	3.57	0.86	3.80	0.82	-1.57
17.	ตำแหน่งของท่านมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมตำแหน่งข้าราชการอื่นในระดับเดียวกัน	3.70	1.14	4.06	0.88	-1.95
18.	ท่านพอใจในสภาพของการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่.....	3.04	1.20	3.60	0.98	-3.07*
19.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม.....	3.25	0.99	3.40	1.08	-0.78
20.	ท่านพอใจในการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน.....	3.07	1.26	3.29	1.01	-1.13

ตาราง จ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง				
		ต่ำกว่า 12 ปี		12 ปี ขึ้นไป		t
		(N = 54)		(N = 90)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21.	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ท่าน.....	3.28	0.98	3.37	0.98	-0.53
22.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่าน....	3.30	1.00	3.21	0.95	0.51
23.	ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ตำหนิตานด้วยอารมณ์.....	3.43	1.02	3.39	1.05	0.21
24.	รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอที่จะดำรงฐานะทางสังคมของท่าน.....	2.80	1.09	3.42	0.94	-3.65*
25.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	3.91	0.83	4.12	0.62	-1.65
26.	ผลงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป.....	3.96	0.78	4.11	0.73	-1.16
27.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความศรัทธาต่อท่าน.....	3.65	0.71	3.88	0.73	-1.85
28.	ท่านพอใจในความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาของท่าน.....	3.70	0.66	3.77	0.78	-0.50
29.	ท่านพอใจในนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	3.28	1.09	3.51	0.90	-1.32

ตาราง จ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง				
		ต่ำกว่า 12 ปี		12 ปี ขึ้นไป		t
		(N = 54)		(N = 90)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียง) ว่าอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน.....	3.63	1.07	3.71	0.93	-0.48
31.	ท่านมีเสรีภาพในการทำงาน.....	3.72	0.96	3.90	0.72	-1.18
32.	บุคลากรในสำนักงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน.....	3.85	0.71	3.91	0.76	-0.46
33.	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านรวดเร็วถูกต้อง.....	3.78	0.69	3.92	0.67	-1.23
34.	ท่านพอใจในความสนใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อปัญหาต่าง ๆ ของท่าน.....	3.50	0.95	3.50	0.90	0.00
35.	ท่านได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา.....	3.35	1.05	3.37	0.87	-0.09
36.	หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์และมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี.....	3.96	0.70	4.00	0.67	-0.32
37.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา....	3.41	0.71	3.57	0.75	-1.26
38.	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ.....	3.37	0.94	3.57	0.79	-1.34
39.	ท่านพอใจในคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา.....	3.69	0.82	3.76	0.84	-0.49

ตาราง จ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญ	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง				
		ต่ำกว่า 12 ปี		12 ปี ขึ้นไป		t
		(N = 54)		(N = 90)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
40.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านกำลังประสบอยู่....	3.52	0.93	3.57	0.98	-0.29
41.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.57	0.88	3.63	0.92	-0.38
42.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	3.69	0.91	3.71	0.74	-0.19
43.	ท่านเชื่อว่าตำแหน่งการทำงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต.....	3.30	1.16	2.97	1.10	1.17
44.	ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการเลื่อนตำแหน่งในสายงานของท่าน.....	3.11	1.11	2.86	1.15	1.31
45.	ท่านพอใจที่มีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือไปศึกษาดูงาน.....	3.94	1.24	3.77	1.02	0.94
	รวมเฉลี่ย	3.61	0.50	3.72	0.40	-1.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายอนันต์ ชื่อสกุล สุขกัลล

เกิดวันที่ 29 สิงหาคม พุทธศักราช 2497

สถานที่เกิด อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 21/56 หมู่ 6 ซอยขวัญสุข ถนนกรุงเทพฯ - นนทบุรี
ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี
จังหวัดนนทบุรี 11000

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดระยอง

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดระยอง
ถนนบางจาก อำเภอเมืองระยอง
จังหวัดระยอง 21000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2512 ม.ศ. 3 จากโรงเรียนบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

พ.ศ. 2517 ป.กศ.สูง จากวิทยาลัยครูสวนสุนันทา

พ.ศ. 2524 กศ.บ. (ประวัติศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางเขน

พ.ศ. 2541 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขวัญของศิษษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง

บทคัดย่อ
ของ
อนันต์ สุขกลัด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2541

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง และเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำแนกตามความเข้าใจในบทบาท การมุ่งอนาคต วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง อยู่ในระดับสูง
2. ขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง เมื่อจำแนกตามความเข้าใจในบทบาท มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ขวัญของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษาภาคกลาง จำแนกตามการมุ่งอนาคต วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยของขวัญไม่แตกต่างกัน

MORALE OF DISTRICT EDUCATION OFFICERS IN THE CENTRAL EDUCATIONAL REGION

AN ABSTRACT

BY

ANUN SUKKLAD

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

December 1998

The purposes of this study were to study the level of morale of the district educational officers in the central educational region; and compare the average of the district educational officers in the central educational region according to their role understanding, future expectation, educational degree, age and work experience in the position of the district educational officer. The sample consisted of 144 district educational officers in the central educational region. The instrument that was used for collection data was a 5-part rating-scale questionnaire. The statistics that used for the analysis of data were the percentage, mean, standard deviation and t-test.

The research findings were as follows :

1. The morale of the district education officers in the central educational region was at the high level.

2. The morale of the district education officers in the central educational region according to their role understanding variables was statistically different at the .05 level of significance; the morale of the district educational officers in the central educational region according to future expectation, educational degree, age and work experience in the position variables was not significantly different.