

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะไต่ถว้ถึงผลของการวิจัยที่ถวานมาทั้งหมดตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานในการวิจัย การอภิปรายผล รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งไ้มาจากการวิเคราะห์ โดยจะถว้ตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อถองการศึกษาของค้ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยมองจากตัวแปรต่าง ๆ ค้ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ชวงเวลาในการเป็นศึกษานิเทศก์ รับผิดชอบในหมวดวิชาที่ตรงหรือไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีหรือไม่มีทักษะในการนิเทศเพียงพอ สับสนหรือไม่สับสนในบทบาทหน้าที่ และทัศนคติของครูที่ม้ต่อศึกษานิเทศก์

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยไ้ทำตามลำดับดังนี้

1. สมมุติฐานในการวิจัย โดยผู้วิจัยไ้ตั้งสมมุติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลไ้ดังนี้

- 1.1 องค้ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์พอใจในการปฏิบัติงานไ้แก่ ลักษณะงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ

- 1.2 องค้ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่พอใจในการปฏิบัติงานไ้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกอถูกล นโยบายของการนิเทศ

การบริหาร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน สถานภาพหรือเกียรติภูมิของตำแหน่ง

- 1.3 ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มศึกษานิเทศก์ต่าง ๆ โดยมองจากตัวแปร เพศ ระยะเวลาในการเป็นศึกษานิเทศก์ มีหรือไม่มีทักษะในการนิเทศเพียงพอ สับสนหรือไม่สับสนในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในหมวดวิชาตรงหรือไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ ทักษะที่คิดหรือไม่คิดของครูที่มิต่อศึกษานิเทศก์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่จะใช้ในการวิจัย เป็นศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดที่ประจำอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างมาจากทุกเขตการศึกษาเขตละ 3 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 36 จังหวัด จำนวนศึกษานิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 354 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเพื่อสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ใน 11 องค์ประกอบ ในขั้นต้นได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 ท่านช่วยพิจารณาแบบสอบถามใหม่ความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและเนื้อหา หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัยครั้งนี้ หลังจากนั้นก็นำแบบสอบถามมาปรับปรุงคัดเลือกขจัดข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามฉบับจริงจำนวน 65 ข้อ แบบสอบถามฉบับจริงได้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนแรกถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวและตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา ส่วนตอนที่สองเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบไปด้วย 11 องค์ประกอบใหญ่ ๆ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์จำนวน 354 ฉบับ หลังจากนั้น 28 วันจึงรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.62 แต่ในจำนวนนี้เป็นแบบสอบถามเสียใช้ในการวิจัยไม่ได้จำนวน 27 ฉบับ ส่วนที่ใช้ในการวิจัยได้จำนวน 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.99

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้วิเคราะห์เป็น 3 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพของประชากรกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูล ส่วนตัวและตัวแปรอิสระที่ต้องการศึกษาโดยวิเคราะห์โดย
- ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์โดย
- ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศกรกลุ่มต่าง ๆ ตามข้อมูลส่วนตัวและตัวแปร อิสระที่ต้องการจะศึกษา โดยวิเคราะห์โดย และทดสอบหา นัยสำคัญของความแตกต่างของร้อยละ

สรุปผลของการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่จะสรุปผลของการวิจัยได้ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 354 คน แต่ที่ตอบ แบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 269 คน มีเพศชายคิดเป็นร้อยละ 76.21 ส่วนอีกร้อยละ 23.79 เป็นเพศหญิง เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าศึกษานิเทศกรส่วนใหญ่มีวุฒิ ปริญญาตรีขึ้นไปซึ่งคิดเป็นร้อยละ 69.14 ส่วนอีกร้อยละ 30.86 มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับอายุพบว่าเมื่ออายุต่ำกว่า 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 54.65 ส่วนที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.35 เมื่อจำแนกตามช่วงเวลาในการเป็นศึกษานิเทศกรพบว่า เป็น ศึกษานิเทศกรต่ำกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.16 ส่วนอีกร้อยละ 46.84 เป็นศึกษานิเทศกร มาแล้ว 10 ปีขึ้นไป

นอกจากนี้ยังพบว่า ส่วนมากศึกษานิเทศกรปฏิบัติงานในหมวดวิชาที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถซึ่งคิดเป็นร้อยละ 78.07 ส่วนอีกร้อยละ 21.93 ปฏิบัติงานในหมวด วิชาที่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ ส่วนทางด้านทักษะในการนิเทศนั้นพบว่าส่วนน้อย ที่มีทักษะในการนิเทศเพียงพอ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 26.02 ส่วนอีกร้อยละ 73.98 บอกว่า ยังมีทักษะในการนิเทศไม่เพียงพอ ส่วนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่นั้นพบว่ายังมี

ศึกษานิเทศก์จำนวนมากที่ยังสับสนในบทบาทหน้าที่ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 48.33 ส่วนอีก ร้อยละ 51.67 นั้นไม่สับสนในบทบาทหน้าที่ของตน และเมื่อพิจารณาถึงทัศนคติของครู ที่มีต่อศึกษานิเทศก์พบว่า ศึกษานิเทศก์ส่วนมากบอกว่าครูมีทัศนคติที่ดีต่อตน มีเพียงร้อยละ 13.01 เท่านั้นที่บอกว่าครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อตน

2. จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า

2.1 ศึกษานิเทศก์พอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ และสามารถจัดลำดับ ได้ดังนี้

- (1) ลักษณะงาน พอใจร้อยละ 84.75
- (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พอใจร้อยละ 84.75
- (3) ความรับผิดชอบและปริมาณงาน พอใจร้อยละ 82.90
- (4) สถานภาพของงานและตำแหน่ง พอใจร้อยละ 80.75
- (5) การยอมรับนับถือในผลงาน พอใจร้อยละ 72.86
- (6) นโยบายของการนิเทศ พอใจร้อยละ 71.37
- (7) ผลสัมฤทธิ์ของงาน พอใจร้อยละ 53.43

2.2 ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ และสามารถ จัดลำดับได้ดังนี้

- (1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่พอใจร้อยละ 62.58
- (2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน ไม่พอใจ ร้อยละ 59.48
- (3) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่พอใจร้อยละ 57.25
- (4) การบริหาร ไม่พอใจร้อยละ 54.42

3. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่าง กลุ่มศึกษานิเทศก์ต่าง ๆ พบว่า

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ความเชื่อมั่น 0.01 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มศึกษานิเทศก์ ต่อไปนี้

- (1) กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- (2) กลุ่มที่มีทักษะในการนิเทศเพียงพอกับกลุ่มที่ไม่เพียงพอ
- (3) กลุ่มที่มีความสับสนกับกลุ่มที่ไม่สับสนในบทบาทหน้าที่
- (4) กลุ่มศึกษานิเทศก์ที่บอกว่าครุมีทัศนคติที่ดีต่อตนกับกลุ่มที่บอกว่าครุมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อตน

หรืออาจจะกล่าวได้ว่า วุฒิ ทักษะในการนิเทศ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การที่รู้
ว่าครุมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อตน ส่งผลถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
แตกต่างกัน

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อเปรียบ เทียบระหว่างกลุ่มศึกษานิเทศก์ต่อไปนี้

- (1) กลุ่มเพศชายกับเพศหญิง
- (2) กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป
- (3) กลุ่มที่เป็นศึกษานิเทศก์มาแล้ว 10 ปี กับกลุ่มที่เป็นศึกษานิเทศก์
ยังไม่ถึง 10 ปี
- (4) กลุ่มที่ปฏิบัติงานในหมวดวิชาตรงตามความรู้ความสามารถ กับ
กลุ่มที่ปฏิบัติงานในหมวดวิชาที่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ

หรืออาจจะกล่าวได้ว่า เพศ อายุ เวลาในการ เป็นศึกษานิเทศก์ การมีโอกาสได้ปฏิบัติ
งานตรงตามความรู้ความสามารถ ไม่ส่งผลให้ความพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
แต่อย่างใด

3.3 ศึกษานิเทศก์ทุกกลุ่มพอใจในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์พอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า องค์ที่ทำให้ศึกษานิเทศก์พึงพอใจได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและปริมาณงาน สถานภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือในผลงาน นโยบายของการนิเทศการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่พึงพอใจคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ความก้าวหน้าและมั่นคงของงาน และการบริหาร กล่าวได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมุติฐาน เว้นแต่องค์ประกอบทางด้านสถานภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือในผลงาน นโยบายของการนิเทศ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ - สุขศาสตร์¹

(Motivation-Hygiene Theory) ของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งได้จำแนกองค์ประกอบของความพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภทคือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน (Motivation factors) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าของงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (Hygiene factors) ได้แก่ นโยบายขององค์การและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แต่มีข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ที่แตกต่างไปจากทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ซึ่งนำเสนอได้แก่

1. ศึกษานิเทศก์พึงพอใจต่อองค์ประกอบทางด้านนโยบายของการนิเทศ ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานและขัดแย้งกับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กซึ่งกล่าวว่า องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบดึงหรือหน่วงเหนี่ยว (Hygiene factor) ใหญ่ปฏิบัติงานไม่พอใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าศึกษานิเทศก์ได้รับการฝึกอบรม

¹ Federic Herzberg, Work and the Nature of Man

ทั้งระยะสั้นระยะยาวบ่อยครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การอบรมรุ่น ๆ ละ 45 วัน จึงทำให้ศึกษานิเทศก์เข้าใจจุดมุ่งหมายของการนิเทศ ตรงกันข้ามกับงานธุรกิจผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้กำหนดนโยบายเอง ลูกจ้างหรือคนงานเป็นผู้ที่คงปฏิบัติตามนโยบาย ดังนั้นผลงานวิจัยทางคานองคปรระกอบนี้จึงขัดแย้งกับทฤษฎีของ เฮอริช เบอร์กดิงกล่าวแล้ว

2. ศึกษานิเทศก์พอใจต่องคปรระกอบทางคานองความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก หน้วยศึกษานิเทศก์เป็นหน่วยงานชววย (Staff) แต่ละจังหวัดจะมีศึกษานิเทศก์ระหว่าง 7 - 13 คน ทุกคนมีตำแหน่งเหมือนกันแต่รับผิดชอบในหมวดวิชาที่แตกต่างกัน ส่วนหัวหน้าหน้วยตามสายการบังคับบัญชานับได้ว่าเป็นผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น แต่ในทางปฏิบัติหัวหน้าหน้วยปฏิบัติตนเป็นเพื่อนร่วมงานกับศึกษานิเทศก์อื่น ๆ นอกจากนั้นลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น งานนิเทศ งานประชุมอบรม งานประเมินผลการศึกษา งานประเมินมาตรฐานโรงเรียน งานการศึกษาผู้ใหญ่ งานเหล่านี้จะต้องร่วมกันปฏิบัติเป็นคณะ จึงอาจจะทำให้ศึกษานิเทศก์แต่ละจังหวัดมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นส่วนตัว จึงรู้สึกพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สำหรับความสัมพันธ์กับเพื่อนครูนั้น เนื่องจากวากอนที่จะมาเป็นศึกษานิเทศก์จะต้องผ่านการเป็นครูมาก่อน และเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม เมื่อมาเป็นศึกษานิเทศก์ก็ได้อาศัยทักษะในการนิเทศ หลักการนิเทศ จึงทำให้พอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนครู

3. ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พอใจต่องคปรระกอบทางคานองความก้าวหน้าและมั่นคงของงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเมอร์ริล² (Merrill) ซึ่งพบว่าอองคปรระกอบที่ทำให้ครูพอใจในงานค่าใดแก่ ความก้าวหน้าของงาน สิ่งที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่พึงพอใจอาจจะเนื่องมาจาก หลังการโอนโรงเรียนประชาบาลไปสังกัด

² Peter P. Merrill, "A Study Concerning the Job Satisfaction of Elementary Teachers and Principals" Dissertation Abstracts in Humanities and Social Sciences (Microfilm October 1971 V.31 No.7), p. 1547 - A.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเมื่อ พ.ศ. 2509 เป็นต้นมาทำให้ศึกษานิเทศกรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่ง เพราะโรงเรียนที่จะตองนี้เทศสนใหญ่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และในระยะหลังส่วนการศึกษาจังหวัดต่าง ๆ ได้จัดตั้งฝ่ายวิชาการซึ่งทำหน้าที่เหมือนกับศึกษานิเทศกรู้สึกไม่มั่นคงยิ่งขึ้น นอกจากนั้นศึกษานิเทศกรู้สึกไม่พอใจในโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผลงานนี้เทศจะปรากฏอยู่ที่โรงเรียนโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษของศึกษานิเทศกรู้สึกมีน้อยกว่าของครูใหญ่หรือครู สาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวจึงทำให้ศึกษานิเทศกรู้สึกไม่พอใจต่อองค์ประกอบทางด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน

องค์ประกอบอื่น ๆ ที่ทำให้ศึกษานิเทศกรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้แก่

1. ไม่พอใจต่อองค์ประกอบทางด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เรื่องที่ไม่พอใจอย่างเห็นได้ชัดคือ การขาดอุปกรณ์ในการนิเทศของแต่ละหมวดวิชา การขาดเอกสารสำหรับคนควาอ้างอิง การขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ในการผลิตเอกสารหรือมีแต่ใช้การไม่ได้ดี สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างมากแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีสิ่งจูงใจและความศึริเริ่มในการปฏิบัติงานสักปานใดก็ตามงานจะบรรลุผลสำเร็จได้ยาก ด้วยเหตุนี้ศึกษานิเทศกรู้สึกไม่พอใจต่อองค์ประกอบทางด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. ไม่พอใจต่อองค์ประกอบทางด้านการบริหาร เรื่องที่รู้สึกไม่พอใจได้แก่งบประมาณที่หน่วยงานของตนได้รับน้อยเกินไปไม่สามารถนำไปจัดนิเทศการศึกษาได้ครบทุกโครงการที่หน่วยงานของตนได้กำหนดไว้ นอกจากนั้นยังไม่พอใจต่อการแนะนำช่วยเหลือทางวิชาการจากศึกษานิเทศกรู้สึกเขตและศึกษานิเทศกรู้สึกกรมสามัญศึกษาซึ่งอาจจะเนื่องจากหน่วยงานทั้งสองให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือแก่ศึกษานิเทศกรู้สึกจังหวัดน้อยเกินไปหรือสิ่งที่ให้การช่วยเหลือแนะนำนั้นไม่สามารถนำไปใช้ในโรงเรียน อีกประการหนึ่งศึกษานิเทศกรู้สึกศึกษานิเทศกรู้สึกจังหวัดต้องการปฏิบัติงานวิชาการอย่างอิสระแต่ในทางตรงกันข้ามศึกษานิเทศกรู้สึกมักจะปฏิบัติงานตามคำสั่งของศึกษาธิการจังหวัดซึ่งได้แก่งานราชการพิเศษหรืองานราชการอื่น ๆ นอกเหนือหน้าที่ของศึกษานิเทศกรู้สึกโดยตรง นอกจากนั้นยังต้องปฏิบัติงานธุรการมากจนไม่มีเวลาจะศึริเริ่มงานตามหน้าที่ของตน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ศึกษานิเทศกรู้สึกไม่พอใจต่อองค์ประกอบนี้

3. ศึกษานิเทศก์ไม่พอใจต่อองค์ประกอบทางค่านเงินเดือนและผลประโยชน์
 เกอกูล เรื่องที่ไม่พอใจอย่างเห็นได้ชัดคือ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเงินเดือนกับค่า
 ครองชีพและสถานภาพทางสังคม ถึงแม้ว่าศึกษานิเทศก์จะได้รับผลประโยชน์เกอกูล
 จากทางราชการ เหมือนกับข้าราชการอื่น ๆ เช่น ได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะและ
 ค่าเช่าที่พักเมื่อออกนิเทศโรงเรียนมีสิทธิเบิกการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย มีสิทธิเบิกค่า
 เล่าเรียนบุตรตามระเบียบของทางราชการ ลาภิจหรือลาป่วยโดยไม่ถูกหักเงินเดือน
 มีสิทธิได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ แต่ศึกษานิเทศก์ยังไม่พอใจองค์ประกอบนี้ซึ่งสอดคล้อง
 กับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) และผลงานวิจัยของฮาเฟิน³
 (Hafen) ซึ่งพบว่านักศึกษานิเทศก์ (Health Educators) พอใจในรายได้น้อย
 ที่สุดและประทศกนี้ นียกรก็พบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ
 น้อยที่สุด⁴

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างศึกษานิเทศก์
 กลุ่มต่าง ๆ พบว่าความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเปรียบเทียบ
 ระหว่างศึกษานิเทศก์กลุ่มต่าง ๆ คือ

1. กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
2. กลุ่มที่มีทักษะในการนิเทศเพียงพอกับกลุ่มที่มีทักษะไม่เพียงพอ
3. กลุ่มที่มีความสับสนในบทบาทหน้าที่กับกลุ่มที่ไม่สับสน
4. กลุ่มศึกษานิเทศก์ที่บอกว่าครุมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองกับกลุ่มที่บอกว่าครุมี

ทัศนคติที่ไม่ดีต่อตนเอง

³ Brent Q. Hafen, "Job Satisfaction among Health Education" Dissertation Abstracts in Humanities and Social Sciences (Microfilm February 1971 V.31 No.8), p. 3373 - A.

⁴ ประศกคี้ นียกร "ความพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู"
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการเปรียบเทียบความพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กลุ่มต่าง ๆ พบว่า วุฒิ การมีหรือไม่มีทักษะในการนิเทศ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และทัศนคติของครูที่มีต่อศึกษานิเทศก์ ส่งผลให้ความพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ส่วนเพศ อายุ เวลาในการเป็นศึกษานิเทศก์ และการปฏิบัติงานในหมวดวิชาที่ตรงหรือไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ ไม่ส่งผลให้ความพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กลุ่มต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น มีเรื่องที่น่าสนใจก็คือ

1. กลุ่มศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความพอใจในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 61.60 ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และศึกษานิเทศก์ทั้งสองกลุ่มนี้มีความพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ที่เป็น เช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ผู้ที่มีวุฒิสุงมักจะมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและตั้งความหวังในผลงานไวสูง แต่ความคาดหวังนั้นไม่ได้รับผลสำเร็จตามต้องการ เพราะมีข้อจำกัดต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่อำนวยให้เพราะขาดเครื่องมือเครื่องใช้ ขาดหนังสือสำหรับค้นคว้าอ้างอิง ขาดงบประมาณ จึงทำให้กลุ่มศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

2. เมื่อพิจารณาถึงทักษะในการนิเทศพบว่า ศึกษานิเทศกร้อยละ 73.98 มีทักษะในการนิเทศไม่เพียงพอ ทั้ง ๆ ที่ทักษะนี้เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับผู้ที่จะไปนิเทศผู้อื่น ทักษะในการนิเทศนั้น วายล์⁵ (Wiles) ได้กล่าวว่า ศึกษานิเทศกรควรมีทักษะต่อไปนี้

⁵ Kimball Wiles, Supervision for Better School.

(Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc., 1967), p. 18.

คือทักษะในการ เป็นผู้นำ ทักษะทางค่านิยมมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านกระบวนการหมู่พวก ทักษะทางด้านการบริหารงานบุคคล และทักษะทางด้านการประเมินผล และเมื่อพิจารณา ความพอใจในงานของศึกษานิเทศก์ทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ความเชื่อมั่น 0.01 โดยกลุ่มที่มีทักษะในการนิเทศเพียงพอนั้นพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มศึกษานิเทศก์ที่มีทักษะในการนิเทศไม่เพียงพอ

3. เรื่องความเข้าใจในบทบาทหน้าที่พบว่ายังมีศึกษานิเทศก์อีกจำนวนมาก ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 48.33 ที่ยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งสิ่งนี้เป็นผลเสียหาย อย่างยิ่ง เพราะองค์การใดก็ตามถ้าปฏิบัติงานไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนแล้ว ผลงานขององค์การนั้นก็ย่อมบรรลุผลสำเร็จ และเมื่อพิจารณาถึงความพอใจในการ ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ความเชื่อมั่น 0.01 โดยกลุ่มที่ไม่สับสนในบทบาทหน้าที่พอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่ม ที่มีความสับสนในบทบาทหน้าที่

4. เมื่อพิจารณาถึงทัศนคติของครูที่มีต่อศึกษานิเทศก์ตามความเห็นของ ศึกษานิเทศก์เองพบว่า มีศึกษานิเทศก์ร้อยละ 86.99 ที่บอกว่าครูมีทัศนคติที่ดีต่อตน ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับที่ธีรเทพ ทองสถิตย์ เคยวิจัยพบว่า⁶ ทัศนคติโดยทั่วไปของครูที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์มิได้ เป็นไปในทางที่ดี และเมื่อเปรียบเทียบ ความพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ทั้งสองกลุ่มนี้พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 โดยกลุ่มที่บอกว่าครูมีทัศนคติที่ดีต่อตนพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มที่บอกว่าครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อตน

⁶ ธีรเทพ ทองสถิตย์, "ความคิดเห็นของครูประถมศึกษามีต่อการปฏิบัติ งานของศึกษานิเทศก์" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2515 (อค์สำเนา) หน้า ล.

5. เมื่อพิจารณาจากเพศพบว่าศึกษานิเทศก์ชายคิดเป็นร้อยละ 79.81 นอกนั้นเป็นศึกษานิเทศก์หญิง แต่เมื่อเปรียบเทียบความพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ทั้งสองกลุ่มพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ศึกษานิเทศก์หญิงมีแนวโน้มที่จะพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับของแฮมเมอร์⁷ (Hammer) ซึ่งพบว่า ตัวแปรทางเพศไม่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ (Special class) นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประศักดิ์ นัยกร⁸ ซึ่งพบว่าอาจารย์หญิงชายในวิทยาลัยครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. สำหรับทางด้านอายุพบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 54.65 ส่วนอีกร้อยละ 45.35 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปจำนวนดังกล่าวนี้ใกล้เคียงกับที่วิจิต เขมแข็ง⁹ เคยสำรวจไว้และพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 52.40 ส่วนอีกร้อยละ 47.60 มีอายุต่ำกว่า 40 ปี แต่เมื่อเปรียบเทียบความพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หรืออาจจะกล่าวได้ว่าอายุไม่ส่งผลให้ความพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ถ่าพิจารณาจากตารางร้อยละแล้วจะเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มที่จะพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี

⁷ Robert E. Hammer, "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa : An Application of the Herzberg Two Factor Theory" Dissertation Abstracts in Humanities and Social Sciences (Microfilm January 1971, V.31 No.7), p. 3373 - 4.

⁸ ประศักดิ์ นัยกร, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

⁹ วิจิต เขมแข็ง, "ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของนักวิชาการของศึกษานิเทศก์ประถมศึกษาประจำจังหวัด" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515 (อัครสำเนา) หน้า 66.

7. เมื่อพิจารณาตามจำนวนปีที่ เป็นศึกษานิเทศก์พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.16 เป็นศึกษานิเทศก์ไม่ถึง 10 ปี และอีกร้อยละ 46.84 เป็นศึกษานิเทศก์ 10 ปีขึ้นไป แต่เมื่อพิจารณาถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ทั้งสองกลุ่มนี้พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หรืออาจจะกล่าวได้ว่าจำนวนปีที่เคย เป็นศึกษานิเทศก์ไม่ส่งผล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

8. เมื่อพิจารณาถึงความรู้ความสามารถในหมวดวิชาที่รับผิดชอบ พบว่า ศึกษานิเทศก์ส่วนมากรับผิดชอบในหมวดวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพียง ร้อยละ 21.93 ที่ปฏิบัติงานในหมวดวิชาที่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งตามหลักการแล้วจะมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบในหมวดวิชาใดจะต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของเขาเป็นสำคัญ และเมื่อพิจารณาถึงความพอใจในการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์ทั้งสองกลุ่มพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การรับผิดชอบ ในหมวดวิชาที่ตรงหรือไม่ตรงกับความรู้ความสามารถไม่ส่งผลให้ความ ความพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่ากรมสามัญศึกษา ได้พยายามปรับปรุงคุณภาพของศึกษานิเทศก์อยู่เสมอ เช่น จัดให้มีการอบรมทั้งระยะสั้น ระยะยาวให้กับศึกษานิเทศก์แต่หมวดวิชา นอกจากนั้นยังมีเอกสารทางวิชาการให้ ศึกษานิเทศก์ได้ศึกษาค้นคว้าตามหมวดวิชาของตน และในลักษณะงานที่ศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นงานราชการพิเศษและงานราชการอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่หน้าที่ของ ศึกษานิเทศก์โดยตรง ประกอบกับมีศึกษานิเทศก์อีกร้อยละ 48.33 ซึ่งยังสับสนในบทบาท หน้าที่ อาจจะสับสนเหตุดังกล่าวแล้วจึงทำให้ศึกษานิเทศก์ทั้งสองกลุ่มพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถาพิจารณาจากคาร์บอนก็จะได้พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงาน ตรงตามความรู้ความสามารถมีแนวโน้มที่จะพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน ในหมวดวิชาที่ตรงตามความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบริหารงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับการศึกษาทักษะในการนิเทศ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และทัศนคติของครูที่มีต่อศึกษานิเทศก์ ส่งผลถึงความพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การนิเทศการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ ของกรมสามัญศึกษา และของแต่ละหน่วยงานเอง กรมสามัญศึกษาจึงควรปรับปรุงในสิ่งต่อไปนี้

1. จัดให้ศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัดมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี โดยจัดให้มี เครื่องใช้ในการผลิตเอกสารและเพื่อการนิเทศอย่างเพียงพอ จัดให้มีหนังสือเอกสารสำหรับคนคว้อางอิง นอกจากนี้สถานที่ปฏิบัติงานก็ควรปรับปรุงให้มีความสะดวกสบายและน่าภาคภูมิใจตามสมควร เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้มีกำลังใจและรักที่จะปฏิบัติงาน

2. ควรสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและก้าวหน้าให้กับศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด ซึ่งอาจจะทำได้โดยกระทรวงศึกษาธิการทบทวนข้อตกลงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิชาการกับกระทรวงมหาดไทย เสียใหม่ เพื่อมิให้มีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน ควรให้หน่วยศึกษานิเทศก์แต่ละจังหวัดประสานงานกับส่วนการศึกษาใหม่ยกขึ้นไม่ใช่ออกต่างฝ่ายต่างปฏิบัติ นอกจากนี้หาทางส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้น และให้มีโอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งมากกว่าที่เป็นอยู่

3. ควรให้หน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดปรับปรุงการบริหารงานในหน่วยของตน โดยจัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกหน่วยงาน ให้ศึกษานิเทศก์แต่ละคนปฏิบัติงานวิชาการอย่างจริงจัง ลดงานธุรการให้น้อยลง จัดให้มีแผนงานนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกรมสามัญศึกษาควรสนับสนุนในเรื่องงบประมาณให้เพียงพอตามความจำเป็นของละจังหวัด ให้หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาและเขตให้การช่วยเหลือแนะนำ และ

สนับสนุนงานวิชาการของศึกษานิเทศก์อย่างแท้จริง

4. กรมสามัญศึกษาควรหาวิธีการให้ศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดทุกคนมีทักษะที่จำเป็นในการนิเทศซึ่งนอกเหนือจากความรู้ความสามารถในหมวดวิชาที่ตนรับผิดชอบ และให้ศึกษานิเทศก์แต่ละคนเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน

ผู้วิจัยคิดว่ากรมสามัญศึกษาได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว ก็จะทำให้ศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดพอใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลให้งานนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าเดิม

สิ่งที่ควรวิจัยในอนาคต

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยมีข้อจำกัดในเรื่อง เวลา เงินทุน จึงใหญ่แต่เพียงวางองค์ประกอบใดเรื่องใดที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ และความพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แต่ละกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่เท่านั้น ส่วนสาเหตุของความพอใจหรือไม่พอใจนั้นการวิจัยนี้ไม่ได้ครอบคลุมไปถึง ดังนั้นถ้าจะมีการวิจัยครั้งต่อไปควรจะวิจัยเรื่องต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สาเหตุของความไม่พอใจในแต่ละเรื่องแต่ละองค์ประกอบ
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ กับความพอใจในการปฏิบัติงาน
3. เปรียบเทียบความพอใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ
4. ศึกษาความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
5. ศึกษาทักษะที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์