

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและขอเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาสภาพวิจัยในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อวิจัยในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ และ (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบวิจัยในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยพิจารณาจากตัวแปรต่าง ๆ คือ เพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และเวลาที่เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ตัวอย่างประชากรที่ใช้เป็นศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่สุ่มจากทั่วประเทศ จำนวน 360 คน จำแนกเป็นภาคต่าง ๆ ได้ ภาคใต้ 71 คน ภาคกลาง 123 คน ภาคเหนือ 76 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 90 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดกำหนดคำตอบ (check list) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้ จนเป็นที่เชื่อถือได้ มีเนื้อหาครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของวิจัยในการปฏิบัติงาน 12 ปัจจัยคือ (1) ลักษณะของงาน (2) สภาพการปฏิบัติงาน (3) ความมั่นคงของงาน (4) ความเจริญก้าวหน้า (5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (6) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (7) การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ (8) การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (9) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร (10) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (11) สถานภาพในสังคม และ (12) สภาพการขาดงานและการโยกย้าย

ในการเก็บข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยขอความอนุเคราะห์ให้หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ เป็นผู้แจกจ่ายแก่ศึกษานิเทศก์ในหน่วยของตน และรวบรวมส่งคืนผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณค่าร้อยละและค่าไค-สแควร์ เพื่อตรวจสอบสภาพขวัญ ศึกษานิสัยพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กลุ่มต่าง ๆ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่มีขวัญไม่ดี สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัย
2. ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เรียงลำดับจากปัจจัยที่มีผลทำให้ กิเลสความพึงพอใจในระดับสูง ไปสู่ปัจจัยที่มีผลทำให้กิเลสความพึงพอใจในระดับต่ำ ได้ดังนี้ (1) ลักษณะของงาน (2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (4) สภาพการขาดงานและการโยกย้าย (5) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร (6) สภาพภาพในสังคม (7) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (8) การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ (9) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (10) ความเจริญก้าวหน้า (11) สภาพการปฏิบัติงาน (12) ความมั่นคงของงาน
3. ขวัญของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเมื่อเปรียบเทียบระหว่างศึกษานิเทศก์ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี กับศึกษานิเทศก์ที่อายุเกิน 40 ปี ที่พบว่ามีความพึงพอใจในด้านสภาพภาพในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการศึกษา กับศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนา ที่พบว่ามีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานและด้านสภาพการขาดงานและการโยกย้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทั่วประเทศ โดยมีสมมุติฐาน 2 ประการ คือ

(1) ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีขวัญไม่ดี (2) ขวัญของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบระหว่างศึกษานิเทศก์กลุ่มต่างๆ ตามเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และเวลาที่เข้าสู่ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ปรากฏผลการวิจัย มีทั้งสอดคล้องกับสมมุติฐานและขัดแย้งกับสมมุติฐาน จึงจะได้อภิปรายต่อไป ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีขวัญไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน จากข้อมูลที่ปรากฏ เนื่องจากศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้า และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า ศึกษานิเทศก์เกือบทั้งหมดไม่พอใจโครงสร้างทางการบริหารของศึกษานิเทศก์ในปัจจุบัน และมีศึกษานิเทศก์จำนวนหนึ่งโอนไปทำงานอื่น เพราะเกิดความเบื่อหน่ายงานศึกษานิเทศก์ นอกจากนี้ยังมีศึกษานิเทศก์จำนวนมากเห็นว่าถ้ายังทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่อไป ตนไม่สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จที่มุ่งหวังได้ ความรู้สึกดังกล่าวอาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น การที่ในปัจจุบันหน่วยศึกษานิเทศก์มีฐานะ เป็นหน่วยที่ขึ้นต่อสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดเป็นของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการในหน่วย ไม่มีอำนาจตัดสินใจสั่งการ การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จะต้องขออนุมัติจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด โดยผ่านการกลั่นกรองของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์และผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เป็นการเพิ่มขั้นตอนการทำงาน ทำให้เกิดความล่าช้าไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ดังข้อสรุปของสมาคมศึกษานิเทศก์ที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ.2525 ซึ่งสรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่เห็นว่าโครงสร้างการบริหารในปัจจุบันทำให้ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมีน้อย และฐานะของศึกษานิเทศก์ก็ทยอยลดกว่าเดิม (9 : 5) แม้ในระยะหลัง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะมีข้อตกลงให้หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นผู้กลั่นกรองงานของศึกษานิเทศก์

และเสนอต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดโดยตรง ยกเว้นเรื่องการเงิน แต่การปฏิบัติของแต่ละจังหวัดก็มีได้เป็นแนวทางเดียวกัน

สาเหตุอีกประการหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงงานของศึกษานิเทศก์ที่แยกงานศึกษานิเทศก์ออกเป็น 2 ส่วนคือ งานนิเทศการศึกษาและงานแผนพัฒนา ซึ่งงานในส่วนที่ 2 มีลักษณะผิดแปลกไปจากงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ก่อนการเปลี่ยนแปลง (คู่มือปราชัยในข้อ 4) ประกอบกับระยะนี้เป็นระยะแรกของการเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ยังมีความสับสนในหน้าที่ อาจมีผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงได้

นอกจากนี้การที่ศึกษานิเทศก์มองไม่เห็นทางก้าวหน้าในสายงานของตนอย่างเด่นชัด และโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งบริหารระดับต่าง ๆ เช่น ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมือง (คู่มือปราชัยในข้อ 1 ด้านความเจริญก้าวหน้า) อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่กระทบกระเทือนความรู้สึกมั่นคงได้เช่นกัน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สิ่งที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่พอใจอย่างมากได้แก่ การขาดหนังสือและเอกสารเพื่อการค้นคว้า อ้างอิง ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ มนูญ บุญเชิด ที่พบว่า การขาดอุปกรณ์ในการนิเทศ ขาดเอกสารทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (52 : 127) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระเบียบ เพชรประสิทธิ์ ซึ่งพบว่า ปัญหาที่สำคัญในการนิเทศการศึกษาคือการขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการนิเทศ ขาดยานพาหนะในการเดินทางไปนิเทศ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า (57 . 57) อาจกล่าวได้ว่า ปัญหาการขาดแคลนเอกสารเพื่อการค้นคว้าอ้างอิง และการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาเป็นเวลานาน และยังไม่ได้รับการแก้ไขให้หมดไปแต่ประการใด

ด้านความเจริญก้าวหน้า ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่เห็นว่าโอกาสที่จะได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษมีน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนูญ บุญเชิด ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัดไม่พอใจในโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (52 : 127) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลงานทางกรนิเทศส่วนใหญ่จะปรากฏอยู่ที่โรงเรียน ความดีความชอบตกแก่ครูและผู้บริหารโรงเรียน และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ

จำนวนที่ศึกษานิสิตในหน่วยมีน้อย เมื่อคิดสัดส่วนของผู้ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษจึงมีน้อยตามไปด้วย องค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่ศึกษานิสิตไม่พึงพอใจอย่างมากในด้านการเจริญก้าวหน้าคือ ศึกษานิสิตเห็นว่าโอกาสที่ตนจะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความสามารถมีน้อย สอดคล้องกับผลการสำรวจของสมาคมศึกษานิสิต ซึ่งพบว่าศึกษานิสิตสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเกือบทั้งหมดมีความรู้สึกว่าคุณถูกกีดกัน ถูกจำกัดสิทธิ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ทำให้เสียขวัญ เสียกำลังใจในการปฏิบัติงาน (9 : 5) สาเหตุอาจเนื่องมาจากการที่ศึกษานิสิตไม่มีสิทธิ์ในการสอบเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ยกเว้นหัวหน้าหน่วยศึกษานิสิตเพียงคนเดียวเท่านั้นที่มีสิทธิ์สอบเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้

ค่าเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สิ่งที่ศึกษานิสิตไม่พอใจมากที่สุดคือ การขาดงบประมาณที่จะเบิกจ่ายเป็นค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พัก เพื่อการออกนิเทศหรือไปปฏิบัติราชการอย่างอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี คล้ายชม ที่พบว่าปัญหาสำคัญของการดำเนินการนิเทศการศึกษาของศึกษานิสิตคือ การขาดแคลนงบประมาณในการนิเทศ (53 : 93) เนื่องจากศึกษานิสิตต้องออกนิเทศโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลจากสำนักงาน และบางครั้งต้องไปประชุม อบรม หรือสัมมนาในต่างจังหวัด ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก แต่งบประมาณหมวดค่าใช้สอยมีจำกัด ไม่สัมพันธ์กับปริมาณงาน บางครั้งศึกษานิสิตต้องใช้เงินส่วนตัว ทำให้กระทบกระเทือนต่อฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวอีกด้วย

2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิสิตสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสูงคือ ลักษณะของงาน รองลงมาคือความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนูญ เอี่ยมวิสัย ที่พบว่า ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูง (41 : 85) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กล้า ทองขาว ซึ่งพบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีขวัญคือ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ (43 : 94)

3. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานไว้ว่า ขวัญของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างศึกษานิเทศก์กลุ่มต่าง ๆ ตาม เพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงานและเวลาที่เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แต่ผลการวิจัยปรากฏว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กล้า ทองขาว ที่พบว่า ตำแหน่ง วุฒิและประสบการณ์ ไม่ส่งผลให้ขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน (43 : 93) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรดเฟอ์ (Redefer) ซึ่งพบว่า เพศ อายุและระดับการศึกษามีอิทธิพลทำให้ขวัญของครูแตกต่างกัน (49 : 61-62)

อย่างไรก็ดี เมื่อแยกพิจารณารายปัจจัย พบว่า อายุ และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความพึงพอใจในบางปัจจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (คู่มือปราชัยข้อ 4)

การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานของการวิจัยนั้น อาจเป็นเพราะเหตุผลบางประการเช่น

3.1 การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ส่วนใหญ่กระทำโดยวิธีสรรหาของคณะกรรมการ ซึ่งจะมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามระเบียบ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น เป็นคนอดทน อึดกล้าน เสียสละ และอ่อนน้อม ถ่อมตน เป็นต้น ทำให้ศึกษานิเทศก์มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจจะทำให้มีความรู้สึกต่อบริการต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 การปฏิบัติงานของหน่วยศึกษานิเทศก์มีลักษณะเป็นหน่วยงานช่วย (Staff) ประกอบด้วยจำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อย ความสนิทสนมเป็นกันเอง ความเข้าใจระหว่างกันเกิดขึ้นได้ง่าย ทำให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และมีเจตคติหรือความรู้สึกต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน

3.3 การที่ศึกษานิเทศก์มีโอกาสได้ประชุม อบรมร่วมกันในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอ ทำให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการถ่ายทอดความรู้สึกต่าง ๆ ในหมู่ศึกษานิเทศก์เป็นไปอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง อันเป็นเหตุให้ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นและความรู้สึกต่อเรื่องต่าง ๆ คล้ายกันหรือเหมือนกันได้

4. เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุเกิน 40 ปี มีความพึงพอใจต่อสถานภาพในสังคมมากกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้ น่าจะเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์ที่มีอายุมากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน เป็นที่รู้จักของครูอย่างกว้างขวาง ประกอบกับวัฒนธรรมไทยที่ปลูกฝังให้เด็กเคารพผู้ใหญ่ ผู้มีอาวุโส น้อยเคารพผู้มีอาวุโสมาก ทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุมากได้รับความเคารพ เชื่อถือจากครูและบุคคลอื่น ๆ มากกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีอายุน้อย

เมื่อแยกศึกษานิเทศก์ออกเป็น 2 กลุ่ม ตามโครงสร้างระบบใหม่พบว่า ศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการศึกษา กับศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนา มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนาเป็นงานใหม่ซึ่งไม่อยู่ในสาขาความเชี่ยวชาญเดิมของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในงานนั้นเพียงพอ เช่น งานทางด้านการวางแผนงานจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณการประถมศึกษาของจังหวัด เป็นต้น ตรงกันข้ามกับศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการศึกษาซึ่งถนัดและคุ้นเคยกับงานวิชาการมาแต่ต้น จึงรู้สึกพอใจต่องานที่ปฏิบัติมากกว่าศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนา

นอกจากนี้ยังพบว่า ศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการศึกษา กับศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนา มีความพึงพอใจต่อสภาพการขาดงานและการโยกย้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อีกด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสาเหตุสำคัญคือ การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการศึกษาส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานตามโครงการซึ่งมีการรับผิดชอบร่วมกัน หากขาดบุคคลใดบุคคลหนึ่งไป อาจทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานตามโครงการ และส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ผลของโครงการได้ ดังนั้น การขาดงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการศึกษาจึงปรากฏผลเสียหายอย่างเด่นชัด และทำให้คนอื่นได้รับความเดือดร้อนด้วย เพราะต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น ต่างกับศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนาซึ่งมีงานในหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นงานในสำนักงาน และมีการแบ่งงานที่ค่อนข้างจะเป็นอิสระจากกัน ต่างคนต่างรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย การขาดงานของบุคคลหนึ่งจึงมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลอื่นไม่เด่นชัดมากนัก กระแสความไม่พึงพอใจต่อสภาพการขาดงานของเพื่อนร่วมงานจึงมีน้อยกว่าศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ในการพัฒนาองค์การนั้น องค์ประกอบหนึ่งที่ผู้บริหารไม่อาจละเลยได้คือ สุขภาพขององค์การ เพราะองค์การที่มีสุขภาพดีเท่านั้นจึงจะเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ

สุขภาพขององค์การ เปรียบได้กับสุขภาพของคน คนจะมีสุขภาพดีก็ต่อเมื่ออวัยวะต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนประกอบของร่างกายอยู่ในสภาพสมบูรณ์ มีการทำงานเป็นปกติ รวมทั้งมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย ในทำนองเดียวกัน สุขภาพที่ดีขององค์การจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่ไมบกพร่อง เช่น มีจุดมุ่งหมายที่เด่นชัด มีการสื่อสารที่ดี มีความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นต้น องค์ประกอบเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น หากองค์ประกอบใดเกิดข้อขัดข้องหรือบกพร่อง และไม่ได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง จะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย ในที่สุดจะเกิดความเสียหายต่อองค์การโดยรวม

ขวัญเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งผลต่อสุขภาพขององค์การ ขวัญที่ดีจะก่อให้เกิดผลสำคัญหลายประการ เช่น

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ รักดี ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงมีต่อองค์การ

3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน

4. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์การ

6. ทำให้เกิดความศรัทธาเริ่มในกิจการต่าง ๆ

7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ (28 : 100)

ด้วยเหตุนี้ การเสริมสร้างและบำรุงขวัญของศึกษานิเทศก์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในฐานะที่หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นองค์การที่สนับสนุนส่งเสริมงานด้านวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาในระดับประถมศึกษา และระดับก่อน

การประถมศึกษา จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การที่ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษไม่ตื่นนั้น เนื่องจากความไม่พึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้า และค่านิยมและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยอื่น ๆ นำเชื่อถือได้ ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงน่าจะให้ความสนใจในอันที่จะทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว เพื่อการเสริมสร้างและบำรุงขวัญของคณาธิการ เพราะดังได้กล่าวแล้วว่า หากคณาธิการมีขวัญดีจะทำให้คณาธิการสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย

ปัญหาต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษดีขึ้นกว่าเดิม และเพื่อบำรุงขวัญของศึกษานิเทศก์ให้ดีขึ้น สรุปได้จากข้อมูลครั้งนี้หลายประการ เช่น

1. ปัญหาเรื่องโครงสร้างทางการบริหารของศึกษานิเทศก์ ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม เพื่อให้ศึกษานิเทศก์มีความคล่องตัวและมีอิสระในการปฏิบัติงานทางวิชาการ อาจทำได้โดยแยกหน่วยศึกษานิเทศก์ออกเป็นหน่วยงานทางวิชาการโดยเฉพาะ มีฐานะเป็นหน่วยงานช่วย (staff) ของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และให้ปฏิบัติงานทางคณาธิการเพียงคนเดียว หรืออาจศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบโครงสร้างอื่น ๆ ที่เหมาะสมกว่า จะเป็นการดียิ่งขึ้น

2. ปัญหาความเจริญก้าวหน้าของศึกษานิเทศก์ หากฝ่ายบริหารระดับสูงไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและทำให้ศึกษานิเทศก์มองเห็นทางก้าวหน้าของตนที่เป็นรูปธรรมเด่นชัดแล้ว เชื่อได้ว่าความตั้งใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์จะลดน้อยลง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงก็จะค้นหาทางไปทำงานอื่นที่ดีกว่า ในที่สุดคณาธิการจะมีแต่ความอ่อนแอ ไม่มีประสิทธิภาพ ทางแก้อาจทำได้โดยแยกสายงานของศึกษานิเทศก์เป็นสายวิชาการและจัดระบบตำแหน่งวิชาการให้ศึกษานิเทศก์เติบโตได้ในสายวิชาชีพของตน สามารถปรับ เลื่อนตำแหน่งได้เมื่อมีผลงานและปริมาณงานเพียงพอ คล้ายกับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทำให้ศึกษานิเทศก์ทุกระดับมีโอกาสก้าวหน้าได้เท่าเทียมกัน

3. ปัญหาการขาดเอกสารเพื่อการค้นคว้า และขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยศึกษานิเทศก์มีหน้าที่สนับสนุนและบริการทางวิชาการแก่โรงเรียน

ศึกษานิเทศก์จึงจำเป็นต้องค้นหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ฝ่ายบริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อหนังสือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในอัตราที่เหมาะสมทุกปี อาจให้ศึกษานิเทศก์จัดทำโครงการห้องสมุดหรือศูนย์วิชาการของหน่วยขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างและให้บริการแก่โรงเรียนด้วย จะได้ประโยชน์ยิ่งขึ้น

4. ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณเพื่อการนิเทศ แม้จะเป็นปัญหาที่ค่อนข้างจะแก้ไขยาก เพราะความจำกัดของงบประมาณ แต่อาจบรรเทาลงได้บ้าง ถ้าหากจะจัดสรรงบประมาณในแต่ละจังหวัดโดยใช้การกระจายของโรงเรียนและสภาพทางภูมิศาสตร์เป็นตัวแปรหนึ่ง เนื่องจากการกระจายของที่ตั้งโรงเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้การใช้งบประมาณในการไปนิเทศมากน้อยต่างกัน ซึ่งหากจะคำนึงถึงเรื่องนี้ก็อาจนำผลการวิจัยตามโครงการการวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษา (School Mapping) มาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้

5. ปัญหาการชุมชนนิเทศให้ร้ายกันในหน่วยงาน รวมถึงปัญหาที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าคุณยังคับปัญหาขาดความจริงใจ แม้จะดูเป็นเรื่องไม่สำคัญมากนักในขณะนี้ แต่ถ้าฝ่ายบริหารไม่รีบแก้ไข จะก่อให้เกิดปัญหาร้ายแรงในภายหลังได้ เพราะข้อมูลที่ปรากฏชี้ให้เห็นถึงความหวาดระแวง ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงถึงสุขภาพที่ไม่ดีขององค์การ อาจนำไปสู่การแตกสามัคคีในหมู่คณะ อันเป็นเหตุให้องค์การทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรมองข้าม การแก้ปัญหาอาจใช้วิธีพัฒนาองค์การ (Organization Development) ซึ่งจะต้องมีการหาข้อมูลเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงานต่อไป

ปัญหาและข้อเสนอแนะที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นเพียงส่วนน้อยที่ผู้วิจัยเห็นว่าต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างรีบด่วนเท่านั้น ยังมีปัญหาอื่น ๆ ที่น่าสนใจอีกมาก หากผู้บริหารจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมและบำรุงขวัญของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรจะได้ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ด้วย

ข. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้กระทำในระยะแรกของการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารการประถมศึกษา และพบว่า ศึกษานิเทศก์มีขวัญไม่ดี และปัจจัยที่ศึกษานิเทศก์ไม่พึงพอใจมาก

ที่สุดคือ ความมั่นคงของงาน ซึ่งอาจเป็นลักษณะปกติของความสับสนในระยะแรกตั้งหน่วยงาน
ก็ได้ ดังนั้นหลังจากช่วงเวลาผ่านไปประมาณ 2-3 ปี ควรจะได้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน
ของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ชำอีก เพื่อศึกษาสภาพขวัญและอิทธิพลของ
ปัจจัยต่าง ๆ ว่าเปลี่ยนแปลงไปจากผลการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร

2. การที่ศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนามีความพึงพอใจในลักษณะของงานน้อยกว่า
ศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการศึกษา ควรจะศึกษาวิจัยในเรื่อง

2.1 บทบาทในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

3. จากข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ศึกษานิเทศก์เกือบทั้งหมดไม่เห็นด้วยกับ
โครงสร้างทางการบริหารของศึกษานิเทศก์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษา วิจัย
รูปแบบของโครงสร้างทางการบริหารของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงหน่วยศึกษานิเทศก์ให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย