

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ภูมิหลังของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน
งานการประถมศึกษาจังหวัด สภာพวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ปัจจัยที่ส่งอิทธิพล
ต่อวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ และการเปรียบเทียบวัญในการปฏิบัติงานของ
ศึกษานิเทศก์ ดังนี้

ภูมิหลังของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์
ครั้งนี้ มีจำนวน 299 คน จำแนกตามสถานภาพต่าง ๆ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

I16012495

ตารางที่ 2

ภูมิหลังของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

ลำดับ ที่	ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	223	74.6
	หญิง	76	25.4
2. อายุ			
	ไม่เกิน 40 ปี	150	50.2
	เกิน 40 ปี	149	49.8
3. วุฒิ			
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	250	83.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	49	16.4
4. ตำแหน่ง			
	หัวหน้างาน	59	19.7
	ศึกษานิเทศก์	240	80.3
5. ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน			
	ฝ่ายนิเทศการศึกษา	148	49.5
	ฝ่ายแผนพัฒนา	151	50.5
6. เวลาที่เข้าสู่ตำแหน่ง			
	ก่อนการโอน	218	72.9
	หลังการโอน	81	27.1

จากตารางที่ 2 แสดงว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีศึกษานิเทศก์ชายมากกว่าศึกษานิเทศก์หญิง ผู้ที่จบระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อย และศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่โอนมาจากศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ส่วนศึกษานิเทศก์ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี และศึกษานิเทศก์ที่อายุเกิน 40 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกัน

สภาพัฒน์ในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

สภาพัฒน์ในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เป็นความรู้ลึกหรือเจตคติของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ 12 ปัจจัย คือ (1) ลักษณะของงาน (2) สภาพการปฏิบัติงาน (3) ความมั่นคงของงาน (4) ความเจริญก้าวหน้า (5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (6) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (7) การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ (8) การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (9) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร (10) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (11) สถานภาพในสังคม (12) สภาพการขาดงานและการโยกย้าย

การพิจารณาว่า ศึกษานิเทศก์มีขวัญหรือขี้ขลาดหรือไม่ คัดเกณฑ์ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ที่พึงพอใจในปัจจัยแต่ละด้านจะถือเอาผู้ที่ตอบ เห็นด้วยทุกองค์ประกอบย่อยของแต่ละปัจจัยเท่านั้น
2. ทุกปัจจัยจะต้องมีศึกษานิเทศก์พึงพอใจมากกว่าร้อยละ 50 จึงจะถือว่าศึกษานิเทศก์มีขวัญ

ส่วนในรายละเอียดได้ทำการวิเคราะห์รายชื่อ เพื่อให้ทราบว่าศึกษานิเทศก์เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในองค์ประกอบใดของแต่ละปัจจัย หากมีผู้เห็นด้วยเกินร้อยละ 50 มากกว่าครึ่งหนึ่งขององค์ประกอบทั้งหมดในแต่ละปัจจัย ถือว่าศึกษานิเทศก์มีความรู้สึกที่ดีต่อปัจจัยนั้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล: เกี่ยวกับขวัญของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 12 ปัจจัย ได้แสดงไว้ในตารางที่ 3 สำหรับรายละเอียดในแต่ละปัจจัย ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะในส่วนที่เห็นด้วย ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4 - 15

ตารางที่ 3

การร้อยละของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ที่ตอบเห็นด้วยทุกข้อในแต่ละปัจจัย

ปัจจัย	N = 299	
	เห็นด้วยทุกข้อ	ร้อยละ
1. ลักษณะของงาน	134	44.8
2. สภาพการปฏิบัติงาน	11	3.7
3. ความมั่นคงของงาน	8	2.7
4. ความเจริญก้าวหน้า	39	13.0
5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	44	14.7
6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	79	26.4
7. การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	77	25.8
8. การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	106	35.5
9. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	95	31.8
10. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	112	37.5
11. สถานภาพในสังคม	85	28.4
13. สภาพการขาดงานและการโยกย้าย	105	35.1

จากตารางที่ 3 ศึกษานิเทศก์ที่ตอบเห็นด้วยทุกข้อในแต่ละปัจจัยมีน้อยกว่าร้อยละ 50 แสดงว่า ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พึงพอใจข้อปัจจัยต่าง ๆ ทุกปัจจัย สรุปได้ว่าศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีขวัญไม่คึก

ตารางที่ 4

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ที่มีต่อลักษณะของงาน

ข้อ	องค์ประกอบในค่านลักษณะของงาน	N = 299	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
1	งานเหมาะกับความรู้ความสามารถ	220	73.6
2	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	184	61.5
3	งานที่รับผิดชอบไม่ยากเกินความสามารถ	286	95.7
4	งานที่รับผิดชอบช่วยพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	206	68.9
5	งานที่รับผิดชอบทำลายความสามารถ	194	64.9

จากตารางที่ 4 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยในองค์ประกอบย่อยของปัจจัยค่านลักษณะของงานเกินร้อยละ 50 ทุกองค์ประกอบ แสดงว่า ศึกษานิเทศก์มีความรู้สึกที่ดีต่อปัจจัยค่านลักษณะของงาน องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยมากที่สุดคือ งานที่รับผิดชอบอยู่ไม่ยากเกินความสามารถ มีผู้เห็นด้วยสูงถึงร้อยละ 95.7 ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 61.5

ตารางที่ 5

 ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 พิษณุโลก ต่อสภาพการปฏิบัติงาน


ข้อ	องค์ประกอบในค่านสภาพการปฏิบัติงาน	N = 299	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
6	สำนักงานมีระเบียบและเป็นสัดส่วน	151	50.5
7	อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีมากพอ	95	31.8
8	มีหนังสือและเอกสารเพื่อการค้นคว้าอ้างอิงมากพอ	53	17.7
9	มุ่งค้นคว้าตามขอบหมายงานชัดเจน	137	45.8
10	มีเสรีภาพในการทำงาน	152	50.8

จากตารางที่ 5 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พิษณุโลก เห็นด้วยใน
 องค์ประกอบย่อยของปัจจัยค่านสภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 องค์ประกอบ
 ส่วนอีก 2 องค์ประกอบ ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยเกินร้อยละ 50 เพียงเล็กน้อย แสดงว่า
 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อบุคลากรค่านสภาพการปฏิบัติงาน
 สำหรับองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยมากที่สุดคือ มีเสรีภาพในการทำงาน มีผู้เห็นด้วย
 ร้อยละ 50.8 และองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยน้อยที่สุด จนเป็นที่น่าสังเกตคือ มี
 หนังสือและเอกสารเพื่อการค้นคว้าอ้างอิงมากพอ มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 17.7

ตารางที่ 6

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ที่คัดความมั่นคงของงาน

ข้อ	องค์ประกอบในด้านความมั่นคงของงาน	N = 299	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
11	งานมั่นคงไม่แพ้วิชาชีพอื่น	164	54.8
12	ประชาชนรู้จักหน่วยงานศึกษานิเทศก์	85	28.4
13	โครงสร้างทางการบริหารของศึกษานิเทศก์ในปัจจุบัน เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ	34	11.4
14	ศึกษานิเทศก์สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่มุ่งหวังได้	102	34.1
15	ไม่มีคนโอนไปทำงานอื่นเพราะเบื่อหน่ายงานศึกษานิเทศก์	96	32.1

จากตารางที่ 6 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยในองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านความมั่นคงของงานเกินร้อยละ 50 เพียงองค์ประกอบเดียวในจำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ แสดงว่าศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อยังปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน สำหรับองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วย เกินร้อยละ 50 คือ งานมั่นคงไม่แพ้วิชาชีพอื่น มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 54.8 ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยน้อยที่สุด จนเป็นที่น่าสังเกตคือ โครงสร้างทางการบริหารของศึกษานิเทศก์ในปัจจุบันเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 11.4

ตารางที่ 7

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ที่มีต่อความเจริญก้าวหน้า

ข้อ	องค์ประกอบในค่านความเจริญก้าวหน้า	N = 299	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
16	การมีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการช่วย เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	206	68.9
17	การมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตาม ความสามารถ	94	31.5
18	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น	207	69.2
19	ทุกคนมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ทัดเทียมกัน	142	47.5
20	การมีโอกาสเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้โดย ไม่มีอุปสรรค	85	28.5

จากตารางที่ 7 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเห็นด้วยในองค์ประกอบย่อยของปัจจัยค่านความเจริญก้าวหน้าโดยรวมน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 องค์ประกอบ ในจำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ แสดงว่าศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อยปัจจัยค่านความเจริญก้าวหน้า สำหรับปัจจัยที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 69.2 ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การมีโอกาสเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้โดยไม่มีอุปสรรค มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 28.5

ตารางที่ 8

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ที่มีต่อเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ข้อ	องค์ประกอบในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	N = 299	
		เห็นควย	ร้อยละ
21	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	196	65.6
22	เงินเดือนเพียงพอที่จะทำให้ครอบครัวอยู่ได้อย่างสมฐานะ	130	43.5
23	การได้รับค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักทุกครั้ง ที่ออกนิเทศหรือไปปฏิบัติราชการอื่น	95	31.8
24	ทางราชการให้สวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน อย่างเพียงพอและเหมาะสม	158	52.8

จากตารางที่ 8 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นควยในองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล น้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 2 องค์ประกอบ ส่วนองค์ประกอบในข้อ 23 คือทางราชการให้สวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเพียงพอและเหมาะสม ศึกษานิเทศก์เห็นควยเกินร้อยละ 50 เพียงเล็กน้อย แสดงว่าศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อยังปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สำหรับองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นควยมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีผู้เห็นควยร้อยละ 65.6 ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นควยน้อยที่สุดคือ การได้รับค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักทุกครั้งที่ออกนิเทศหรือไปปฏิบัติราชการอื่น มีผู้เห็นควยร้อยละ 31.8

ตารางที่ 9

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	องค์ประกอบในความสัมพันธ์อันดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	น = 299	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
25	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการทำงาน	187	62.5
26	หน่วยงานมีการประสานงานที่ดีในการทำงาน	150	50.2
27	เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นในการทำงาน	195	65.2
28	มีการรับผิดชอบร่วมกันเพื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน	152	50.8
29	เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในการทำงานในที่สุดสามารถตกลงกันได้ด้วยดี	235	78.6
30	ไม่มีการขู่ขีปนินทาให้ร้ายกัน	120	40.1

จากตารางที่ 9 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเห็นด้วยในองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าร้อยละ 50 เพียงองค์ประกอบเดียว ในจำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ แสดงว่าศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกที่ดีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสำหรับองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยมากที่สุดคือ เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในการทำงานในที่สุดสามารถตกลงกันได้ด้วยดี มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 78.6 และองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ไม่มีการขู่ขีปนินทาให้ร้ายกัน มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 40.1 ส่วนในเรื่องการประสานงานที่ดีของหน่วยงานและการรับผิดชอบร่วมกันเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานนั้น ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยเกินร้อยละ 50 เพียงเล็กน้อย คือ มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 50.2 และ 50.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 10

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ที่มีต่อการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสพผลสำเร็จ

ข้อ	องค์ประกอบในด้านการได้รับการยอมรับและ ความรู้สึกประสพผลสำเร็จ	N = 299	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
31	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นหรือขอเสนอแนะ ของคุณ	202	67.6
32	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของคุณ	221	73.9
33	มีความรู้สึกพอใจในผลงานของคุณที่ผ่านมา	170	56.9
34	ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ และเป็นผลดี	161	53.8
35	ได้รับการยกย่องนับถือเพราะผลงานที่ได้ปฏิบัติ	195	65.2

จากตารางที่ 10 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยใน
องค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสพผลสำเร็จ เกินร้อยละ
50 ทุกองค์ประกอบ แสดงว่า ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกที่ดี
ต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสพผลสำเร็จ สำหรับองค์ประกอบที่ศึกษา-
นิเทศก์เห็นด้วยมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของคุณ มีผู้เห็นด้วย
ร้อยละ 73.9 ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยน้อยคือ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับ-
บัญชาเมื่อทำงานสำเร็จและเป็นผลดี มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 53.8

ตารางที่ 11

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่มคอ
การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ข้อ	องค์ประกอบในด้านการมีส่วนร่วมและความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	N = 299	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
36	เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ หลักปฏิบัติต่าง ๆ ของหน่วยงาน	200	66.9
37	สามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้ อย่างเต็มที่	198	66.2
38	การทำงานของตนเองก่อให้เกิดความเป็นมิตรและ ความสามัคคีในหมู่คณะ	248	82.9
39	ตนเองรู้สึกว่าได้เป็นที่รัก เกียรติของเพื่อนร่วมงาน	204	68.2
40	ตนเองรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน	213	71.2
41	ตนเองรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	229	76.6

จากตารางที่ 11 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยใน
องค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เกินร้อยละ
50 ทุกองค์ประกอบ แสดงว่า ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกที่ดีต่อ
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สำหรับองค์ประกอบที่ศึกษา-
นิเทศก์เห็นด้วยมากที่สุดคือ การทำงานของตนเองให้เกิดความเป็นมิตรและความสามัคคีใน
หมู่คณะ มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 82.9 ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ
สามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 66.2

ตารางที่ 12

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่สี่
ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

ข้อ	องค์ประกอบในค่านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	N = 299	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
42	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดีจนเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง	147	49.2
43	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	164	54.8
44	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	144	48.2
45	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่เหตุผลไม่เจ้าอารมณ์	180	60.2
46	ผู้บังคับบัญชาปกป้องผู้บริหารหรืออย่างเต็มความสามารถ	170	56.9

จากตารางที่ 12 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยในองค์ประกอบย่อยของปัจจัยค่านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารเกินร้อยละ 50 จำนวน 3 องค์ประกอบ ในจำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ แสดงว่าศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกที่ดีต่อบริษัทค่านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร สำหรับองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่เหตุผลไม่เจ้าอารมณ์ มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 60.2 ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 48.2

ตารางที่ 13

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่อ
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ	องค์ประกอบในค่านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	N = 299	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
47	ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ	138	46.2
48	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง	190	63.5
49	ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่สามารถเข้าพบเพื่อปรึกษา หรือขอคำแนะนำได้เป็นส่วนตัว	225	75.3
50	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน	192	64.2
51	ผู้บังคับบัญชาพอใจจะรวมอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา	198	66.2
52	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือให้กำลังใจในการแก้ปัญหา	195	65.2

จากตารางที่ 13 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยใน
องค์ประกอบย่อยของปัจจัยค่านความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา น้อย
กว่าร้อยละ 50 เพียงองค์ประกอบเดียวในจำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ
แสดงว่าศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกที่ดีต่อบริษัทค่านความสัมพันธ์
อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็น
ด้วยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่สามารถเข้าพบเพื่อปรึกษาหรือขอคำแนะนำได้เป็น
ส่วนตัว มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 75.3 ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ
ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 46.2

ตารางที่ 14

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ที่มีต่อสถานภาพในสังคม

ข้อ	องค์ประกอบในค่านสถานภาพในสังคม	N = 299	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
53	งานศึกษานิเทศก์มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นที่รู้จักกว้างขวาง ในหมู่ประชาชน	122	37.5
54	การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ช่วยให้มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักแก่คนทั่วไป	133	44.5
55	การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ทำให้ครูให้ความ เคารพนับถือ	221	73.9
56	การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนเชื่อถือ	218	72.9

จากตารางที่ 14 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยใน
องค์ประกอบย่อยของปัจจัยค่านสถานภาพในสังคมน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 2 องค์ประกอบ
ในจำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่า
ศึกษานิเทศก์จะต้องมีความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์ประกอบย่อยในแต่ละปัจจัยเกินครึ่งจึงจะถือว่า
ศึกษานิเทศก์มีความรู้สึกที่ดีต่อบ้างปัจจัย แสดงว่าศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อบ้างปัจจัยค่านสถานภาพในสังคม สำหรับองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วย
มากที่สุดคือ การทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทำให้ครูให้ความเคารพนับถือ มีผู้เห็นด้วย
ร้อยละ 73.9 ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ งานศึกษานิเทศก์มีเกียรติ
และศักดิ์ศรี เป็นที่รู้จักกว้างขวางในหมู่ประชาชน มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 37.5

ตารางที่ 15

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ที่มีต่อสภาพการขาดงานและการโยกย้าย

ข้อ	องค์ประกอบในด้านสภาพการขาดงานและการโยกย้าย	N = 299	
		เห็นด้วย	ร้อยละ
57	ตนเองไม่เคยลาหยุดงานเพราะความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ต่องาน	256	85.6
58	เพื่อนร่วมงานไม่เคยหยุดงานโดยปราศจากเหตุผลหรือ ความจำเป็น	177	59.2
59	ในหน่วยงานไม่มีใครถูกย้ายเพราะผู้บังคับบัญชาสั่นแกล้ง	277	92.6
60	ในหน่วยงานไม่มีใครย้ายไปทำงานที่อื่นเพราะความ คับข้องใจในการปฏิบัติงาน	152	50.8

จากตารางที่ 15 ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นด้วยใน
องค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านสภาพการขาดงานและการโยกย้าย เกินร้อยละ 50 ทุกองค์-
ประกอบ แสดงว่าศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกที่ดีต่อยัง
ด้านสภาพการขาดงานและการโยกย้าย สำหรับองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยมากที่สุด
คือในหน่วยงานไม่มีใครถูกย้ายเพราะผู้บังคับบัญชาสั่นแกล้ง มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 92.6
ส่วนองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ในหน่วยงานไม่มีใครย้ายไปทำงานที่อื่น
เพราะความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 50.8

จากตารางที่ 4 - 15 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดมีความรู้สึกในทางที่ดีได้แก่ (1) ลักษณะของงาน (2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อน
ร่วมงาน (3) การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ (4) การมีส่วนร่วมและ
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (5) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร (6) ความ

สัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ (7) สภาพการขาดงานและการโยกย้าย

ส่วนปัจจัยที่ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในทางที่ไม่ดี ได้แก่ (1) สภาพการปฏิบัติงาน (2) ความมั่นคงของงาน (3) ความเจริญก้าวหน้า (4) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และ (5) สถานภาพในสังคม

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ตามเกณฑ์ที่ไคววงไว้แต่ต้น ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงไว้ในตารางที่ 3 ปรากฏว่า ความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ทุกปัจจัย ไม่อยู่ในระดับที่ทำให้ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีชีวิต

อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จะพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ 12 ปัจจัยคือ (1) ลักษณะของงาน (2) สภาพการปฏิบัติงาน (3) ความมั่นคงของงาน (4) ความเจริญก้าวหน้า (5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (6) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (7) การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ (8) การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (9) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร (10) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (11) สถานภาพในสังคม (12) สภาพการขาดงานและการโยกย้าย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเฉพาะลำดับความสำคัญของปัจจัยในค่านิจที่จะส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีชีวิตเท่านั้น โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวจากค่าร้อยละของศึกษานิเทศก์ที่ตอบเห็นด้วยทุกข้อในแต่ละปัจจัย ดังแสดงไว้ในตารางที่ 16

ตารางที่ 16

ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่จะส่งผลให้ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
มีขวัญดี

เลขที่	ปัจจัย	n = 299		ลำดับ ความสำคัญ
		เห็นด้วย	ร้อยละ	
1	ลักษณะของงาน	134	44.8	1
2	สภาพการปฏิบัติงาน	11	3.7	11
3	ความมั่นคงของงาน	8	2.7	12
4	ความเจริญก้าวหน้า	39	13.0	10
5	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	44	14.7	9
6	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	79	26.4	7
7	การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	77	25.8	8
8	การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	106	35.5	3
9	ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	95	31.8	5
10	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	112	37.5	2
11	สถานภาพในสังคม	85	28.4	6
12	สภาพการขาดงานและการโยกย้าย	105	35.1	4

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดที่จะทำให้ศึกษานิเทศก์สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดมีขวัญดีคือ ลักษณะของงาน รองลงมาคือความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ำสุดที่จะทำให้ศึกษานิเทศก์มีขวัญดีคือ
ความมั่นคงของงาน รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นได้กล่าวถึงภูมิหลังและสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดไปแล้ว และเพื่อคว่าศึกษานิเทศก์ที่มีภูมิหลังต่างกัน จะมีขวัญต่างกันด้วยหรือไม่ จึงได้เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยเปรียบเทียบเป็นรายปัจจัย ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ คือ (1) ศึกษานิเทศก์ชายกับศึกษานิเทศก์หญิง (2) ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี กับศึกษานิเทศก์ที่มีอายุเกิน 40 ปี (3) ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี (4) ศึกษานิเทศก์ที่เป็นหัวหน้างานกับศึกษานิเทศก์ที่ไม่ได้เป็นหัวหน้างาน (5) ศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการศึกษา กับศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนา และ (6) ศึกษานิเทศก์ที่โอนมาจากศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษากับศึกษานิเทศก์ที่แต่งตั้งใหม่ หลังการโอนศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เนื่องจากข้อมูลแต่ละปัจจัยมีลักษณะดังนี้คือ (1) ลักษณะของงาน มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ จำนวน 134 คน (2) สภาพการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ จำนวน 11 คน (3) ความมั่นคงของงาน มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ จำนวน 8 คน (4) ความเจริญก้าวหน้า มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ จำนวน 39 คน (5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ จำนวน 44 คน (6) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ จำนวน 79 คน (7) การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ จำนวน 77 คน (8) การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ จำนวน 106 คน (9) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ จำนวน 95 คน (10) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบจำนวน 112 คน (11) สถานภาพในสังคม มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ จำนวน 85 คน และ (12) สภาพการขาดงานและการโยกย้าย มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบ จำนวน 105 คน จำนวนที่เหลือส่วนใหญ่จะตอบเห็นด้วยบ้างไม่เห็นด้วยบ้าง ผู้ที่ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบของแต่ละปัจจัย มีจำนวนน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กลุ่มต่างๆ ดังกล่าว ได้ทำการวิเคราะห์โดยจำแนกข้อมูลในแต่ละกลุ่มออกเป็น 2 ลักษณะคือ (1) ลักษณะที่มีผู้ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบของแต่ละปัจจัย (2) ลักษณะที่ให้สื่อได้แก่ลักษณะที่มีผู้ตอบเห็นควบบาง ไม่เห็นควบบาง รวมกับลักษณะที่มีผู้ตอบไม่เห็นด้วยทุกองค์ประกอบของปัจจัย การนับความถี่ นับ 1 คน เป็น 1 ความถี่ และคำนวณค่าไคสแควร์จากความถี่ของผู้ที่ตอบเห็นด้วยทุกองค์ประกอบของแต่ละปัจจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ใกล้เคียงไว้ในตารางที่ 17 - 22



คุนยวิทย์ทรพัยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17

เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างศึกษานิเทศก์ชายกับศึกษานิเทศก์หญิง

เลข ที่	ปัจจัย	ชาย (n _c = 223)		หญิง (n _f = 76)		χ ² (1)
		เห็นด้วย ทุกข้อ	ร้อยละ	เห็นด้วย ทุกข้อ	ร้อยละ	
1	ลักษณะของงาน	101	45.3	33	43.4	0.0223
2	สภาพการปฏิบัติงาน	8	3.6	3	3.9	0.0436
3	ความมั่นคงของงาน	7	3.1	1	1.3	0.1927
4	ความเจริญก้าวหน้า	27	12.1	12	15.8	0.3917
5	เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ออก	33	14.8	11	14.5	0.0140
6	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	56	25.1	23	30.3	0.5313
7	การได้รับการยอมรับและความรู้สึก ประสบความสำเร็จ	51	22.9	26	34.2	3.2425
8	การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	77	34.5	29	38.2	0.1868
9	ความเชื่อมั่นและนับถือในหัวหน้าบริหาร	68	30.5	27	35.5	0.4505
10	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	78	35.0	34	44.7	1.9066
11	สถานภาพในสังคม	66	29.6	19	25.0	0.3843
12	สภาพการขาดงานและการโยกย้าย	80	35.9	25	32.9	0.1094

$$p < .05 \quad (.05 \chi^2_{(1)} = 3.84)$$

จากตารางที่ 17 ค่าไค-สแควร์ทุกค่า ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าขวัญ
ของศึกษานิเทศก์ชายกับศึกษานิเทศก์หญิง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18

เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างศึกษานิเทศก์ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี
กับศึกษานิเทศก์ที่มีอายุเกิน 40 ปี

เลข ที่	ปัจจัย	อายุไม่เกิน 40 ปี (n = 150)		อายุเกิน 40 ปี (n = 149)		χ^2 (1)
		เห็นด้วย ทุกขอ	ร้อยละ	เห็นด้วย ทุกขอ	ร้อยละ	
1	ลักษณะงาน	66	44.0	68	45.6	0.0283
2	สภาพการปฏิบัติงาน	4	2.7	7	4.7	0.3915
3	ความมั่นคงของงาน	5	3.3	3	2.0	0.1216
4	ความเจริญก้าวหน้า	20	13.3	19	12.8	0.0005
5	เงินเดือนและผลประโยชน์ ก่อคุณ	26	17.3	18	12.1	1.2514
6	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	34	22.7	45	30.2	1.8125
7	การได้รับการยอมรับและความรู้สึก ประสบความสำเร็จ	36	24.0	41	27.5	0.3170
8	การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน	48	32.0	58	38.9	1.2789
9	ความเชื่อมั่นและนับถือในกัวยบริหาร	48	32.0	47	31.5	0.0015
10	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	55	36.7	57	38.3	0.0269
11	สถานภาพในสังคม	32	21.3	53	35.6	6.7633*
12	สภาพการขาดงานและการโยกย้าย	54	36.0	51	34.2	0.0393

$$*p < .05 \quad (.05 \chi^2_{(1)} = 3.84)$$

จากตารางที่ 18 ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียวคือ
สถานภาพในสังคม แสดงว่าศึกษานิเทศก์ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี กับศึกษานิเทศก์ที่มีอายุเกิน 40 ปี
มีความพึงพอใจในด้านสถานภาพในสังคมแตกต่างกัน แต่โดยส่วนรวมแล้ว ศึกษานิเทศก์ทั้ง 2
กลุ่มมีขวัญไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19

เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
กับศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี

เลข ที่	ปัจจัย	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า (n = 250)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 49)		$\chi^2_{(1)}$
		เห็นด้วย ทุกขอ	ร้อยละ	เห็นด้วย ทุกขอ	ร้อยละ	
1	ลักษณะของงาน	114	45.6	20	40.8	0.2103
2	สภาพการปฏิบัติงาน	10	4.0	1	2.0	0.0631
3	ความมั่นคงของงาน	8	3.2	0	0.0	0.6165
4	ความเจริญก้าวหน้า	34	13.6	5	10.2	0.1709
5	เงินเดือนและผลประโยชน์	36	14.4	8	16.3	0.0162
6	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	68	27.2	11	22.4	0.2627
7	การได้รับการยอมรับและความรู้สึก ประสบความสำเร็จ	65	26.0	12	24.5	0.0018
8	การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	90	36.0	16	32.7	0.0809
9	ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	82	32.8	13	26.5	0.4817
10	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	100	40.0	12	24.5	3.5710
11	สถานการณ์ในสังคม	67	26.8	18	36.7	1.5291
12	สภาพการลาทำงานและการโยกย้าย	90	36.0	15	30.6	0.3122

$$p < .05 \quad (.05 \chi^2_{(1)} = 3.84)$$

จากตารางที่ 19 ค่าไค-สแควร์ทุกค่าไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าขวัญ
ของศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20

เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างศึกษานิเทศก์ที่เป็นหัวหน้างานกับศึกษานิเทศก์
ที่ไม่ได้เป็นหัวหน้างาน

เลข ส ท	ปัจจัย	หัวหน้างาน (n = 59)		ศึกษานิเทศก์ (n = 240)		$\chi^2_{(1)}$
		เห็นด้วย ทุกขอ	ร้อยละ	เห็นด้วย ทุกขอ	ร้อยละ	
1	ลักษณะของงาน	29	49.2	105	43.8	0.3618
2	สภาพการปฏิบัติงาน	0	0.0	11	4.6	1.6630
3	ความมั่นคงของงาน	0	0.0	8	3.3	0.9433
4	ความเจริญก้าวหน้า	8	13.6	31	12.9	0.0071
5	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	5	8.5	39	16.3	1.7038
6	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	16	27.1	63	26.3	0.0008
7	การได้รับการยอมรับและความรู้สึก ประสบความสำเร็จ	17	28.8	60	25.0	0.1803
8	การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน	25	42.4	81	33.8	1.1850
9	ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	15	25.4	80	33.3	1.0262
10	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	20	33.9	92	38.3	0.2308
11	สถานการณ์ในสังคม	21	35.6	64	26.7	1.4419
12	สภาพการขาดงานและการโยกย้าย	22	37.3	83	34.6	0.0565

$$p < .05 \quad (.05 \chi^2_{(1)} = 3.84)$$

จากตารางที่ 20 ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่า ขวัญของ
ศึกษานิเทศก์ที่เป็นหัวหน้างานกับศึกษานิเทศก์ที่ไม่ได้เป็นหัวหน้างาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21

เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการศึกษา
กับศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนา

เลข ที่	ปัจจัย	ฝ่ายนิเทศการศึกษา (n = 148)		ฝ่ายแผนพัฒนา (n = 151)		$\chi^2_{(1)}$
		เห็นด้วย ทุกขอ	ร้อยละ	เห็นด้วย ทุกขอ	ร้อยละ	
1	ลักษณะของงาน	77	52.0	57	37.7	5.5978*
2	สภาพการปฏิบัติงาน	4	2.7	7	4.6	0.3370
3	ความมั่นคงของงาน	2	1.4	6	4.0	1.0950
4	ความเจริญก้าวหน้า	16	10.8	23	15.2	0.9276
5	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	18	12.2	26	17.2	1.1464
6	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	38	25.7	41	27.2	0.0250
7	การได้รับการยอมรับและความรู้สึก ประสบความสำเร็จ	31	20.9	46	30.5	3.0607
8	การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	48	32.4	58	38.4	0.9206
9	ความเชื่อมั่นและนับถือในคำบัญชาบริหาร	47	31.8	48	31.8	0.0140
10	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	56	37.8	56	37.1	0.0002
11	สถานภาพในสังคม	40	27.0	45	29.8	0.1628
12	สภาพการขาดงานและการโยกย้าย	41	27.7	64	42.4	6.4408*

$$*p < .05 \quad (.05 \chi^2_{(1)} = 3.84)$$

จากตารางที่ 21 ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ใน 2 ด้านคือ ด้านลักษณะ
ของงานและด้านสภาพการขาดงานและการโยกย้าย แสดงว่าศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการศึกษา

กับศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนา มีความพึงพอใจในค่านลักษณะของงานและค่านสภาพการขาดงาน และการโยกย้ายแตกต่างกัน แต่โดยส่วนรวมแล้ว ขวัญของศึกษานิเทศก์ 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22

เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่โอนมาจากศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา กับศึกษานิเทศก์ที่แต่งตั้งใหม่หลังการโอนศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษามาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เลข ที่	ปัจจัย	โอนจากกรมสามัญฯ (n = 218)		แต่งตั้งใหม่ (n = 81)		$\chi^2_{(1)}$
		เห็นด้วย ทุกขอ	ร้อยละ	เห็นด้วย ทุกขอ	ร้อยละ	
1	ลักษณะของงาน	100	45.9	34	42.0	0.2220
2	สภาพการปฏิบัติงาน	7	3.2	4	4.9	0.1292
3	ความมั่นคงของงาน	4	1.8	4	4.9	1.1550
4	ความเจริญก้าวหน้า	24	11.0	15	18.5	2.3114
5	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	32	14.7	12	14.8	0.0237
6	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนรวม งาน	61	28.0	18	22.2	0.7331
7	การได้รับการยอมรับและความ รู้สึกประสบความสำเร็จ	55	25.2	22	27.2	0.0363
8	การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	79	36.2	27	33.2	0.1093
9	ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	69	31.7	26	32.1	0.0043
10	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับ บัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	76	34.9	36	44.4	1.9236
11	สถานภาพในสังคม	65	29.8	20	24.7	0.5313
12	สภาพการขาดงานและการโยกย้าย	74	33.9	31	38.3	0.3138

$$P < .05 \quad (.05 \chi^2_{(1)} = 3.84)$$

จากตารางที่ 22 ค่าไค-สแควร์ทุกค่าไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่า ขวัญของ
 ศึกษานิเทศก์ที่โอนมาจากศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษากับศึกษานิเทศก์ที่แต่งตั้งใหม่หลังการโอน
 ศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษามาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไม่
 แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 17 - 22 สรุปได้ว่า ขวัญของศึกษานิเทศก์
 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเมื่อเปรียบเทียบ
 ระหว่างศึกษานิเทศก์ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี กับศึกษานิเทศก์ที่มีอายุเกิน 40 ปี ซึ่งพบว่า
 มีความแตกต่างกันในด้านสถานภาพในสังคมและเมื่อเปรียบเทียบระหว่างศึกษานิเทศก์ฝ่าย
 นิเทศการศึกษากับศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนพัฒนา ซึ่งพบว่าแตกต่างกันในด้านลักษณะของงานและ
 ด้านสภาพการขาดงานและการโยกย้าย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย