



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษาระหว่างศึกษานิเทศก์ประจำส่วนกลาง ศึกษานิเทศก์ประจำเขตการศึกษา และศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษาทั่วประเทศที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 234 คน ทั้งนี้โดยไม่รวมถึงศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา ที่ไปช่วยราชการในตำแหน่งงานหรือส่วนราชการอื่น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 คือสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คือคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา ที่มีต่อองค์ประกอบด้านต่างๆ 9 ด้าน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยคิดเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 35 ปี มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี และส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา 5 ครั้งขึ้นไป

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา มีดังนี้

2.1 ศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านต่างๆ ตามลำดับดังนี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับถึงความรับผิดชอบและปริมาณงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร

2.2 ศึกษานิตเทศกักรวมพลศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ในด้านต่างๆ ตามลำดับดังนี้คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน

3. วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิตเทศกักรวมพลศึกษา ระหว่างศึกษานิตเทศกักรประจำส่วนกลาง ศึกษานิตเทศกักรประจำเขตการศึกษา และศึกษานิตเทศกักรประจำจังหวัด ไค้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิตเทศกักรวมพลศึกษา ทั้ง 3 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิตเทศกักรประจำจังหวัดกับศึกษานิตเทศกักรประจำส่วนกลางมีความแตกต่างกัน และศึกษานิตเทศกักรประจำจังหวัดกับศึกษานิตเทศกักรประจำเขตการศึกษามีความแตกต่างกัน

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิตเทศกักรวมพลศึกษา ทั้ง 3 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิตเทศกักรประจำจังหวัดกับศึกษานิตเทศกักรประจำเขตการศึกษามีความแตกต่างกัน ส่วนองคักรกะอบค่านอื่นๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิตเทศกักรวมพลศึกษา ทั้ง 3 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ศึกษานิตเทศกักรวมพลศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร และศึกษานิตเทศกักรวมพลศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

1. การที่ศึกษานิตเทศกักรวมพลศึกษา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน ลักษณะงาน

ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร โดยเรียงตามลำดับนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกัน ในการทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ศึกษานิเทศก์ กล่าวคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา เช่น งานนิเทศ งานประชุม อบรม สัมมนาครู งานลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด งานการจัดส่งเสริมกีฬา เป็นต้น งานเหล่านี้ต้องอาศัยความร่วมมือกันปฏิบัติเป็นคณะ มีการรวมวางแผนและลงมือปฏิบัติทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้งานบ้างผู้บัญชา ก่อให้เกิดความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลถึงความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติร่วมกันอยู่ สอดคล้องกับที่แอปเปิลไวท์ (Appelwhite 1965 : 41-42) ได้กล่าวว่า "หากผู้ทำงานพึงพอใจในหมู่คณะที่ร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ " เมื่อมีความพอใจในงานผู้ปฏิบัติงานก็จะพยายามตั้งใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน สร้างความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าศึกษานิเทศก์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยเรื่องการทำหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนและเอกสารทางวิชาการ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน (กุฑารางที่ 3 ประกณ) และศึกษานิเทศก์ยังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยในความสำเร็จของการศึกษาคนคว่า วิจัยปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่ศึกษานิเทศก์ไม่มีเวลาทำหน้าที่ทำงานนี้ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานด้านอื่นที่มีปริมาณมากอยู่แล้ว ในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์นั้นต้องมีการพบปะติดต่อกับประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย เช่น ผู้บริหารและครูในโรงเรียน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือ และจากการที่ศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา ส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมในการประชุม อบรม สัมมนา ทำให้มีความเข้าใจในแนวนโยบายและการบริหารงานของกรมพลศึกษา แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ด้านนโยบายและการบริหาร ถึงแม้ศึกษานิเทศก์จะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อดูจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 2.55$) ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากศึกษานิเทศก์มีความพึงพอใจในเรื่องระบบการติดตามงานของกรมพลศึกษา งบประมาณและอัตราค่าจ้างคนที่ได้รับอยู่ในระดับน้อย (กุฑารางที่ 2 ประกณ) เป็นผลทำให้องค์ประกอบด้านนี้มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ

2. ศึกษานิเทศก์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยในด้านของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเจือ ทองประหวั้น (2526 : 63-64) ที่พบว่า ศักษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราในการปฏิบัติงานไม่คำนึงถึงความมั่นคงของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่พอใจอย่างมากได้แก่ ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของระเบียบ เพชรประสิทธิ์ (2512 : 57) ซึ่งพบว่า ปัญหาสำคัญในการนิเทศการศึกษาคือ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการนิเทศ ขาดยานพาหนะในการไปนิเทศ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า นอกจากนั้นศึกษานิเทศก์ยังมีความพอใจน้อยในเรื่องความเพียงพอและความเหมาะสมของหนังสือ ระเบียบงานต่างๆ ที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างมากถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีสิ่งจูงใจหรือความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานปานใดก็ตาม งานจะบรรลุผลสำเร็จไยยาก ด้วยเหตุนี้ศึกษานิเทศก์จึงมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานน้อย

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เรื่องที่ทำให้ศึกษานิเทศก์พอใจน้อยอย่างเห็นได้ชัดคือ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเงินเดือนกับค่าครองชีพและสถานภาพทางสังคม ถึงแม้ว่าศึกษานิเทศก์จะได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลจากทางราชการเหมือนกับข้าราชการอื่นๆ เช่น ได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะและค่าที่พักเมื่อออกปฏิบัติงาน มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย มีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตรตามระเบียบทางราชการ มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ แต่ศึกษานิเทศก์ยังไม่พอใจของประกอบนี้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ

เซอร์เบอร์ก (Herzberg) และผลการวิจัยของ ฮาเฟน (Hafen 1971 : 3373-A) ซึ่งพบว่า นักสุขภาพ (Health Education) พอใจรายได้ที่น้อยที่สุด และประสัคคีนี้ยาก ก็พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่น้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากว่าลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน มีการใช้จ่ายในอัตราสูง บางครั้งต้องเดินทางไกลเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ มีการปะทะสังสรรค์กับบุคคลหลากหลายกลุ่ม บางครั้งต้องมีการใช้จ่ายเงินส่วนตัวประกอบด้วยไม่มีสวัสดิการ เกี่ยวกับบ้านพักข้าราชการ ความล่าช้าของการเบิกเงินค่าสวัสดิการต่างๆตามระบบราชการ เรื่องต่างๆที่กล่าวมาอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ศึกษานิเทศก์มีความพึงพอใจด้านการเงินและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับน้อย

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน เรื่องที่ทำให้ศึกษานิเทศก์พอใจน้อย
 อย่างเห็นได้ชัดคือ โอกาสที่จะศึกษาเพิ่มเติมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ผลจาก
 การสำรวจสถานภาพของศึกษานิเทศก์ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาใน
 ระดับปริญญาตรี ผู้มีวุฒิปริญญาโทมีเพียงร้อยละ 2.5 เท่านั้น (ดูตารางที่ 1 ประกอบ)
 และจากข้อคิดเห็นอื่นๆ ของศึกษานิเทศก์ พบว่าไม่ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ ซึ่ง
 มีผู้ตอบข้อนี้เป็นจำนวนถึง 16 คนของผู้แสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์ยังมีความ
 พึงพอใจน้อยต่อโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และความยุติธรรมใน
 การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนูญ บุญเชิด
 (2519 : 127) ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญประจำจังหวัดไม่พอใจในโอกาสที่จะได้
 เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลงานทางการนิ
 เทศส่วนใหญ่จะปรากฏอยู่ที่โรงเรียน ความดีความชอบตกแก่ครูและผู้บริหารโรงเรียน และ
 ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือจำนวนศึกษานิเทศก์ในแต่ละหน่วยมีน้อย เมื่อคิดสัดส่วนของผู้ที่จะได้
 รับเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษจึงมีน้อย จากสาเหตุต่างๆ เหล่านี้ทำให้ศึกษานิเทศก์มีความ
 พึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของงานอยู่ในระดับน้อย

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา
 ระหว่างศึกษานิเทศก์ประจำส่วนกลาง ศึกษานิเทศก์ประจำเขตการศึกษา และศึกษานิเทศก์
 ประจำจังหวัด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ทั้ง 3 กลุ่ม มีความ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่มเป็น
 รายคู่ทั้ง 2 ด้านแล้ว ได้ผลดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ศึกษานิเทศก์ประจำส่วนกลางและศึกษ
 นิเทศก์ประจำเขตการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้มากกว่าศึกษานิเทศก์ประจำ
 จังหวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยศึกษานิเทศก์ในส่วนกลางและเขตการศึกษา มีศึกษา
 นิเทศก์อยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ ทำให้สถานที่หรือหน่วยงานเป็นเอกเทศ แยกต่างจากศึกษา
 นิเทศก์จังหวัดซึ่งมีอยู่เพียงคนเดียวหรือสองคน ต้องอาศัยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดของแต่ละ
 จังหวัดเป็นหน่วยงาน เมื่อมีบุคลากรอยู่เป็นหมู่คณะความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ
 เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานตลอดจนงบประมาณย่อมมีมากกว่า ในส่วนกลางและเขตการศึกษา
 ยังมีเจ้าหน้าที่ธุรการ และมียานพาหนะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานขณะที่ศึกษานิเทศก์

จังหวัดคลองมือปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง และยานพาหนะไม่มีเลย สิ่ง
ที่แตกต่างกันอีกอย่างหนึ่งคือหน่วยศึกษานิเทศก์ ในส่วนกลางและ เขตการศึกษาผู้บังคับบัญชา
โดยตรงและมีตำแหน่ง เป็นศึกษานิเทศก์เหมือนกันคือหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ประจำหน่วยงาน
นั้น ส่วนศึกษานิเทศก์จังหวัดผู้บังคับบัญชาชั้นต้นคือ ศึกษาธิการจังหวัดซึ่ง เป็นผู้รับผิดชอบ
การศึกษาของจังหวัดในหลายด้าน ซึ่งอาจทำให้มองเห็นความสำคัญด้านการนิเทศการศึกษา
ลดน้อยลง สิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัดแตกต่างจากศึกษานิเทศก์ประจำส่วนกลางและศึกษานิเทศก์ประจำ
เขตการศึกษา

3.2 เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย
ของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่พบว่า ศึกษานิเทศก์ประจำเขตการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานค่าน้ำหนักว่าศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ศึกษานิเทศก์ประจำเขต
การศึกษามีความพร้อมในด้านเงินงบประมาณมากกว่าโดยเฉพาะหมวดเงินเดือน ค่าใช้จ่าย ตลอด
จนด้านการเงินงบประมาณที่ศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัดต้องคอยรับการจัดสรรจากเขตการศึกษา
ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ศึกษานิเทศก์ประจำเขตการศึกษามีความรู้สึกพึงพอใจต่อด้านการเงินและผล
ประโยชน์ผูกมัดมากกว่า อีกประการหนึ่งจากการที่ศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัดซึ่งมีอยู่เพียงคน
เดียวหรืออย่างมากที่สุดสองคน ต้องรับผิดชอบและปฏิบัติงานหลายด้านในปริมาณงานที่มาก
ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายมากตามไปด้วย แต่งบประมาณหมวดค่าใช้สอยมีจำกัด บางครั้งศึกษา
นิเทศก์ต้องใช้เงินส่วนตัวในการปฏิบัติงานและใช้ในการต้อนรับผู้มาเยี่ยมเยียน คุงาน และ
ตรวจราชการ สิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาอาจเป็นสาเหตุทำให้ศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัดขาดความ
พึงพอใจในเรื่องของรายได้

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรจัดและส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา
ได้มีความมั่นคงและความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ได้แก่ เปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ได้เลื่อนตำแหน่ง
ตามความรู้ความสามารถ ให้ความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
มากกว่าที่เป็นอยู่ตลอดจนส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้มีการพัฒนาความรู้ โดยสนับสนุนให้ศึกษา
นิเทศก์มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงานในต่างประเทศเป็นครั้งคราว

2. ควรจัดให้ศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษามีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยจัดให้มีความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ เครื่องพิมพ์ดีด จักรยานที่ทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. กรมพลศึกษาควรมีการเอาใจใส่ช่วยเหลือ ติดตามผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อย่างทั่วถึงและใกล้ชิด เพื่อจะได้ทราบปัญหาการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกรวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา
2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. ควรมีการวิจัยศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา ซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น เปลี่ยนผู้บริหารหน่วยงาน กำหนดแผนนโยบายในการปฏิบัติงานใหม่ หรือทำการวิจัยซ้ำเรื่องนี้อีกครั้งหนึ่ง เมื่อทอดระยะเวลาจากการวิจัยครั้งนี้พอสมควร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย