

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ขวัญ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้งานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จ องค์การหรือหน่วยงานจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ หากคนมีขวัญ ความรู้สึกที่จะเสียสละร่วมแรงร่วมใจกันก็มีมาก เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานได้โดยง่าย ในทางกลับกันถ้าคนขององค์การอยู่ในสภาพเสียขวัญหรือมีขวัญต่ำ ความรู้สึกระแวงไม่เชื่อถือกันและกัน การชิงดีชิงเด่นในหมู่ผู้ร่วมงานจะมีมาก ซึ่งนำไปสู่ความเบื่อหน่าย หมกกำลังใจและทิ้งงาน ทำให้เกิดความสูญเสียเปล่าในหน่วยงาน

ศึกษานิเทศก์ เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในฐานะผู้พัฒนาครูให้มีคุณภาพ ผลิตเสริมให้เด็กได้รับการศึกษาที่ดีกว่าเดิม เหมาะสมกับความต้องการของสังคมในอนาคต ดังที่ วิจิตร วรุณขางกูร กล่าวไว้ว่า

... หัวใจของความสำเร็จในการปรับปรุงการศึกษาอยู่ที่คุณภาพของการสอน และวิธีสอนซึ่งจะต้องทำการปรับปรุงโดยใช้กระบวนการ วิธีการ และเทคนิค เฉพาะอย่าง ซึ่งงานนี้เป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ถ้าหากศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานไปตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การศึกษาในระดับโรงเรียนก็จะมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ความสูญเสียเปล่าทางการศึกษาจะค่อย ๆ หมกไป... (1 : 11)

กรมสามัญศึกษา ได้มองเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงจัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2500 เพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานของการศึกษาประชาบาลให้สูงขึ้น เป็นผู้ช่วยเหลือศึกษานิเทศก์จังหวัดทางด้านวิชาการ แต่ไม่มีอำนาจทางด้านการบริหาร งานที่ปฏิบัติก็มีนโยบายช่วยเหลือโรงเรียนทางด้านวิชาการ

และการบริหาร ช่วยวางโครงการนิเทศการศึกษาของจังหวัดด้านวิชาการและการบริหารการศึกษา จัคอบรมครูและทำการวิจัย (2 : 47)

หลังจาก พ.ศ.2500 หน่วยศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดได้พัฒนาเป็นลำดับ มีการปรับปรุงหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อยู่เสมอ ครั้งหลังสุดเมื่อ พ.ศ.2519 กรมสามัญศึกษาได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. นิเทศ ตรวจสอบ ติดตามผลการใช้หลักสูตรและความคุมมาตรฐานทางวิชาการในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา การศึกษาก่อนเกณฑ์ภาคบังคับ การศึกษาพิเศษต่าง ๆ และการศึกษานอกระบบโรงเรียนภายในจังหวัด

2. คำเนินการศึกษาคนคว่า วิเคราะห์วิจัยปัญหาเกี่ยวกับการศึกษา และการบริหารการศึกษา ส่งเสริมการใ้ชนวงกรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาและการเรียนการสอน ตลอดจนให้บริการในเรื่องการแนะแนว การสังคมสงเคราะห์ โสภทัศน์ศึกษา การวัดผลการศึกษา และห้องสมุด ฯลฯ แก่โรงเรียนในระดับประถมศึกษา การศึกษาก่อนเกณฑ์ภาคบังคับ การศึกษาพิเศษต่าง ๆ และการศึกษานอกระบบโรงเรียนภายในจังหวัด

3. ร่วมกับหน่วยศึกษานิเทศก์เขต และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรระดับประถมศึกษา การศึกษาก่อนเกณฑ์ภาคบังคับ การศึกษาพิเศษต่าง ๆ และการศึกษานอกระบบโรงเรียนภายในจังหวัด

4. คำเนินการตามโครงการต่าง ๆ และประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์กรม เขต และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการศึกษาในจังหวัด (3 : 315 - 316)

นอกจากจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของศึกษานิเทศก์แล้ว ยังมีการปรับปรุงด้านอื่น ๆ อีก เช่น อัตราค่าจ้าง งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจน จัคอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ศึกษานิเทศก์ทั้ง ระยะสั้นและระยะยาว (4 : 7-12) ทั้งนี้เพื่อให้ศึกษานิเทศก์อยู่ในสภาพพร้อมที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นับได้ว่าหน่วยศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนา

อย่างตอเนื่อง / หน่วยงานนี้เทศกั้แต่ละหน่วยจึงมีความสมบูรณ์อยู่ในตัว คือ มีบุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ งบประมาณ และการบริหารภายในหน่วย มีเจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานพิมพ์ดีด นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ และบางหน่วยก็มีสำนักงาน เป็นของหน่วยเอง

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2523 ได้มีการโอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งหน่วยงานนี้เทศกั้ กรมสามัญศึกษา ประจำจังหวัด ไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติโอนกิจการบริหาร โรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2523 มีผลทำให้หน่วยงานนี้เทศกั้ กรมสามัญศึกษา ประจำจังหวัด ถูกโอนไปขึ้นตรงต่อ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทำให้บทบาทและหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดเปลี่ยนไป โดยแบ่งงานในหน่วยงานนี้เทศกั้จังหวัดออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนี้เทศกั้การศึกษาและฝ่าย แผนพัฒนา แต่ละฝ่ายมีหน้าที่ดังนี้

### ฝ่ายนี้เทศกั้การศึกษา

1. ส่งเสริมการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดให้เป็นไปตาม มาตรฐาน
2. จัดทำเครื่องมือวัดผล พัฒนาเกี่ยวกับการประเมินผลและข้อทดสอบ มาตรฐานของจังหวัด และจัดทำคลังข้อสอบ
3. สนับสนุนงานวิชาการแก่โรงเรียนในสังกัด
4. วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการทดลองและค้นคว้าในระดับ อำเภอหรือกิ่งอำเภอ
5. ร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษา ส่งเสริมการกีฬา ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด จริยธรรมและวัฒนธรรม

6. ปฏิบัติงานวิชาการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการการ  
ประถมศึกษาจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร

### ฝ่ายแผนพัฒนา

1. จัดทำนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษาของ  
จังหวัด เสนอต่อสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
2. จัดทำงบประมาณเพื่อการประถมศึกษาในจังหวัด
3. ประสานงานการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด
4. จัดทำข้อมูลและสถิติทางการศึกษาของจังหวัด
5. ให้ความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง  
เลิกล้มโรงเรียนในสังกัด
6. ประสานงานโครงการพิเศษ
7. ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
8. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการการประถมศึกษา  
จังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร (5 : ข - ค)

หากพิจารณาหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและกรุงเทพ-  
มหานครแล้ว จะเห็นว่าขอบข่ายความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ของศึกษา  
นิเทศก์กรมสามัญศึกษาประจำจังหวัดที่กำหนดไว้ในปี พ.ศ.2519 แต่เมื่อพิจารณาสถานภาพของ  
ศึกษานิเทศก์ตามโครงสร้างทางการบริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏว่าตกต่ำไปอย่างมาก  
(6 : หนังสือราชการ) กล่าวคือ กอปรกับโอนศึกษานิเทศก์จังหวัดเป็นข้าราชการครูส่วนกลาง  
มีศักดิ์และสิทธิ์เท่าเทียมกับศึกษานิเทศก์เขตและศึกษานิเทศก์กรม สามารถสับเปลี่ยนตำแหน่ง  
กับตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่บริหาร สถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีหน้าที่ เป็นผู้สอนในสังกัดกรมสามัญศึกษา  
(7 : ระเบียบ) ส่วนการบังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น ศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วย  
ศึกษานิเทศก์มีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยศึกษานิเทศก์ในฐานะเทียบ  
เท่าหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกอง แล้วแต่ระดับตำแหน่งของผู้ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยศึกษา  
นิเทศน์ ๆ (8 : หนังสือราชการ)

หลังจากการโอนศึกษานิเทศก์ไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแล้ว หน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดก็มีฐานะ เป็นหน่วยที่ขึ้นกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วย ซึ่งเคยทำหน้าที่เทียบเท่าหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกอง ถูกลดตำแหน่งลงมาเป็นหัวหน้าฝ่าย ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วย ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด เป็นของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ต่อมาเมื่อมีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโดยการสอบ เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ปรากฏว่าศึกษานิเทศก์ถูกจำกัดสิทธิ์บางประการที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร เป็นเหตุให้ศึกษานิเทศก์เคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องสิทธิต่างๆ ขึ้นโดยการเขียนบทความ ข้อคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง ในช่วงเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2525

ข้อมูลดังกล่าวเป็นตัวชี้ว่า ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดไม่พึงพอใจต่อสถานภาพที่เป็นอยู่ ซึ่งมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และจากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งสำรวจโดยสมาคมศึกษานิเทศก์ เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2525 พบว่า ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดส่วนใหญ่เห็นว่า ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมีน้อย สภาพการปฏิบัติงานโดยทั่วไปไม่เป็นที่พอใจนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้สึกที่ว้าวนาของศึกษานิเทศก์ในปัจจุบันค่อนข้างว่าเดิมมาก และศึกษานิเทศก์เกือบทั้งหมดมีความรู้สึกที่ตนเองถูกกีดกัน ถูกจำกัดสิทธิในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารอื่น ๆ ทำให้เสียขวัญ เสียกำลังใจในการปฏิบัติงาน (9 : 5)

จากเหตุการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นกับศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะการจัดการศึกษาของชาติจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่นั้น ศึกษานิเทศก์เป็นพลังผลักดันที่สำคัญ ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดพลัง ดังนั้นการศึกษาสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จึงเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อให้ผู้บริหารทั้งในระดับจังหวัดและระดับสูง ได้ทราบถึงสภาพขวัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ

ศึกษานิเทศก์ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการบำรุงขวัญและเสริมสร้างกำลังใจให้ศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยพิจารณาจากตัวแปรต่าง ๆ คือ เพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงานและเวลาที่เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีขวัญไม่ดี
2. ขวัญของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างศึกษานิเทศก์กลุ่มต่าง ๆ ตามเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงานและเวลาที่เข้าสู่ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทั่วประเทศ โดยมีตัวแปรที่จะศึกษาคงต่อไปนี้

#### ก. ตัวแปรอิสระ

1. เพศ แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง
2. อายุ แบ่งเป็นไม่เกิน 40 ปี และเกิน 40 ปี

- 3. วุฒิ แบ่งเป็น ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี
- 4. ตำแหน่ง แบ่งเป็น หัวหน้างานและศึกษานิเทศก์
- 5. ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ฝ่ายนิเทศการศึกษาและฝ่ายแผนพัฒนา
- 6. เวลาที่เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แบ่งเป็น ศึกษานิเทศก์ที่เข้าสู่ตำแหน่งก่อนการโอนศึกษานิเทศก์ไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และศึกษานิเทศก์ที่เข้าสู่ตำแหน่งหลังการโอน

ข. ตัวแปรตาม คือขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งศึกษาจากองค์ประกอบต่าง ๆ 12

ปัจจัยคือ

- 1. ลักษณะของงาน
- 2. สภาพการปฏิบัติงาน
- 3. ความมั่นคงของงาน
- 4. ความเจริญก้าวหน้า
- 5. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง
- 6. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 7. การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ
- 8. การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 9. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
- 10. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 11. สถานภาพทางสังคม
- 12. การขาดงานและการโยกย้าย

นิยามของคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานประจำในหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

หัวหน้างาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายไปปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าหน่วย หัวหน้าฝ่ายนิเทศการศึกษา และหัวหน้าฝ่ายแผนพัฒนา

การโอน หมายถึง การโอนศึกษานิเทศก์ฝ่ายประถมศึกษาจากกรมสามัญศึกษา ไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการโอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523

ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไป ได้แก่ ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความพอดี ความยากง่าย ความน่าสนใจ ตลอดจนความท้าทายให้อยากหา

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ สภาพของสำนักงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนความชัดเจนในการมอบหมายงาน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงของงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ โอกาสที่วิชาชีพจะเจริญเป็นปึกแผ่น ตลอดจนความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง และเงินเดือนให้สูงขึ้น ตลอดจนโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ รวมทั้งค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร เงินช่วยค่าครองชีพ และเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพศึกษานิเทศก์

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์ด้วยกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นไปฉันท์มิตร

การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การได้รับความยกย่องนับถือหรือยอมรับในความรู้ความสามารถ ทั้งขณะที่ปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ ทำให้รู้สึกพอใจหรืออิมเอบในความสำเร็จของตน



การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง การมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน ได้ร่วมคิด ร่วมทำตั้งแต่ต้น จนเกิดความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความภูมิใจในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่

✓ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร หมายถึง ความศรัทธาและความยอมรับนับถือ เพราะเห็นว่าผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นคนมีเหตุผล มีความยุติธรรม และพร้อมที่จะปกป้องผู้บริหารสุจริตทุกเมื่อ

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความเป็นกันเอง การรับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือแนะนำเป็นส่วนตัว ตลอดจนการร่วมอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างจริงจัง

✓ สถานภาพทางสังคม หมายถึง เกียรติภูมิของงานนิเทศการศึกษาที่ศึกษานิเทศก์ได้รับจากสังคม เช่น ความมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ความมีหน้ามีตา ความยอมรับนับถือในหมู่ครูและบุคคลอื่น

การขาดงานและการโยกย้าย หมายถึง สภาพการลาหยุดงานหรือการย้ายที่ทำงานของศึกษานิเทศก์ที่สมเหตุสมผล หรือเป็นที่ยอมรับของผู้ที่อยู่ปฏิบัติงาน

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและบำรุงขวัญให้ศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
2. ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและมองเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ อันจะส่งผลดีถึงครูและนักเรียน ประถมศึกษาต่อไป

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

ประชากรที่จะทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 914 คน

ตัวอย่างประชากร จะสุ่มจังหวัดโดยวิธีจับสลากจำนวน 28 จังหวัด กระจายตามภาคภูมิศาสตร์ทั่วประเทศ ตามสัดส่วนของจังหวัดในแต่ละภาค ได้แก่จังหวัดภาคใต้ 6 จังหวัด ภาคกลาง 10 จังหวัด ภาคเหนือ 6 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 จังหวัด แล้วใช้ศึกษานิเทศก์ทุกคนของจังหวัดที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร ซึ่งมีศึกษานิเทศก์ในแต่ละจังหวัดประมาณ 10 – 22 คน รวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่า 278 คน ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คิดจากสูตรของทาโร ยามาเน (10 : 12)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 12 หมวด เป็นแบบสอบถามชนิด 2 คำตอบคือ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

## 3. การรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบและส่งกลับคืนโดยทางไปรษณีย์

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ก. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ข. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าร้อยละของความถี่รายข้อและรายปัจจัย

ค. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าร้อยละของความถี่แต่ละปัจจัยและจัดลำดับความสำคัญ

ง. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มความถี่ที่แปรที่จะศึกษาโดยกรทดสอบค่า ไค-สแควร์ ( $\chi^2$ )

ฉ. การวิจัยครั้งนี้ จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณค่าสถิติที่ต่าง ๆ

### ลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีคำนวณการวิจัย และลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการเสริมสร้างหรือบำรุงขวัญ ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างขวัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษานี้

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย กล่าวถึง แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย