



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์การใด ๆ ก็ตาม จำเป็นต้องประกอบด้วยเรื่องของคน เงิน วัสดุ และการจัดการ หรือเรียกว่า 4 M's (Men, Money, Material and Management) และในบรรดาปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวทั้ง 4 นั้น คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การ เพราะคนเป็นผู้ที่ทำให้องค์การบรรลุความสำเร็จได้ บัณฑิต อินทรชั้น กล่าวว่า ถึงแม้ว่าเราจะมียาน มิ่งบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมากมายเพียงใดก็ตาม มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพสักเพียงใด หากขาดคนหรือคนที่มีอยู่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่มีความเหมาะสมกับงาน การดำเนินงานนั้นก็ไม่อาจดำเนินให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดี กลับยิ่งจะทำให้เกิดความสิ้นเปลืองสูญเสียในการทำงานเสียอีก ควบคู่นี้ในการทำงานต่าง ๆ จึงขึ้นอยู่กับ การเลือกสรรคนให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อองค์การได้บุคคลตามที่ต้องการมาแล้วก็ควรมีวิธีการที่จะพัฒนา รักษาไว้ และพัฒนาเพื่อใช้ประโยชน์จากเขาได้เต็มที่ หรือทำให้เขาทำงานให้กับองค์การ¹

ศึกษานิเทศก์อำเภอ และกิ่งอำเภอก็เป็นบุคคลหนึ่งในองค์การการบริหารตามโครงสร้างและระบบการบริหาร การประถมศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านงานนิเทศการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ โดยมีหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชา สำนักงานการประถมศึกษาระดับอำเภอ และกิ่งอำเภอเป็นหน่วยงานบริการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด แบ่งส่วนราชการ

¹ บัณฑิต อินทรชั้น, การบริหารงานบุคคลและการสัมมนา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2526), หน้า 1.

แบ่งตามขนาดของอำเภอ คืออำเภอขนาดใหญ่ อำเภอขนาดกลาง และอำเภอขนาดเล็ก และกิ่งอำเภอ โดยแบ่งอำเภอขนาดใหญ่ ๆ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 งาน คือ

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานการเจ้าหน้าที่
3. งานการเงินและพัสดุ
4. งานนิเทศการศึกษา

อำเภอขนาดกลางแบ่งออกเป็น 3 งานคือ

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานการเงินและพัสดุ
3. งานนิเทศการศึกษา โดยงานการเจ้าหน้าที่ไปรวมไว้ในงานบริหารทั่วไป

อำเภอขนาดเล็กและกิ่งอำเภอ แบ่งออกเป็น 2 งานคือ

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานนิเทศการศึกษา โดยงานการเจ้าหน้าที่ และงานการเงินและพัสดุไปรวมอยู่ในงานบริหารทั่วไป²

งานนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษาจะเป็นตัวก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่พึงประสงค์ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เพราะการนิเทศการศึกษาคือ การประสานงาน และร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในอันที่จะพัฒนาการเรียนการสอน³

² สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การประถมศึกษาแห่งชาติ 2524, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีรพีซ่า, 2524), หน้า 82-83.

³ นิธิภัคพิศศึกษา สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ปีที่ 2, "การส่งเสริมการนิเทศการศึกษารายในโรงเรียนของประเทศไทย", ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527 (อัครสำเนาะ) หน้า 120.

ศึกษานิเทศกิจ เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาในฐานะผู้พัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เด็กได้รับการศึกษาที่ดีกว่าเดิม เหมาะสมกับความต้องการของสังคม⁴ ในวงการการศึกษาของไทยโดยยอมรับความจำเป็นของกรณีเทศการศึกษามานานเกือบ 30 ปี จนถึงกับมีการแต่งตั้งศึกษานิเทศก์ ทำหน้าที่นี้เทศการศึกษาโดยเฉพาะชั้นหลายกรมของกระทรวงศึกษาธิการ⁵ แต่งานนี้เทศการศึกษาในระดับประถมศึกษาที่ผ่านมายังมีปัญหาคือ จำนวนศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอ ไม่สามารถเยี่ยมเยียนโรงเรียน และทำกรณีเทศได้ทั่วถึง ศึกษานิเทศก์มีงานประจำที่เกี่ยวกับหนังสือแบบเรียนที่ต้องดำเนินการตลอดปี ทำให้งานนี้เทศการศึกษาไม่ได้ผลเท่าที่ควร นอกจากนี้ตัวศึกษานิเทศก์ซึ่งรับผิดชอบงานโดยตรงก็ไม่ได้ดำเนินการนี้เทศอย่างเต็มที่ อ้างว่าขาดงบประมาณ และครูไม่ให้ความเชื่อถือร่วมมือ⁶ ซึ่งแนวทางปรับปรุงให้การนี้เทศการศึกษาระดมผลสำเร็จคือ การจัดตั้งอัตราศึกษานิเทศก์ให้เพิ่มขึ้นทุกอำเภอ โดยให้ครูองค์การเข้ามาช่วยงานวิชาการ ให้ศึกษานิเทศก์จังหวัดเป็นผู้อบรมครูองค์การดังกล่าวให้เข้าใจถึงวิธีกรณีเทศ นอกจากนี้ผู้นี้เทศก์ควรอบรมทัศนคติและเยี่ยมเยียนโรงเรียนต่าง ๆ และใกล้ชิดกับครูมากขึ้น⁷

⁴บุญเจือ ทองประหวั้น, "ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า 1.

⁵สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือนิเทศการศึกษ เพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2527), หน้า 1.

⁶สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ระบบการบริหารการศึกษา ราชอาณาจักรไทย, (กรุงเทพมหานคร, 2522) หน้า 279.

⁷สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, เล่มเดิม หน้า 266.

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ริเริ่มให้ศึกษานิเทศก์ในระดับอำเภอขึ้นก็โดยที่ได้พิจารณาเห็นว่าสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติมีโรงเรียนมากกว่าตรวจตราเยี่ยมเยียนที่แล้วมาทำได้ไม่ทั่วถึง พื้นความรู้ของครูยังไม่ค่อยสูง นอกจากนั้นครูก็ยังไม่ค่อยมีเวลาที่จะศึกษา ติดตามปรับปรุง ค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้ดีขึ้น⁸

ศึกษานิเทศก์อำเภอจึงเป็นความหวังในการศึกษาตามหลักสูตรประถมศึกษา 2521 ที่จะปรับปรุงส่งเสริมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตร หน้าที่ของศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ ตามระเบียบว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2524 มี 13 ประการคือ

1. ร่วมวางแผนและดำเนินการนิเทศ แนะนำ แก้ไข ปรับปรุง และติดตามผลการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนและโรงเรียนให้บังเกิดผลตามมาตรฐานทางวิชาการและงานโดยการสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนเป็นพิเศษ ในเรื่องอนามัยโรงเรียน สุขศึกษาสายการศึกษา ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี กีฬา จริยธรรม วัฒนธรรม และอื่น ๆ
2. เป็นวิทยากรการประชุม ออมรม สัมมนาทางวิชาการตามความต้องการของกลุ่มโรงเรียนและโรงเรียน
3. ส่งเสริมให้โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนนิเทศการศึกษาได้
4. ส่งเสริมการทดลอง ค้นคว้า เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา
5. รวบรวมข้อมูลและสถิติทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอหรือกิ่งอำเภอให้เป็นปัจจุบัน
6. วางแผนพัฒนาการศึกษาของอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ
7. ประสานงานวิชาการระหว่างโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน จังหวัด
8. ร่วมมือในการวิจัยและส่งเสริมการนำผลวิจัยไปใช้ในโรงเรียน

⁸ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการปฏิบัติศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ, (กรุงเทพมหานคร : องค์การคำคุณสุภา , 2525), หน้าค่านำ.

9. เสนอแนะการจัดตั้งงบประมาณและการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการศึกษาของ
อำเภอ หรือกิ่งอำเภอ
10. ศึกษาเพื่อเสนอแนะการจัดตั้ง รวม หรือเลิกโรงเรียนภายในอำเภอหรือกิ่ง
อำเภอ
11. ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ
12. ปฏิบัติงานโครงการพิเศษ
13. ปฏิบัติงานวิชาการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอหรือกิ่งอำเภอ⁹

จากหน้าที่ 13 ข้างกล่าว ศึกษาพิเศษสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่ง
อำเภอมุ่งงานหลักคือ งานพิเศษการศึกษา ซึ่งเป็นความหวังของสำนักงานคณะกรรมการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ ในอันที่จะให้ศึกษาพิเศษอำเภอและกิ่งอำเภอ นิเทศช่วยเหลือ แนะนำ
และส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน หรือกลุ่มโรงเรียนอย่างแท้จริง เพื่อให้บังเกิด
ผลตามมาตรฐานทางวิชาการ และจัดทำแผนพัฒนาของอำเภอ นอกจากนี้ยังมีงานที่ได้รับมอบ
หมายจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ¹⁰ นับว่าการจัดตั้งศึกษาพิเศษอำเภอ/
กิ่งอำเภอ เป็นการดำเนินการที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาในระดับ
ประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกำหนดให้สอดคล้องกับ
แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) ซึ่งเน้นให้ปรับปรุงระบบการนิเทศการ
ศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง และให้การนิเทศการศึกษาเป็นไปอย่างทั่วถึง¹¹

⁹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ระเบียบและแนวปฏิบัติตาม
ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศึกษานิสิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประ
ถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2524, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2524), หน้า ค-ง .

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ระเบียบและแนวปฏิบัติตาม
ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิสิต พ.ศ. 2524, (กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์คุรุสภา, 2524), หน้า 2 .

¹¹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การประถมศึกษา พ.ศ. 2525-2534, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2527) หน้า 125.

ปัจจุบันมีศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 855 คน ซึ่งปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ใน 697 อำเภอ (ไม่รวมกรุงเทพมหานคร 24 เขต) ต่อจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมด 30,693 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 329,327 คน¹² ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนระหว่างจำนวนศึกษานิเทศก์ อำเภอ/กิ่งอำเภอ ต่อโรงเรียน ต่อครู เท่ากับ 1 : 36 : 385

จากการที่ศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ ปฏิบัติงานไ้ระยะหนึ่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา จากข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยบางชิ้น และบทความต่าง ๆ ปรากฏว่าในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีปัญหาและอุปสรรคคือ

1. ทำงานธุรการมากกว่างานวิชาการ เนื่องจากอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ ไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ จำนวนศึกษานิเทศก์ก็มีเพียงหนึ่งคน หรือสองคน ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่จึงเป็นงานค้ำชงธุรการ ทอรับ ส่งหนังสือคือทำงานค้ำชงธุรการมากกว่างานนิเทศการศึกษา และจากการทำงานวิจัยของสมาคมศึกษานิเทศก์ ปรากฏว่าศึกษานิเทศก์อำเภอทำงานค้ำชงธุรการมากกว่างานวิชาการ¹³ และในการประชุมทางวิชาการ ของสมาคมศึกษานิเทศก์ เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศการศึกษา ปรากฏว่าปัญหาที่สำคัญอันหนึ่งคือมีงานธุรการมากเกินไป¹⁴

2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย เช่น สิทธิในการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือการเคลื่อนไปสู่ตำแหน่งอื่น ปรากฏว่าเมื่อเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอกับครูช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ซึ่งได้มาด้วยวิธีเดียวกันแต่ความก้าวหน้ามีค่าน้อยมาก จากกฎ ก.ค. ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2525) ข้อ 4 (2) และข้อ 4 (9), (10), (11), (12) มีลักษณะที่เหมือนกันระหว่างศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอ

¹² สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การประถมศึกษา 2526, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2527), หน้า 32.

¹³ ศึกษานิเทศก์, สมาคม. "ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สปอ./สปก." กรุงเทพมหานคร : 27 กุมภาพันธ์ 2527. (อัครสำเน).

¹⁴ ศึกษานิเทศก์, สมาคม. "การประชุมทางวิชาการ ครั้งที่ 2 ของสมาคมศึกษานิเทศก์," กรุงเทพมหานคร : 14 ธันวาคม 2527 (อัครสำเน).

กับช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ คือให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 4 หรือระดับ 5 หรือระดับ 6 ใ้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก. ค. กำหนด และไม่ได้ระบุว่าจะต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับ 5 หรือระดับ 6 เมื่อจะเลื่อนระดับให้สูงขึ้น แต่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ขออนุมัติไปยัง ก. ค. เพื่อขอปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการครู ตำแหน่งช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งที่สูงขึ้นและ กค. ได้อนุมัติตามหนังสือที่ ศษ. 1052/11723 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2526 และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ ก็ได้ทำการสอบคัดเลือกเพื่อให้ข้าราชการครูดังกล่าวได้รับเงินเดือนและตำแหน่งที่สูงขึ้นจากรดับ 4 เป็นระดับ 5 และระดับ 6 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการครูสายศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ยังให้ใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการตามหนังสือที่ คส. 0301/8481 ลงวันที่ 30 เมษายน 2522 ซึ่งระบุไว้ว่า ผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับนั้น ๆ ทำให้ศึกษานิเทศก์เป็นจำนวนมากมองไปว่าข้าราชการครูสายศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าเทียมกับข้าราชการครูสายผู้บริหารการประถมศึกษา อีกประการหนึ่งเวลาศึกษานิเทศก์ระดับจังหวัดว่างลง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา ได้ออกหนังสือสั่งการให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีโอกาสคัดเลือก ศึกษานิเทศก์จังหวัดมาจากครูอาจารย์ผู้สอนจากโรงเรียนที่เห็นควร โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาแทนที่จะให้เลื่อนจากศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอไปแทน ทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดการท้อแท้เพราะโอกาสที่จะได้เลื่อนเป็นศึกษานิเทศก์จังหวัดมีน้อยมาก¹⁵

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอในเรื่องต่าง ๆ เช่น อัตราค่าจ้างของศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอไม่เพียงพอ ไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ต้องทำงานธุรการมากกว่างานวิชาการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย ถูกจำกัดสิทธิในการเข้าสู่ตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นกับศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอ อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอ

¹⁵ สุพจน์ เจริญใจ, "ยกฐานะของศึกษานิเทศก์บางชนิด," ข่าวครูไทย, (ปีที่ตั้งเดือนธันวาคม 2526) : 23

เนื่องจากจุดมุ่งหมายของหน่วยงานทุกแห่ง คือการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานในห้องค์กรอย่างเต็มที่และใ้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้มากที่สุด ซึ่งการที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวได้นั้นขึ้นอยู่กับสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงาน สภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับผลงาน ผู้ที่ขวัญดีจะมีความสบายใจ มีกำลังใจปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การงาน ปฏิบัติตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ส่วนผู้ที่มีขวัญไม่ดีก็ไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานทำงานไม่ได้ผล หรือได้ผลน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะการประเมินศึกษาจะบรรลุเป้าหมายนั้น ศึกษานิสัยของอำเภอและกิ่งอำเภอเป็นกำลังสำคัญที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดพลังในการทำงาน การศึกษาสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิสัยของอำเภอและกิ่งอำเภอเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้ทราบสภาพขวัญ และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิสัยของอำเภอและกิ่งอำเภอ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบของผู้บริหารในการบำรุงขวัญและสร้างเสริมกำลังใจ ศึกษานิสัยของอำเภอและกิ่งอำเภอให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิสัยของอำเภอและกิ่งอำเภอ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิสัยของอำเภอและกิ่งอำเภอ

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิสัยของอำเภอ/กิ่งอำเภอทั่วประเทศ
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ศึกษาจากองค์ประกอบ 13 ปัจจัยคือ
 1. สภาพการปฏิบัติงาน
 2. ความมั่นคงของงาน
 3. ลักษณะของงาน
 4. ความเพียงพอของรายได้

5. ความเจริญก้าวหน้า
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
8. การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน
10. ความรู้สึกภูมิใจและความสำคัญของงาน
11. สถานภาพทางสังคม
12. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
13. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

นิยามศัพท์

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ท่าทีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ เพื่อปฏิบัติงานประจำที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2527

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นเครื่องช่วยในการปฏิบัติงาน มีความคล่องตัว สภาพของสำนักงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ ความชัดเจนในการมอบหมายงานและความอิสระในการทำงาน

ความมั่นคงของงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ โอกาสที่วิชาชีพจะเจริญเป็นปกติแน่นอน ตลอดจนความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไป ได้แก่ ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความพอดี ความยากง่าย ความน่าสนใจ ตลอดจนความท้าทายใ้พยายามทำ

ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ รวมทั้งค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยค่าครองชีพ และเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพศึกษานิเทศก์

ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง และเงินเดือนให้สูงขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเป็นกันเอง การรับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือแนะนำเป็นส่วนตัว ตลอดจนการร่วมอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างจริงจัง

ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวของผู้บริหาร หมายถึง ความศรัทธาและการยอมรับนับถือ เพราะเห็นว่าผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นเป็นคนมีเหตุผล มีความยุติธรรม การมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง การมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน ได้ร่วมคิด ร่วมทำตั้งแต่ต้น จนเกิดความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความภูมิใจในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภายในสำนักงาน มีความสามัคคีกลมเกลียว สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปฉันมิตร

ความรู้สึกรักภูมิใจ และความสำคัญของงาน หมายถึง เห็นว่างานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน

สถานภาพทางสังคม หมายถึง เกียรติภูมิของงานนิเทศการศึกษานิเทศที่ได้รับจากสังคม เช่น ความเป็นคนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ความมีหน้ามีตา การยอมรับนับถือในหมู่ครูและบุคคลอื่น

การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ หมายถึง การสร้างความรู้สึก ความเข้าใจอันดี และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและรับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับบน ระดับล่าง และในระดับเสมอกัน

ประโยชน์ที่ได้รับในการวิจัย

1. ช่วยให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ และมองเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ อันจะส่งผลดีถึงครูและนักเรียนประถมศึกษา

2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและบำรุงขวัญให้ศึกษานิเทศก์อำเภอให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

ประชากรที่จะทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอทั่วประเทศ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 855 คน

ตัวอย่างประชากร จะสุ่มจังหวัดโดยใช้ตารางเลขสุ่ม จำนวน 29 จังหวัด กระจายตามภาคภูมิศาสตร์ทั่วประเทศ ตามสัดส่วนของจังหวัดแต่ละภาคได้แก่ ภาคเหนือ 6 จังหวัด ภาคใต้ 6 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 จังหวัด และภาคกลาง 10 จังหวัด รวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่า 269 คน ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เปิดจากตารางสำเร็จของ เคอร์จิก และมอร์แกน (Kerjicie and Morgan)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบ (Checklist) ตามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้

ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบตรวจสอบ (Checklist) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 13 หมวด เป็นแบบสอบถามชนิด 2 คำตอบ คือ เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และใช้บริการทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยทศารอยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานโดยทศารอยละของความถี่ที่เห็นด้วยทุกข้อในแต่ละปัจจัย ทุกปัจจัย

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยทศารอยละของความถี่แต่ละปัจจัย และจัดลำดับความสำคัญ

ลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยประโยชน์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง ความหมายของวิจัยในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการเสริมสร้างหรือบำรุงขวัญ ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ บำจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย กล่าวถึง แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บรรณานุกรม

ภาคผนวก