



สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ใช้ศึกษานิเทศก์อำเภอ
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอและกิ่งอำเภอทั่วประเทศเป็นประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่
ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ที่ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบ
สอบถาม ความพึงพอใจในการทำงานและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้
เกิดความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นชั้น ๆ

สมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้คือ ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาจะส่งผลต่อความ
พึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด หอจะสรุปผลของการวิจัยดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของศึกษานิเทศก์อำเภอผู้ตอบแบบ
สอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในระหว่าง 41-45 ปี และ 46-50 ปี ส่วนมากมีวุฒิสูงสุด
ทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี เกี่ยวกับอายุราชการส่วนใหญ่จะมีอายุราชการอยู่ใน
ระหว่าง 16-20 ปี ส่วนระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอปรากฏว่า
มีผู้อยู่ในระหว่าง 6-10 ปี เป็นส่วนใหญ่

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังศึกษานิเทศก์อำเภอทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 638 ฉบับ
ได้รับคืนจำนวน 475 ฉบับ นำไปใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 466 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

2. เมื่อวิเคราะห์ถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน

สำหรับลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ค้นพบจากการวิจัย เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 3) เงินเดือน

และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

- 1) ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.72886 + .321372X_1 + .223260 X_3 + .155258 X_{14}$$

- 2) ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .21386 Z_1 + .19856 Z_3 + .16654 Z_{14}$$

4. ผลการตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย พบว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ทุกตัวส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ($P = .0000$) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์แก่บุคคล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ

อภิปรายผล

ในการบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดด้วยเหตุที่มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น และมนุษย์สามารถที่จะพัฒนาได้ กระบวนการบริหารงานบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทุกชั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษา การพัฒนา จนถึงการใช้ทุนจากงาน การที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นเท่าใด การเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ย่อมมีความจำเป็นสูงขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ไค่ผ่านการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแล้ว ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรที่จะต้องให้ความสนใจในชั้นตอนของการใช้ประโยชน์ การบำรุงขวัญและการพัฒนาเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งหนึ่งที่นักวิชาการทั้งหลายมีความเห็นตรงกันและยอมรับคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็คือ "การรู้จัก" ซึ่งจะเป็แนวทางที่จะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีหรือเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นเท่าใด แสดงว่ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานสูงขึ้นเท่านั้น (Robbin 1983 : 56) ซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะให้ความตั้งใจ เอาใจใส่ หรือมีพฤติกรรมที่ดีต่อกรปฏิบัติงานจนเกิดผลการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป ในทุกองคการจึงให้ความสำคัญต่อการรู้จักบุคลากรด้วยปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ยิ่งบุคลากรมีระดับงานรับผิดชอบสูงเท่าใด ยิ่งจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้นเท่านั้น

ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีภาระหน้าที่รับผิดชอบสูงตำแหน่งหนึ่งในระดัอำเภอ โดยอยู่ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอส่วนภูมิภาค มีลักษณะงานที่ปฏิบัติทั้งที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือคามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เป็นโครงสร้างในการบริหาร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และตลอดทั้งการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอที่จะต้องช่วยเหลือ

นายอำเภอในด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเป็นภาระหน้าที่โดยตรงของกระทรวงศึกษาธิการก็ตาม จึงถือว่าผู้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสูง และในขณะที่เดียวกันนั้นจะเห็นได้ว่ามีภารกิจที่มุ่งเน้นให้อยู่ในฐานะนักวิชาการ และฐานะผู้ประสานงานกับทุกหน่วยงานที่มีอยู่ในเขตอำเภอที่รับผิดชอบควบคู่กัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ ดังที่กล่าวมานั้น องค์การหรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลควรจะต้องรับรู้ถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอด้วย ทั้งนี้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการส่งเสริมงานด้านการบริหารงานบุคคลต่อไป ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ชี้นำไปสู่การอภิปรายดังต่อไปนี้

1. การที่ศึกษาธิการอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าศึกษาธิการอำเภอมีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงานในระดับปานกลาง ข้อค้นพบที่ว่าศึกษาธิการอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางนั้น แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมกรรปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอได้ว่า มีพฤติกรรมในระดับปานกลาง กล่าวคือ พฤติกรรมกรรปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ความตั้งใจและความเอาใจใส่ ฯลฯ จะมีน้อยหรือ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพของผลงาน ตลอดจนขอบเขตการปฏิบัติงานอันเป็นเหตุให้ศึกษาธิการอำเภอต้องถูกสอบสวน และลงโทษทางวินัยนั้นจะปรากฏในควมดีที่สูง ศึกษาธิการอำเภอที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โอกาสที่จะให้ความตั้งใจและความเอาใจใส่จะมีสูงด้วย และการเกิดข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องในการปฏิบัติงานย่อมจะมีน้อยลงด้วย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ศึกษาธิการอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางนั้น ในส่วนขององค์การหรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแล้วน่าจะยังไม่เป็นที่พอใจ เพราะการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร คือ ศึกษาธิการอำเภอ ยิ่งศึกษาธิการอำเภอมีความพึงพอใจสูงมากเท่าใด ก็ยิ่งจะอำนวยความสะดวกให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น ในส่วนของบุคลากรคือ ศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์การก็เช่นเดียวกับระดับ

ความพึงพอใจที่มีอยู่นั้นย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้ามีความพึงพอใจในการทำงานสูงมากเท่าใด พฤติกรรมการทำงานไม่ว่าจะเป็นความตั้งใจ หรือความเอาใจใส่ในการทำงาน ย่อมจะมีสูงขึ้นด้วย และจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเนื้อหา และปัจจัยแวดล้อมงานที่โคคนพบจากการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน ในการสร้างเสริม แรงจูงใจในการทำงานของศึกษานิกรอำเภอให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้นให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบและเพื่ออำนวยความสะดวกการบริหารงานบุคคลในส่วนภูมิภาคต่อไป

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิกรอำเภอ ผลการวิจัยพบว่ามี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 3) เงินเดือน นั้น มีประเด็นที่ควรอภิปรายดังนี้

2.1 การพิจารณาถึงความสัมพันธ์ตามหลักทฤษฎี ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิกรอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบันความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 2 ปัจจัยนี้ Herzberg (1966, Quoted in Pugh 1980 : 324-344) กล่าวว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือ "ปัจจัยจูงใจ" ที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจัดอยู่ในกลุ่มของปัจจัยงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ทุกองค์การต่างก็ให้ความสำคัญ จากผลการวิจัยที่ผ่านมาเห็นว่า ในช่วงตั้งแต่ ปี ค.ศ.1959 เป็นต้นมา องค์การต่าง ๆ ให้ความสนใจในการศึกษาถึง การออกแบบงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นอย่างมาก โดยเห็นว่า เป็นสิ่งที่จะจูงใจและเป็นการเตรียมปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการของบุคคล อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานต่อไป (Feldman 1983 : 192-193) ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยเงินเดือนนั้น ได้จัดไว้ในกลุ่มปัจจัยที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือ "ปัจจัยค้ำจุน" เป็นส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิกรอำเภอมุ่งส่วนที่เป็นปัจจัยงานไค้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ และส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ เงินเดือน

2.2 ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิกรอำเภอ ไค้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติที่คำนวณไค้จะเห็นว่ ทั้ง 3 ปัจจัยมีประสิทธิภพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิกรอำเภอไค้รอยละ 21.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .21051, F = .0000$) และหากพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานจากสมการแล้ว จะไค้ดังนี้

$$\hat{Z} = .21386 Z_1 + .19856 Z_3 + .16654 Z_{14}$$

จะเห็นไค้ว่ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานของ ความสำเร็จในการทำงาน (.21386) มีมากกว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ (.19856) และเงินเดือน (.16654) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิกรอำเภอไค้มากกว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยที่เกี่ยวกับเงินเดือน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่ ในการปฏิบัติงานของศึกษานิกรอำเภอนั้น ถ้าศึกษานิกรอำเภอไค้ปฏิบัติงานไค้สำเร็จตามเป้าหมาย การไค้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การไค้ปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และตลอดทั้งการมีส่วนร่วมในการรับรู้ ถึงผลงานที่ไค้ปฏิบัตินั้น ๆ จะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิกรอำเภอเป็นอันดับแรก การเพิ่มปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไค้แก่ การทำงานที่ปฏิบัติส่งเสริมคอคความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายคอคความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติไม่น่าเบื่อ การมีโอกาสด่จะปฏิบัติงานนั้นไค้ครบทุกขั้นตอนจนสำเร็จและตลอดจนการทำงานนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ก็จะมีเพิ่มความพึงพอใจ

ในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในสูงขึ้น และนอกจากนั้นการเพิ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับเงินเดือนได้แก่ ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่จะช่วยให้มีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น การมีชั้นของเงินเดือนที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตโดยรวม ตลอดจนความเหมาะสมและยุติธรรมในการเลื่อนชั้นเงินเดือน ก็ยังเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอให้สูงขึ้นอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดคือ "ความสำเร็จการทำงาน" แม้ว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยเงินเดือน จะมีความสำคัญที่จะช่วยพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอได้สูงขึ้นก็ตาม หากหากปัจจัยความสำเร็จในการทำงานแล้ว ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยเงินเดือนก็ไม่อาจสร้างความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอได้

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ องค์การหรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรให้ความสำคัญในปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นเบื้องต้น กล่าวคือ ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยหลักที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งได้แก่

- 1) การปรับลักษณะงานให้เอื้อต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
- 2) การได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
- 3) การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
- 4) การได้รับรู้และภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

ประเด็นที่เกี่ยวกับการปรับลักษณะงานให้เอื้อต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรพิจารณาหามหวนลักษณะงานที่ศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติ ทั้งส่วนที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนที่กำหนดไว้ตามที่กฎหมายกำหนด โดยการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ การหามหวนลักษณะงานดังกล่าวนี้จะช่วยให้การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากลักษณะงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งเท่านั้นที่จะเอื้อต่อความสำเร็จ

ของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่มีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบมากไปกว่าตำแหน่ง เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งที่จะเอื้อต่อความสำเร็จ

สำหรับประเด็นเกี่ยวกับการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และการได้เรียนรู้และภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วนั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ตามสายงานหลัก) คือ ศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะมอบหมายงานและการติดตามนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ที่จะช่วยก่อให้เกิดการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีบทบาทในการให้ความเอาใจใส่ การจัสตรูทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอในการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และนอกจากนั้น ศึกษาธิการจังหวัด ยังมีบทบาทที่จะสนใจและเอาใจใส่ ในผลงานที่ศึกษาธิการอำเภอได้ปฏิบัติ การทอมนสนองควมรางวัลทั้งส่วนที่เป็นปัจเจกภายในหรือภายนอกก็ตาม ถือว่าเป็นการที่ทำให้ศึกษาธิการอำเภอได้เรียนรู้และภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

จากบทบาทและภาระหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอในปัจจุบัน ไม่ว่าจะได้ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การมีภาระหน้าที่ตามบัญญัติแห่งกฎหมาย และการที่สำนักงานปลัดกระทรวงได้จัดแบ่งไว้เพื่อความสะดวกแก่การบริหารงานก็ตาม จัดได้ว่ามีบทบาทและภาระหน้าที่รับผิดชอบที่กว้าง อาจจะขาดความชัดเจนไม่พอที่จะทำให้งานที่อยู่ในความรับผิดชอบบรรลุความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพเพียงพอได้ การรับลักษณะของงานและการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบจึงเป็นสิ่งที่จะสามารถเอื้อต่อความสำเร็จในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ นอกจะเกิดผลโดยตรงต่อศึกษาธิการอำเภอผู้ปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลต่อการหรือสำนักงานปลัดกระทรวงอีกด้วย

3. การที่ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทั้ง 15 ตัว มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับนั้น แสดงให้เห็นว่า ทุกปัจจัยที่นำมาศึกษาครั้งนี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ เมื่อพิจารณาแล้ว จะเห็นว่า

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์อำเภอในระดับสูง ยกเว้น ความก้าวหน้า

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในระดับต่ำกว่า ยกเว้น ปัจจัยเงินเดือน

3.3 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 15 ตัว นั้นมีค่าที่ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก (.3789 - .2167) จึงถือได้ว่าทุกปัจจัยมีโอกาสที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอได้เมื่อได้รับการปรับปรุงปัจจัยให้ดีขึ้น

จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานการบริหารงานบุคคลในการที่จะปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ ในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

1) จากการที่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง นั้น ถ้าจะมองในแง่ของประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์แล้ว ย่อมไม่เป็นการเพียงพอ เพราะความพึงพอใจในการทำงานยิ่งสูงเท่าใด แสดงถึงประสิทธิภาพใน

การทำงานสูงขึ้นเท่านั้น ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอให้สูงขึ้น

2) ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การปรับปรุงปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นส่วนที่เกี่ยวกับงาน เช่น การทรงงาน การวิเคราะห์งานและความเป็นไปได้ใน การที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ หรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลคือ การได้รับการจูงใจ ให้เกิดทัศนคติที่ดี ก็จะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ดังนั้นการที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอให้สูงขึ้นแล้ว ปัจจัยดังกล่าวจะต้องได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วย

3) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจอย่างต่อเนื่องจะทำให้ทราบถึงสภาพและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับศึกษานิเทศก์อำเภอในส่วนภูมิภาคต่อไป

1.2 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร คือศึกษานิเทศก์อำเภอ

1) การได้มีโอกาสรับรู้ถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น

2) การรับรู้ถึงความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เอื้อต่อการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ก็จะทำให้ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความพึงพอใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์จังหวัดด้วย เนื่องจากเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค เช่นเดียวกับศึกษานิเทศก์อำเภอ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นต่อการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในส่วนภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

2.2 เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

ของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้ชัดเจน อาจเปลี่ยนแปลงไป
ตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา การวิจัยซ้ำในเรื่องนี้ จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดย
มีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อสร้างแบบทดสอบความพึงพอใจในการทำงานให้
เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยยิ่งขึ้น เนื่องจากแบบวัดโดยส่วนใหญ่แล้วอาศัยจากต่างประเทศ
ซึ่งอาจจะมีบางประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับสภาพของสังคมไทย