

ชื่อเรื่อง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11		
ผู้วิจัย	นายถาวร พอลม		
กรรมการควบคุม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนันต์ชัย หงศ์สุวรรณประธาน		
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันทนี นามสวัสดิ์		กรรมการ
	อาจารย์ ดร. สุรัชย์ ปิยานุกุล		กรรมการ
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา		
สถานศึกษา	สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่พิมพ์ 2545		

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11 ต่องานที่ทำ เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน ตัวแปรที่ศึกษาคือเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และระดับตำแหน่ง ประชากรคือศึกษานิเทศก์ 404 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1. โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน ศึกษานิเทศก์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ พบว่าไม่แตกต่างกันในด้านงานที่ทำ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
3. ทางด้านความพึงพอใจที่แตกต่างกันนั้นมีรายละเอียดดังนี้
 - 3.1 โดยภาพรวมและทางด้านสวัสดิการและด้านเพื่อนร่วมงาน ศึกษานิเทศก์เพศชาย ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์เกินกว่า 5 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปี และมีตำแหน่งระดับ 8 มีความพึงพอใจมากกว่าศึกษานิเทศก์กลุ่มอื่น
 - 3.2 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนและด้านหน่วยงาน ศึกษานิเทศก์ เพศชาย ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์เกินกว่า 10 ปี และมีตำแหน่งระดับ 9 มีความพึงพอใจด้านการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าศึกษานิเทศก์กลุ่มอื่น

4. ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 11 ได้กล่าวถึงถึงความต้องการและข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 ในด้านงานที่ทำในปัจจุบัน คือ ภาระงานศึกษานิเทศก์ในปัจจุบัน จะเน้นหนักใน
ด้านงานธุรการมากเกินไป ไม่สามารถออกนิเทศตามบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงตามแผนที่วางไว้ได้

4.2 ด้านเงินเดือน ควรจะมีเงินค่าวิทยฐานะให้ศึกษานิเทศก์ทุกระดับตำแหน่ง

4.3 ด้านสวัสดิการ ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางไปราชการ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่
ในปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ ควรมีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อพัฒนางาน

4.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องพิจารณาที่
ผลของงานเป็นหลัก ไม่ใช่พิจารณาที่เอกสารเพียงอย่างเดียว

4.5 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตรวจผลงานควรลงสอบตามที่ปฏิบัติงานจริงของ
ศึกษานิเทศก์ที่เสนอผลงานว่าผลงานนั้น ๆ มีการดำเนินการจริงหรือไม่ ควรมีการสอบปากเปล่า
ในส่วนของผลงานที่นำเสนอด้วย การพิจารณาผลงานต้องบริสุทธิ์ยุติธรรม

4.6 ด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ต้องมีความยุติธรรม ให้ความสำคัญที่
งานวิชาการ เข้าร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผลงาน และร่วมชื่นชม ยกย่องอย่างจริงใจ ให้ขวัญ
กำลังใจ ต้องเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล

4.7 ด้านเพื่อนร่วมงาน ศึกษานิเทศก์ ที่อายุมาก ๆ มักจะบงการ และครอบงำ
ความคิดของเพื่อนร่วมงาน

4.8 ด้านหน่วยงาน หน่วยงานของศึกษานิเทศก์ควรเป็นหน่วยงานอิสระทางวิชาการ

TITLE Job Satisfaction of Educational Supervisors under the Jurisdiction of the Office of the National Primary Education Commission in the 11th Educational Region

AUTHOR Thaworn Porsom

ADVISORS Assistant Professor Ananchai Phongsuwan, Ph.D., Chair
Assistant Professor Wantanee Namsawat, Co – advisor
Ajarn Surachai Piyanukul, Ph.D., Co – advisor

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration

SCHOOL Rajabhat Institute Buriram **YEAR** 2002

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare job satisfaction of the educational supervisors under the Jurisdiction of the Office of the National Primary Education Commission in the 11th Educational Region regarding their current job, salary, welfare, salary promotion, position promotion, immediate supervisors, staff, and organization. The independent variables studied were gender, education level, experience, and position. The population of 404 educational supervisors was employed in this study. The instrument was a questionnaire investigating the level of job satisfaction and attitudes towards the organization. It was found that:

1. As a whole and as well as each aspects, job satisfaction was high.
2. When comparison was made, it was found that job satisfaction was not different regarding the workplace, salary, position promotion, and immediate supervisors.
3. The differences were found in the following aspects:
 - 3.1 As a whole and regarding organization welfare and staff, male supervisors with a master degree, more than 5 but not exceeding 10 years of work experience, and work level 8 showed higher satisfaction than other groups.
 - 3.2 Regarding salary promotion and organization, male supervisors who had a master degree, job experience of more than 10 years, and with position level 9 disclosed higher satisfaction than other groups.
4. In addition, it was found that:
 - 4.1 Regarding the supervisory job, much efforts had been put into serving bureaucratic system rather than supervising as preplanned.
 - 4.2 Regarding salary, permanent additional reward for academic position was suggested.

4.3 Regarding job welfare, increase of food and fare expenses when completing the missions outside the work place and funds for work development were suggested.

4.4 Regarding salary promotion, job outcome should have also been brought to consideration in addition to paper work.

4.5 Regarding position promotion, the process must be fair and transparent. Apart from reading work presented, being at the site, the application of authentic evaluation principles, and oral examination were also suggested for the auditors.

4.6 Regarding immediate supervisors, being fair and reasonable evaluators, morale boosters, academic oriented, getting involved, being honest and just were required attribution.

4.7 Regarding staff, staff had been dominated by older supervisors.

4.8 Regarding the organization, academic freedom were imperative for Supervisory Units.