

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์                      ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 8  
 ชื่อผู้เขียน                                      นายพงษ์ชัย คำเมรุ  
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต                      สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.สุกานดา	ตปนีแยงกูร	ประธานกรรมการ
อาจารย์ อองอาจ	โฆษณุตพันธ์	กรรมการ
อาจารย์ ดร.สุรพล	บัวพิมพ์	กรรมการ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ และ เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 8 โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ของเฮอริเบอร์ก และคณะ (Herzberg, Mausner and Snyderman) มาใช้ 10 องค์ประกอบคือ ในด้านปัจจัยจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบทางด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในการทำงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย องค์ประกอบทางการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและเงินเดือนและความมั่นคงในการทำงาน

ประชากรที่ศึกษา คือ ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงปีการศึกษา 2532-2533 ในเขตการศึกษา 8 ซึ่งมีจำนวน 242 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended) เพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผลที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 8 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์เป็นรายจังหวัดพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้น จังหวัดแพร่

ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของปัจจัยแต่ละด้านพบว่า ศึกษานิเทศก์มีความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจ ในระดับมากจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทางด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และองค์ประกอบทางด้านความรับผิดชอบในการทำงาน สำหรับองค์ประกอบทางด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระดับของความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในแต่ละจังหวัดพบว่า มีความสอดคล้องกัน ต่างก็มีระดับความพึงพอใจในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้น ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในจังหวัดพะเยา ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วน องค์ประกอบทางความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น จังหวัดอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ศึกษานิเทศก์ในจังหวัดแพร่มีความพึงพอใจในระดับมาก สำหรับความพึงพอใจด้าน ปัจจัยค่าตอบแทน ศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 8 มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุก องค์ประกอบ โดยเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจเป็นรายจังหวัดพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความ พึงพอใจอยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้น องค์ประกอบทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของศึกษานิเทศก์ ในจังหวัดแพร่ ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่จังหวัดอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง และองค์ประกอบทางด้านนโยบายและการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ในจังหวัดลำพูน องค์ประกอบในด้านเงินเดือนและความมั่นคงในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งต่างก็มีความพึงพอใจในพึงพอใจมาก ในขณะที่จังหวัดอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และหากพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 8 เป็นรายข้อตามองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้ง 10 องค์ประกอบพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับของความพึงพอใจ ในระดับปานกลางถึงมากทุกข้อ ยกเว้น องค์ประกอบทางด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่ง เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในโอกาสที่ได้รับการสนับสนุนให้เปลี่ยนสายงานไปสู่อำนาจบริหาร ซึ่งพบว่า ระดับของความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 8 อยู่ในระดับน้อย

Thesis Title            Job Satisfaction of District Supervisors in  
                                 Educational Region 8

Author                    Mr.Phongchai Khummarui

M.Ed.                     Educational Administration

Examining Committee    Lecturer Dr.Suganda    Tapaneeyangkul    Chairman  
                                 Lecturer Ong-Ard        Kossashunhanan    Member  
                                 Lecturer Dr.Surapol    Buapim                Member

#### Abstract.

The purposes of this investigation were to explore level of job satisfaction of district supervisors in Educational Region 8 and to compare level of their job satisfaction.

The population under study consisted of 242 district supervisors working in Educational Region 8 during 1989 to 1990. According to the Motivation-Hygiene theory , 10 factors affected job satisfaction, achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, supervision-technical, interpersonal relationships, policy and administration working condition salary and security were applied for this study. Rating Scale and open-ended questionnaires were used as instruments in collecting the data.

The investigation revealed that job satisfaction of district supervisors was at moderated level. Moreover the job satisfaction of supervisors in each province was also at moderated level except that of

Supervisors in Phrae province. The motivation factors ; achievement, recognition, work itself and responsibility, affected job satisfaction at high level, while advancement affected job satisfaction at moderate level. The comparison of job satisfaction of supervisors in each province congruent result, as all of them were highly satisfied. However the responsibility affected moderated leveled satisfaction supervisors in Payao province and the advancement affected high-levelled satisfaction of supervisors in Phrae province.

The hygiene factors affected job satisfaction of district supervisors at moderated level except the interpersonal relationships affected high level of job satisfaction of supervisors in Phrae Province. The findings also revealed that the policy and administration factors affected high level of job satisfaction of supervisors in Lamphun Province , salary and security factors effected high level of job satisfaction of supervisors in Maehongson Province.

The conclusion of this investigation indicated job satisfaction of district supervisors was between moderate and high level, except the promotion to change their position to be administrators was satisfied at low level.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved