

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย
วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศกร
อำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศกร
อำเภอในเขตการศึกษา 3 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศกรอำเภอในสำนักงานศึกษานิเทศกร
อำเภอในเขตการศึกษา 3 และพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศกรอำเภอแต่ละจังหวัด
ในเขตการศึกษา 3 ว่าอยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศกร
อำเภอในเขตการศึกษา 3 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน
สำนักงานศึกษานิเทศกรอำเภอแต่ละจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 ว่าอยู่ในระดับใด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศกรอำเภอกับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศกรอำเภอในเขตการศึกษา 3 ว่า
สัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
4. เพื่อค้นหาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศกรอำเภอที่ใช้สำหรับเป็นตัวพยากรณ์
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศกรอำเภอ ใน
เขตการศึกษา 3
5. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากร เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศกร
อำเภอและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศกร
อำเภอ ในเขตการศึกษา 3

สมบัติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3
2. พฤติกรรมผู้นำมีปัจจัยสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้
3. พฤติกรรมผู้นำมีมิติสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติราชการประจำในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ประจำอำเภอ กิ่งอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ในปีงบประมาณ 2536 จากจำนวน 5 จังหวัด 60 อำเภอและ 9 กิ่งอำเภอ จากบุคลากร 172 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดสัดส่วนแบบชั้นภูมิสัดส่วนการสุ่มตัวอย่างง่าย โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรตามตารางวิธีการของเครจซีและมอร์แกน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำรวจรายการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ แบ่งเป็น 2 มิติ 16 ด้าน คือ มิติกิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความ

วางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยการความสะดวกในเรื่อง
งาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงาน และมิติมิตรสัมพันธ์ด้าน
การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของ
คนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านคุณธรรม ด้านการ
เข้าสังคม ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ ลักษณะ
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร แบ่งเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจเป็น 3 องค์ประกอบคือ
ความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไป ลักษณะ
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สำหรับคุณภาพของ
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตาม
เนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านแล้ว นำไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดตรัง จาก 7 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ
จำนวน 40 คน นำผลการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 48 ข้อ มา
คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยการทดสอบ (t - test) ได้ค่า
อำนาจจำแนกเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง 2.74-10.58 และค่าคำนวณหาความ
เชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค
(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการ
อำเภอทั้งฉบับ .95 มิติกิจสัมพันธ์ได้ค่าความเชื่อมั่น .86 มิติมิตรสัมพันธ์ได้
ค่าความเชื่อมั่น .95 และได้ค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านแต่ละด้านอยู่
ระหว่าง .70-.93 สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 3 ได้นำผลการตอบแบบสอบถาม
จำนวน 20 ข้อ มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยการทดสอบ
(t - test) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.14-5.96 จำนวน 16 ข้อ
และได้ค่าอำนาจจำแนก .68-1.90 จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 1 การมีงานติดพัน

อยู่ตลอดเวลา ข้อ 3 โอกาสที่จะทำงานอย่างอื่นได้ตลอดเวลา ข้อ 4 โอกาสที่จะได้เป็นบุคคลที่ได้รับการกล่าวขวัญถึงในชุมชนและข้อ 12 การปฏิบัติตามที่กำหนดตามนโยบายของหน่วยงาน จึงได้นำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และได้รับการแนะนำให้ปรับปรุงดังนี้คือ ข้อ 1 การมีการผูกพันอยู่กับงานตลอดเวลา ข้อ 3 โอกาสที่จะมีเวลาทำงานอื่นได้ ข้อ 4 โอกาสที่จะได้รับการยกย่องในชุมชน ข้อ 12 การปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานและคำนึงความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัต (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .66-.81

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงศึกษาธิการจังหวัด 5 จังหวัดในเขตการศึกษา 3 เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและออกหนังสือถึงศึกษาธิการอำเภอ เพื่อขอความร่วมมือในการจัดส่งแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่บุคลากรสังกัดอยู่ ปรากฏว่า จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 172 ชุด ได้รับคืน 172 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถนำมาทำการวิเคราะห์ได้ทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 หาค่าร้อยละของจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ตามข้อมูลบางส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ เป็นรายด้านและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอแต่ละองค์ประกอบ

4.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เพื่อหาการกระจายของข้อมูลที่เบี่ยงเบนไปจากค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ

4.4 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละมิติแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละองค์ประกอบ

4.5 หาค่าทดสอบค่าที (t - test) เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละมิติแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่

4.6 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 2 มิติ 16 ด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละองค์ประกอบ

4.7 หาค่าทดสอบเอฟ (F - test) เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติว่าพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 มิติ 16 ด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกับความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่

4.8 ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีเพื่อสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ 2 มิติ 16 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละองค์ประกอบ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 ปากกผลดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 พบว่า
 - 1.1 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง
 - 1.1.1 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนอยู่ในระดับ ปานกลาง
 - 1.1.2 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับ ปานกลาง
 - 1.1.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับ ปานกลาง
 - 1.1.4 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับ ปานกลาง
 - 1.1.5 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ ด้านความรู้และประสบการณ์อยู่ในระดับ สูง
 - 1.1.6 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ ด้านการอ่านയวความสะดวกในเรื่องงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
 - 1.1.7 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจสั่งการอยู่ในระดับ สูง
 - 1.1.8 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานอยู่ในระดับ สูง
 - 1.2 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูง
 - 1.2.1 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีมิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ สูง
 - 1.2.2 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีมิตรสัมพันธ์ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่ในระดับ ปานกลาง

- 1.2.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการประนีประนอม
อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.2.4 ระดับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการประสานงาน
อยู่ในระดับ สูง
- 1.2.5 ระดับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการมีคุณธรรม
อยู่ในระดับ สูง
- 1.2.6 ระดับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการเข้าสังคม
อยู่ในระดับ สูง
- 1.2.7 ระดับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
อยู่ในระดับ สูง
- 1.2.8 ระดับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างขวัญ
และให้กำลังใจอยู่ในระดับ สูง
- 1.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 2 มิติ ในเขตการศึกษา
3 อยู่ในระดับ สูง
- 1.4 ระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ จำแนกเป็น รายจังหวัด
พบว่า
 - 1.4.1 ระดับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับ
ปานกลาง
 - 1.4.2 ระดับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
อยู่ในระดับ ปานกลาง
 - 1.4.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ในจังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับ
ปานกลาง
 - 1.4.4 ระดับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
อยู่ในระดับ สูง

- 1.4.5 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักจลัมพันธ์ในจังหวัดชุมพร อยู่ใน
ระดับ สูง
- 1.4.6 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักจลัมพันธ์ในจังหวัดสงขลา อยู่ใน
ระดับ สูง
- 1.4.7 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักจลัมพันธ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
อยู่ในระดับ สูง
- 1.4.8 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักจลัมพันธ์ในจังหวัดพัทลุง อยู่ใน
ระดับ สูง
- 1.4.9 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักจลัมพันธ์ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
อยู่ในระดับ สูง
- 1.4.10 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักจลัมพันธ์ในจังหวัดชุมพร
อยู่ในระดับ สูง
- 1.5 ระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอตามความคิดเห็นของบุคลากร
จำแนก เป็นรายตำแหน่ง พบว่า
 - 1.5.1 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักจลัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ อยู่ในระดับ สูง
 - 1.5.2 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักจลัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
นักวิชาการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
 - 1.5.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักจลัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับ สูง

- 1.5.4 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.5.5 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่ธุรการ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.5.6 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.5.7 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ อยู่ในระดับ สูง
- 1.5.8 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
นักวิชาการศึกษา อยู่ในระดับ สูง
- 1.5.9 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับ สูง
- 1.5.10 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี อยู่ในระดับ สูง
- 1.5.11 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่ธุรการ อยู่ในระดับ สูง
- 1.5.12 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด อยู่ในระดับ ปานกลาง

- 1.6 ระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนก เป็นรายประสบการณ์และวุฒิการศึกษา
- 1.6.1 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีถึงสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.6.2 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีถึงสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ สูง
- 1.6.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีถึงสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.6.4 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีถึงสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.6.5 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีถึงสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในระดับ สูง
- 1.6.6 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีถึงสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ สูง
- 1.6.7 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีดีถึงสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับ สูง

- 1.6.8 ระดับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ตามความคิดเห็น
ของบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่า อยู่ในระดับ สูง
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 พบว่า
- 2.1 ระดับความพึงพอใจภายในอยู่ในระดับ สูง
- 2.2 ระดับความพึงพอใจภายนอกอยู่ในระดับ สูง
- 2.3 ระดับความพึงพอใจทั่วไปอยู่ในระดับ สูง
- 2.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนก
เป็นรายจังหวัดพบว่า
- 2.4.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน
จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับ สูง
- 2.4.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน
จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2.4.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน
จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับ สูง
- 2.4.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับ สูง
- 2.4.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน
จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับ สูง
- 2.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกเป็น
รายตำแหน่ง พบว่า
- 2.5.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการ
อำเภอ อยู่ในระดับ สูง

- 2.5.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
อยู่ในระดับ สูง
- 2.5.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
บริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับ สูง
- 2.5.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน
และบัญชี อยู่ในระดับ สูง
- 2.5.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ
อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2.5.6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด
อยู่ในระดับ สูง

2.6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกเป็น
รายประสบการณ์และวุฒิการศึกษา พบว่า

- 2.6.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในระดับ สูง
- 2.6.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ สูง
- 2.6.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี
วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2.6.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี
วุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับ สูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ แต่ละมิติและแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 พบว่า

3.1 พฤติกรรมผู้นำมีตึงสัมพันธ์กับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .45$, $r = .63$, $r = .56$ ตามลำดับ)

3.1.1 พฤติกรรมผู้นำมีตึงสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่อางงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงาน กับความพึงพอใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .34$, $r = .38$, $r = .37$, $r = .33$, $r = .43$, $r = .41$, $r = .46$, $r = .48$ ตามลำดับ)

3.1.2 พฤติกรรมผู้นำมีตึงสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่อางงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงาน กับความพึงพอใจภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .52$, $r = .52$, $r = .55$, $r = .52$, $r = .60$, $r = .56$, $r = .60$, $r = .57$ ตามลำดับ)

3.1.3 พฤติกรรมผู้นำมีตึงสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่อางงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงาน กับความพึงพอใจ

ทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .44$, $r = .46$, $r = .47$, $r = .44$, $r = .53$, $r = .50$, $r = .55$, $r = .55$ ตามลำดับ)

3.2 พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์กับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .49$, $r = .68$, $r = .60$ ตามลำดับ)

3.2.1 พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .44$, $r = .44$, $r = .41$, $r = .43$, $r = .44$, $r = .39$, $r = .44$, $r = .45$ ตามลำดับ)

3.2.2 พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .63$, $r = .58$, $r = .63$, $r = .62$, $r = .59$, $r = .58$, $r = .57$, $r = .64$ ตามลำดับ)

3.2.3 พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจ

ทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .55$, $r = .52$, $r = .53$, $r = .54$, $r = .53$, $r = .50$, $r = .52$, $r = .56$ ตามลำดับ)

4. ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน ของ ศึกษาศึกษาการอำเภอ เกือบกับความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบของบุคลากรในสำนักงาน ศึกษาศึกษาการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีสำหรับพยากรณ์ ความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบและสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจ โดยใช้ พฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ใน 8 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ พบว่า

4.1 พฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ความความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการ ตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงานงานกับความพึงพอใจภายในมีความสัมพันธ์ พหุคูณทางบวก ($R = .54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการ ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการมอบหมายงาน และด้านการ ตัดสินใจสั่งการ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจภายในได้ดี โดยพฤติกรรมผู้นำ ทั้งสองด้านกับความพึงพอใจภายใน มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .52$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสมการพยากรณ์ เป็นดังนี้

$$\text{SAT } 1' = 2.09 + .24 \text{INI}(8) + .19 \text{INI}(7)$$

ความพึงพอใจภายใน = $2.08 + .24X$ พฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงาน + $.19X$ พฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ

4.2 พฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการ ตัดสินใจสั่งการ และด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจภายนอก มีความ

สัมพันธภาพของทางบวก ($R = .66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงาน ด้านความรู้และประสบการณ์ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจภายนอกได้ดี โดยพฤติกรรมผู้นำทั้งสามด้านกับความพึงพอใจภายนอกมีความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งสมการพยากรณ์ เป็นดังนี้

$$\text{SAT } 2' = 1.38 + .20\text{INI}(7) + .23\text{INI}(8) + .19\text{INI}(5)$$

ความพึงพอใจภายนอก = $1.38 + .20X$ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ + $.23X$ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ด้านการมอบหมายงาน + $.19$ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ด้านความรู้และประสบการณ์

4.3 พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวก ($R = .62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีพบว่าพฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจได้ดี โดยพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านกับความพึงพอใจทั่วไปมีความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสมการพยากรณ์เป็นดังนี้

$$\text{SAT } 3' = 1.84 + .24\text{INI}(7) + .25\text{INI}(8)$$

ความพึงพอใจทั่วไป = $1.84 + .24X$ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ + $.25X$ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ด้านการมอบหมายงาน

5. ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้านของ
 ศึกษาศึกษาอาชีพ เกี่ยวกับความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบของบุคลากรในสำนักงาน
 ศึกษาศึกษาอาชีพ ในเขตการศึกษา 3 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี สำหรับ
 พยากรณ์ความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบและสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจ
 โดยใช้พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ใน 8 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์พบว่า

5.1 พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ
 เพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม
 ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
 ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจภายในและมีความสัมพันธ์
 พหุคูณทางบวก ($R = .50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการ
 ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ
 และด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจได้ดี
 โดยพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านกับความพึงพอใจภายใน มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก
 ($R = .47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งสมการพยากรณ์
 เป็นดังนี้

$$\text{SAT } 1' = 2.49 + .17\text{CON}(8) + .14\text{CON}(2)$$

ความพึงพอใจภายใน = $2.49 + .17X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์
 ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ + $.14X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์
 ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

5.2 พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ
 เพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม
 ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
 ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจภายนอกมีความสัมพันธ์
 พหุคูณทางบวก ($R = .69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการ

ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ตีพบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ ด้านการประนีประนอม ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจภายนอกได้ดี โดยพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้งสามด้านกับความพึงพอใจภายนอกมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้งสามดังกล่าว ซึ่งสมการพยากรณ์เป็นดังนี้

$$\text{SAT } 2' = 1.74 + 17\text{CON}(8) + .19\text{CON}(3) + .16\text{CON}(1)$$

ความพึงพอใจภายนอก = $1.74 + .17X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ + $.19X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการประนีประนอม + $.16X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

5.3 พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวก ($R = .61$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ตีพบว่าพฤติกรรมผู้นำด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ และด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไปได้ดี โดยพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้ง 2 ด้าน กับความพึงพอใจทั่วไปที่มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์เป็นดังนี้

$$\text{SAT } 3' = 2.26 + .20\text{CON}(8) + .17\text{CON}(1)$$

ความพึงพอใจทั่วไป = $2.26 + .20X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ + $.17X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายดังต่อไปนี้

1. การพิจารณาค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 อยู่ในระดับ สูง ผลการวิจัยรายมิติพบว่ามิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$, $SD = .73$) พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรัสสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .81$, $\bar{X} = 3.63$, $SD = .75$ ตามลำดับ)

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมีมิติกิจสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัดพบว่า พฤติกรรมผู้นำมีมิติกิจสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช พัทลุง อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและชุมพรอยู่ในระดับ สูง

แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 ที่แสดงออกกับผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน ในการกำหนดนโยบายและการวางแผน การติดต่อสื่อสาร ความรับผิดชอบ ความรู้และประสบการณ์ การอำนวยความสะดวกใน เรื่องงาน การตัดสินใจสั่งการและการมอบหมายงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกษม อภิชาติวีรธรณ์ (2535 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับบรรยากาศองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในภาคใต้ของประเทศไทยพบว่า พฤติกรรมผู้นำมีมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ ดนุพล อ้นหวางรัตน์ (2534 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลาพบว่า

ครูอาจารย์มีความต้องการผู้นำแบบอัตตาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ
 สุดใจ ทองย่อน (2522 : 48-49) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับ
 ความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีพบว่าพฤติกรรมด้านการมุ่งงานอยู่ใน
 ระดับปานกลาง แต่แตกต่างไปจากผลการวิจัยของ อนันต์ ภิรมย์พร (2535 : 161)
 ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ใช้แบบผู้นำ
 ที่ยึดสถาบัน เป็นหลักอยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัย เป็นเช่นนี้อาจจะเป็น เพราะว่า บทบาทและหน้าที่ของ
 ศึกษานิเทศก์อำเภอได้เปลี่ยนแปลงไป จากบทบาทที่เคยควบคุมและบังคับบัญชา
 บุคลากรทุกหน่วยงานทางการศึกษาของอำเภอ การปฏิบัติงานจึงครอบคลุมการ
 จัดการศึกษาในระดับอำเภอทั้งอำเภอ แต่ในปัจจุบันหน่วยงานทางการศึกษา
 ส่วนหนึ่งได้แยกตัวไปเป็นอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ (สำนักงานปลัดกระทรวง 2533 : 20-21)
 ว่าหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดกรมต่างของกระทรวงศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงาน
 อยู่ในจังหวัดและอำเภอ พยายามจะหนีศูนย์กลาง ไม่ขึ้นกับผู้ว่าราชการจังหวัด
 และนายอำเภอ โดยเรียกร้องความเป็นหน่วยงานอิสระ งานที่อยู่ในความ
 รับผิดชอบของกระทรวงศึกษานิเทศก์ในระดับอำเภอจึงถูกแยกออกเป็น ส่วน ๆ
 บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอจึงถูกกำหนดให้เป็นผู้ประสานงาน
 กับกรมต่าง ๆ ในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษานิเทศก์ให้การปฏิบัติงานบรรลุ
 เป้าหมายมากกว่าจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเอง ศึกษานิเทศก์อำเภอจึงมีพฤติกรรมผู้นำ
 มิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและชุมพร ผลการ
 วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอพบว่าอยู่ในระดับสูง
 ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็น เพราะว่าศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและชุมพร
 ได้เล็งเห็นความสำคัญและตระหนักในข้อเท็จจริงว่า ถึงแม้ศึกษานิเทศก์อำเภอ
 จะมีบทบาทในการประสานงาน เป็นส่วนหนึ่งแล้ว ยังจะต้องแสดงบทบาทในการ

กำหนดนโยบายและการวางแผน การแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความ
รับผิดชอบ ความรู้และประสบการณ์ การอ่านയความสะดวกในเรื่องงาน
การตัดสินใจสั่งการ และการมอบหมายงานอีกด้วย การบริหารงานในสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอ เกือบจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามบทบาทที่กำหนดและ
มีประสิทธิภาพได้ ระดับพฤติกรรมผู้นำมีมิติสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอ ในจังหวัด
สุราษฎร์ธานีและชุมพรจึงอยู่ในระดับสูง

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมีมิติสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอ
ในเขตการศึกษา 3 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัดพบว่า พฤติกรรมผู้นำ
มีมิติสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอ ในจังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช พัทลุง
สุราษฎร์ธานีและชุมพร อยู่ในระดับสูงทุกจังหวัด

แสดงว่าศึกษาธิการอำเภอส่วนมากมีการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อน
ร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นมีการประนีประนอม มีคุณธรรม การ
เข้าสังคมและมีมนุษยสัมพันธ์ทั้ง เสริมสร้างขวัญ กำลังใจเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้อง
กับผลการวิจัยของ สุดใจ ทองอ่อน (2522 : 48-49) ที่พบว่าครูใหญ่มีพฤติกรรม
ด้านมุ่งสัมพันธ์กว่าด้านมุ่งงาน และผลการวิจัยของ กัญญาพร วัฒนเจริญ
(2525 : จ-ฉ) ที่ศึกษาเรื่องราวความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับ
พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่าผู้บริหาร
ได้ปฏิบัติ เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก แตกต่าง
ไปจากผลการวิจัยของ อนันต์ กิรมย์พร (2535 : 161) ที่พบว่าผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ใช้แบบผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักอยู่ในระดับปานกลาง
และผลการวิจัยของ เบญจะ สงกักดี (2525 : 197-206) ที่ศึกษาความ
สัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการของ
หัวหน้าหมวดวิชา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่าพฤติกรรม
ของหัวหน้าหมวดวิชาด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าบทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอแตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพราะศึกษานิเทศก์อำเภอมีบุคลากรที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาน้อย แต่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานหลัก 3 ฐานะ คือ ฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษานิเทศก์ฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ และฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานให้กรมต่าง ๆ และครูสภาในอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ซึ่งเป็นงานที่มีขอบข่ายรวมไปถึงทุกกรมในกระทรวงศึกษานิเทศก์ การปฏิบัติงานดังกล่าวจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะใช้กำลังคนจากบุคลากรใต้บังคับบัญชาอย่างเดียวไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรจากหน่วยงานอื่นที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับชัญชามาช่วยปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และการที่จะใช้บุคลากรจากหน่วยงานอื่นได้นั้นจะต้องมีความสนิทสนมและศรัทธาต่อบุคคล ศึกษานิเทศก์อำเภอจึงต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานอื่นเป็นพิเศษเพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาจึงสามารถโน้มน้าวและชักจูงให้ร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ จึงแตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานเฉพาะกรมนั้น ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง จึงสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับปานกลางก็สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ แต่ศึกษานิเทศก์อำเภอต้องใช้ความสามารถในการประสานงานเป็นพิเศษ จึงต้องมีพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำโดยภาพรวมของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 ที่พบว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละมิติพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมิติมิตรสัมพันธ์สูงกว่ามิติกิจสัมพันธ์

แสดงว่าศึกษานิเทศก์อำเภอมีความไว้วางใจ เคารพในถือซึ่งกันและกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปอย่าง เป็นกันเองและมีความจริงใจที่จะช่วยเหลือและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากกว่าที่จะแสดงพฤติกรรมด้านการกำหนดนโยบาย

และการวางแผน การดำเนินงานและความสัมพันธ์ตามตำแหน่งหน้าที่การกิจที่ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ ภิณฑพร วัฒนเจริญ (2525 : จ-ฉ) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก และ วิชา เลศ (2535 : จ-ฉ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารและครูใหญ่ได้ปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนประชา ฉายเพ็ชร (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออยู่ในระดับสูง และเทียน ดันดีวิริยะภาพ (2533 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า พฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างไปจากผลการวิจัยของ เกษม อภิชาติวิวรรณ์ (2535 : 43) ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ที่ผลการวิจัย เป็นเช่นนี้อาจจะเป็น เพราะว่าศึกษานิเทศก์อำเภอที่เข้ามาดำรงตำแหน่งได้นั้น จะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่ง โดยการสอบคัดเลือก การประเมินผลงานจากประสบการณ์ในการทำงานและเข้ารับการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอส่วนใหญ่จึงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้ผ่านการคัดเลือก เข้าดำรงตำแหน่งจึงเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงทำให้พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับสูง แต่ที่พฤติกรรมผู้นำมีมิติสัมพันธ์สูงกว่ามิติที่สัมพันธ์นี้อาจจะเป็น เพราะว่าศึกษานิเทศก์

อำเภอมีบทบาทเด่นในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษามากกว่า การลงมือปฏิบัติเอง จึงต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นไว้สูงจึงจะได้ไว้ วางใจและร่วมมือให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ แต่อย่างไรก็ตามการที่จะบริหารงาน ในองค์การให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมผู้นำที่มีมิติสัมพันธ์ และภารกิจสัมพันธ์สูงทั้งสองด้าน ตามแนวคิดของเฮมพิลและคูนส์ (Hemphill and Coons quoted in Halpin 1966 : 88) เฮอร์เชย์และบลิงชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1982 : 104) และผู้นำตามแนวคิดของเบลค และมูตัน (Blake and Mouton อ้างใน สมยศ นาวิกการ 2527 : 53) ต่างมีความเห็นตรงกันว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงคือผู้นำที่มีมิติสัมพันธ์และมิ ตกิจสัมพันธ์สูงทั้งสองด้าน จึงจะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของ องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้

แต่จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 มีพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มิติมิติสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม แล้วอยู่ในระดับสูง การบริหารงาน ของศึกษานิเทศก์อำเภอจะ ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นกว่า เดิมได้นั้น จะต้อง มีพฤติกรรมผู้นำสูงทั้งสองมิติ ดังนั้นจะต้องปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์ของตนเองให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งศึกษานิเทศก์อำเภอ ในจังหวัด สงขลา นครศรีธรรมราชและจังหวัดพัทลุง จะต้องแสดงความสามารถในความ เป็นผู้นำ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบและด้านการอำนวยความสะดวกใน เรื่องงาน ก็จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ ดังที่ ดังที่ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523 : 167) และอรุณ รักรธรรม (2517 : 187) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งสูงและมี อิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม เพราะ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบังคับบัญชา ตัดสินใจ ให้ผู้ร่วมงานและกลุ่มประกอบกิจกรรมไปสู่เป้าหมายขององค์การได้

2. การพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 อยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยรายองค์ประกอบพบว่า ความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไปอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$, $SD = .57$, $\bar{X} = 3.64$, $SD = .65$, $\bar{X} = 3.64$, $SD = .57$ ตามลำดับ)

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 อยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัดพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดสงขลา หัทลุง สุราษฎร์ธานี ชุมพร อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนในจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับ ปานกลาง

แสดงว่าบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีความรับผิดชอบ เป็นที่ยอมรับนับถือมีความปลอดภัย มีเทคนิคและวิธีการทำงานและมีความสำเร็จก้าวหน้าในงาน นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นส่วนตัวมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เป็นที่น่าสังเกตว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจแต่ละด้านเท่ากัน ซึ่งสรุปได้ว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอทำงานอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี แรงจูงใจ ซึ่งบุคลากรจะให้ความร่วมมือสนับสนุนมีความขยันหมั่นเพียร และรับผิดชอบ เป็นไปตามแนวคิดของเฮอริช เบอร์ก (นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ 2534 : 56 อ้างจาก Herzberg 1959 : 113-115) กล่าวว่า ความสุขที่คนเราต้องการจากการทำงานเมื่อได้รับจะ เป็นแรงจูงใจ และผลที่ตามคือความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยนี้แตกต่างไปจากผลการวิจัยของนิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ (2534 : 79) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของสุธรรม เดชรินทร์ (2531 : 120) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในเขตการศึกษา 2 พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ผลการวิจัย เป็น เช่นนี้อาจจะเป็น เพราะว่าคุณคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอแต่ละอำเภอมีย่านวนคนน้อย จึงเป็นสังคมเล็ก ๆ มีความสัมพันธ์ระหว่าง
สมาชิกแบบครอบครัว จึงมีความเป็นอยู่อย่าง เป็นกันเอง เหมือนพี่เหมือนน้อง มี
การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดูแลของผู้บังคับบัญชา ก็เป็นไปอย่างทั่วไประ
สื่อสารในการปฏิบัติงานแบบสองทาง ปัญหาจากการปฏิบัติงานก็ได้รับการแก้ไข
จากผู้บังคับบัญชาทันที เพราะสามารถสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง สวัสดิการ
หรือผลประโยชน์ของสมาชิกที่มีขึ้นก็สามารถจัดสรรได้อย่างทั่วถึง จึงแตกต่าง
จากหน่วยงานใหญ่ ๆ ที่มีบุคลากรในหน่วยงานจำนวนมาก บุคลากรในหน่วยงาน
จะมีความขัดแย้งกัน และแบ่งพรรคแบ่งพวก เป็นกลุ่ม ผู้บังคับบัญชาดูแลไม่ทั่วถึง
และมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบ เจ้านายกับลูกน้อง จึงขาดขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอสมาชิกมีความสัมพันธ์
กันแบบพี่น้อง ผู้บังคับบัญชามีความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบผู้ร่วมงานมากกว่า
ที่จะคิดว่าเป็นลูกน้อง จึงทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเกิด
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็น เพราะที่จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นจังหวัด
ที่ใหญ่ที่สุดในเขตการศึกษา 3 และความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์
ระหว่างสมาชิกและผู้บังคับบัญชาอาจจะมีไม่มากจึงแตกต่างจากจังหวัดอื่น
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดนครศรีธรรมราชจึงอยู่
ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอมีความสัมพันธ์
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ในเขตการศึกษา 3

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพันธ์โดยภาพรวมกับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .45$, $r = .63$, $r = .56$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านของพฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพันธ์กับความพึงพอใจแต่ละด้านพบว่า การกำหนดนโยบายและการวางแผน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ความรับผิดชอบ ความรู้และประสบการณ์ เรื่องการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน การตัดสินใจสั่งการ การมอบหมายงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวก $r = .34$, $r = .52$, $r = .44$, $r = .38$, $r = .52$, $r = .46$, $r = .37$, $r = .55$, $r = .47$, $r = .33$, $r = .52$, $r = .44$, $r = .43$, $r = .60$, $r = .53$, $r = .41$, $r = .56$, $r = .50$, $r = .46$, $r = .60$, $r = .55$, $r = .48$, $r = .57$, $r = .55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงว่าศึกษาธิการให้ความสำคัญกับงานมากมีความรับผิดชอบและการตัดสินใจ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงอาจจะทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเสียสละยอมรับนับถือ อุทิศร่างกายแรงใจและมีความสุขสบายที่ได้รับจากการทำงาน เพื่อนร่วมงานและมีเจตคติที่ดีต่องานได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพาซิเนลลี (Pacinelii quoad in Stogdill 1974 : 349) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานและออนท์เซส (Ontzes 1975 : 7560-A) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างพบว่าพฤติกรรมมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจจริงเช่นเดียวกับงานวิจัยของวีรัช วิเศษสุวรรณ (2521 : 60) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนและแบบจรรยา คิษฐชลอ

(2521 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่างพบว่า พฤติกรรมมีดีก็สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกัน แต่ผลการแตกต่างไปจากผลการวิจัยของ อาคม วัชโรสง (1982 : 468-A) ที่ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้านสิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์ไม่พึงพอใจคือ เงิน เดือน

ที่ผลการวิจัย เป็น เช่นนี้อาจจะเป็น เพราะว่าศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่ ได้แสดงพฤติกรรมกับผู้ร่วมงานในการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอ่านแนวความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ และด้านการมอบหมายงาน ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอด้วยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่ เพราะบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่มีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา จึงสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตลอดเวลา บุคลากรจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสำนักงานก็จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจจึงทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของเกษม อภิชาติวิวรรณ (2535 : 57) ได้ให้ความเห็นว่าหากผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การกำหนดนโยบาย วางแผนปฏิบัติงาน การจัดโครงการ การมอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถมีปฏิสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันจะส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทุกคนมีความพึงพอใจ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ขวัญกำลังใจที่ดีตามไปด้วย จะส่งผลถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่กับความพึงพอใจไปในทิศทางเดียวกันและเกี่ยวข้องกันมากขึ้น

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ โดยภาพรวมกับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .49, r = .68, r = .60$ ตามลำดับ) ส่วนรายละเอียดของมิติมิตรสัมพันธ์แต่ละด้านกับความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบพบว่า การสนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การประนีประนอม การประสานงาน การมีคุณธรรม การเข้าสังคม การมีมนุษยสัมพันธ์และการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไป ($r = .44, r = .63, r = .55, r = .44, r = .58, r = .52, r = .41, r = .63, r = .53, r = .43, r = .62, r = .54, r = .44, r = .59, r = .53, r = .39, r = .58, r = .50, r = .44, r = .57, r = .52, r = .45, r = .64, r = .56$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่วางไว้

แสดงว่าศึกษาธิการอำเภอมักการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการดำเนินงานกับความไว้วางใจกันยึดมนุษยสัมพันธ์เป็นหลัก เป็นมิตรกับทุกคนยอมรับผู้อื่น ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานให้พึงพอใจสูงสุด พฤติกรรมผู้นำดังกล่าวอาจจะนำไปสู่การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้นจึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานเกิดประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จอร์จ โนงมาก (1986 : 62) ที่เห็นว่าผู้นำที่สามารถสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยเห็นผลสำเร็จของงาน การได้รับการผลตอบแทนหรือรางวัลจากการทำงานในรูปของเงินเดือน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน การได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจได้ และผลการวิจัยของ ฌองส์ จันทรชุม (2531 : บทคัดย่อ) วินัย นาวาภิรมย์ (2530 : บทคัดย่อ) และโสภาค วิริโยธิน (2529 : บทคัดย่อ)

ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหาร พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าศึกษาศึกษาธิการอำเภอ
ส่วนใหญ่ ได้แสดงพฤติกรรมกับผู้ร่วมงานในการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อน
ร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การประสานงาน การมีคุณธรรม
การเข้าสังคม และการมีมนุษยสัมพันธ์ ให้สอดคล้องกับความต้องการและรู้สึก
พึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษาศึกษาธิการอำเภอ ทั้งนี้ไปจะเป็นเพราะว่า
ศึกษาศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง ประกอบ
กับผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคคล โดยการอบรมสัมมนา
เป็นประจำ ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง อีกทั้งบทบาทหน้าที่คือประสานงานกับ
บุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ
และประทับใจด้วย จึงมีความจำเป็นต้องสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้นำในอันที่จะ
ให้บุคคลเห็นคุณงามความดีและ เลื่อมใสศรัทธาด้วย

สำหรับสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ 16 ด้าน กับ
ความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบ

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำมีมิติที่สัมพันธ์ด้านการกำหนดนโยบาย
และการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน
ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจภายในมีความ
สัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับ
พฤติกรรมผู้นำมีมิติที่สัมพันธ์ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนด้านความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการรับผิดชอบ ด้านความรู้และ

ประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ และด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจภายนอก มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ส่วนพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ และด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจทั่วไป มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจภายในมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ สำหรับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจภายนอกมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ส่วนพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .61$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

การที่ผลการวิจัย เป็น เช่นนี้ แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำที่ให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเน้นเป้าหมายของการทำงาน การอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกมา เช่นนี้

ก็จะ เป็นผู้นำทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขสบายพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ น่าจะ เป็น เพราะ ว่า ศักยภาพการเอา เกอได้สร้างมนุษยสัมพันธ์ควบคู่ไปกับการมุ่งผลงาน และผู้นำจะต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดี เข้าใจซึ่งกันและกัน ศรัทธา เลื่อมใสยอมรับนับถือ เกิดแรงจูงใจ ที่จะทำงาน การมอบหมายงานไปปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถและ เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งน่าจะ เป็น ประโยชน์แก่ผู้บริหารที่ใช้พฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติในการบริหารงาน เพราะหากมุ่งอย่างใดอย่างหนึ่งจะทำให้องค์การนั้นเกิดความขัดแย้ง ดังที่ อดันด์ ภิรมย์พร (2536 : 64) ได้สรุปว่าในกลุ่มผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ส่วนผู้นำแบบ เสรีนิยมผลการทำงานชวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ฉะนั้นผู้นำจะต้องพิจารณา ตนเองตามสถานการณ์ว่าจะนำแบบใดจึงจะ เหมาะสม ดังนั้นการยอมรับ ผู้นำ ที่เน้นงาน และ เน้นมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจการประสานประโยชน์ และการประนีประนอม ผู้นำควรดูแล เอาใจใส่ เป็นพิเศษประสิทธิภาพผลงานย่อม เกิดขึ้นได้

สมมุติฐานข้อ 2 พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอบางเขนเขตการศึกษา 3 ได้

ผลการวิจัย การค้นหาพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ซึ่งเหมาะสมสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายในพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ โดยมีความสัมพันธ์หาคู่สหสัมพันธ์ทางบวก ($R = .52$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ทั้งสองด้านสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจภายในได้ และได้สมการพยากรณ์ใน รูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{SAT } 1' = 2.08 + .24\text{INI}(8) + .19\text{INI}(7)$$

ความพึงพอใจภายใน = $2.08 + .24X$ พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน $+ .19X$ พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ ผลการวิจัยการค้นหาพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ซึ่งเหมาะสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายนอกพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน และพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านความรู้และประสบการณ์ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และ $.05$ แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ทั้งสามด้านสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจภายนอกได้ และได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{SAT } 2' = 1.38 + .20\text{INI}(7) + .23\text{INI}(8) + .19\text{INI}(5)$$

ความพึงพอใจภายนอก = $1.38 + .20X$ พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ $+ .23X$ พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน $+ .19X$ พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านความรู้และประสบการณ์ ผลการวิจัยการค้นหาพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ซึ่งเหมาะสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไป พบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน โดยมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ทั้งสองด้านสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไปได้ และได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{SAT } 3' = 1.84 + .24\text{INI}(7) + .25\text{INI}(8)$$

ความพึงพอใจทั่วไป = $1.84 + .24X$ พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ $+ .25X$ พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน

ผลการวิจัยจากสมการพยากรณ์ทั้งสามสมการดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน และพฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายใน พฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ พฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านความรู้และประสบการณ์เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก พฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ และพฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไป ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 ได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จะ เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน พฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ และพฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์ด้านความรู้และประสบการณ์ สามารถใช้สำหรับเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจได้ดี มีประสิทธิภาพสูงและยอมรับได้ เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็น เพราะว่าบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ เพราะมีบุคลากรไม่ครบตามตำแหน่ง การปฏิบัติงานจึงต้องช่วยเหลือกันในตำแหน่งงานที่ไม่มีบุคลากร การปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นอาจจะไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ การมอบหมายงานให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจึงมีความสำคัญมาก หากมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถก็จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมผู้นำมีตักทิมสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีนั้น อาจจะเป็น เพราะว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นองค์การที่มีสมาชิกมีความ

เป็นกันเอง การสั่งการของศึกษาธิการอำเภอ จึงสั่งการแบบขอความช่วยเหลือ
 ถ้อยทีถ้อยอาศัย การสั่งการส่วนใหญ่จึงไม่ชอบใช้มาตรการเด็ดขาด และไม่
 นิยมสั่งการ เป็นลายลักษณ์อักษร การปฏิบัติงานของบุคลากรที่สำเร็จตามเป้าหมาย
 เป็นบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ ส่วนบุคลากรที่ขาดความรับผิดชอบอาจจะปฏิบัติงาน
 หรือไม่ก็ได้ ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจสั่งการของศึกษาธิการ
 อำเภอ จึงเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย
 หากศึกษาธิการอำเภอใช้วิธีการสั่งการให้ถูกต้อง เหมาะสมกับบุคคลก็จะทำให้
 บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ สำหรับพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์
 ด้านความรู้และประสบการณ์เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีนั้น อาจจะเป็นเพราะว่าการ
 ปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ
 บุคคลหลายประเภทตั้งแต่ระดับบุคคลผู้มีความรู้น้อยจนถึงผู้มีความรู้สูง ศึกษาธิการ
 อำเภอจึงมีความจำเป็นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์สูง จึงจะ
 ติดต่อประสานงานกับบุคคลทุกระดับได้ดีและทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน
 พฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจสั่งการ และพฤติกรรมผู้นำด้าน
 ความรู้และประสบการณ์ เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้ดี ศึกษาธิการอำเภอจึงควรสร้าง
 พฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ ในด้านสำคัญ ๆ ดังกล่าว ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการ
 อำเภอบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงได้

สมมุติฐานข้อ 3 พฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้าน
 สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้

ผลการวิจัย การค้นหาพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ซึ่งเหมาะสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายในพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น โดยมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้งสองด้านนี้ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจภายในได้ และได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{SAT } 1' = 2.49 + .17\text{CON}(8) = .14\text{CON}(2)$$

ความพึงพอใจภายใน = $2.49 + .17X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ + $.14X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

ผลการวิจัยการค้นหาพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ซึ่งเหมาะสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายนอกพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการประนีประนอมและพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้งสามด้านนี้ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจภายนอกได้ และได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{SAT } 2' = 1.74 + .17\text{CON}(8) + .19\text{CON}(3) + .16\text{CON}(1)$$

ความพึงพอใจภายนอก = $1.74 + .17X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ + $.19X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการประนีประนอม + $.16X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิจัย การค้นหาพฤติกรรมผู้นำมีลักษณะที่ดีเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ซึ่งเหมาะสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไปพบว่า พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ ด้านการ เสริมสร้างขวัญและ ให้กำลังใจ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน โดย มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ทั้งสองด้านสามารถพยากรณ์ความ พึงพอใจทั่วไปได้ และสามารถพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\text{SAT } 3' = 2.26 + .20\text{CON}(8) + .17\text{CON}(1)$$

ความพึงพอใจทั่วไป = $2.26 + .20X$ พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ ด้านการ เสริมสร้างขวัญและ ให้กำลังใจ + $.17X$ พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน

ผลการวิจัยจากสมการพยากรณ์ทั้งสามสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและ ให้กำลังใจ และ พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นตัวพยากรณ์ ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายใน พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ด้านการประนีประนอม และพฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก พฤติกรรมผู้นำ มีมิติตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและ ให้กำลังใจ พฤติกรรมผู้นำ มีมิติตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไป ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จะ เห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้ เป็นตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จะ เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ พฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ด้านการประนีประนอม และพฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน สามารถใช้สำหรับเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจได้ดี มีประสิทธิภาพสูง และยอมรับได้ เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี เป็นเช่นนี้อาจจะเป็น เพราะว่าขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับบุคลากรทุกองค์การ เพราะบุคลากรมีใจเครื่องจักร แต่บุคลากรมีชีวิตจิตใจ ย่อมมีความรู้สึกนึกคิด จึงต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ก็เช่นกัน ถ้ามีขวัญและกำลังใจสูง ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ส่วนพฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ด้านการประนีประนอมเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี อาจจะเป็น เพราะว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมัธฐานะ เป็นองค์กรกลางทางการศึกษา ศาสนา และการวัฒนธรรม และศึกษาธิการอำเภอมีบทบาทสำคัญในการประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานอื่นหรือระหว่างบุคคล อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้เสมอ ศึกษาธิการอำเภอจึงเป็นองค์กรกลางที่จะมีบทบาทสำคัญในการประสานความเข้าใจ จึงผู้ประนีประนอมที่ดี จึงจะประสานความขัดแย้งได้ ก็จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและบุคลากรได้ สำหรับพฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ด้านการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี อาจจะเป็น เพราะว่าบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอทุกตำแหน่งจะมีความก้าวหน้าได้ก็ต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จึงต้องมีความกระตือรือร้นเพื่อความก้าวหน้าด้วยตนเองอยู่เสมอ และนอกจากนี้ส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า

จะต้องได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เป็นพิเศษ ถ้าศึกษาศึกษาการอำเภอ มีพฤติกรรมผู้นำด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานสูง ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ พฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ด้านการ ประนีประนอม และพฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักงานศึกษาศึกษาการอำเภอได้ดี ศึกษาการอำเภอจึงควรสร้างพฤติกรรมผู้นำ มีมิตรสัมพันธ์ด้านสำคัญ ๆ ดังกล่าวก็จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานสูง ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาศึกษาการอำเภอบรรลุ เป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงได้

ข้อ เสนอแนะ

จากการอภิปรายข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อ เสนอแนะดังนี้

1. ข้อ เสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ศึกษาธิการเขตควรให้การอบรม ประชุม หรือสัมมนาศึกษาศึกษาการ อำเภอในเขตการศึกษา 3 ให้เกิดการพัฒนาในการบริหารงาน โดยการเน้น พฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ การให้ความรู้และการปฏิบัติในด้านการกำหนดนโยบาย และการวางแผน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ความรับผิดชอบ การอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน และพฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ด้านการ ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และด้านการประนีประนอม เพื่อให้พฤติกรรมผู้นำ มีดีกิจสัมพันธ์ และ มีมิตรสัมพันธ์ของศึกษาศึกษาการอำเภอในเขตการศึกษา 3 ได้อยู่ ในระดับสูง เพราะหลักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรม ผู้นำสูงทุกด้าน

1.2 ศึกษาธิการจังหวัดควรให้การอบรมประชุมสัมมนาหรือส่งเสริมให้ศึกษาธิการอำเภอได้มีโอกาสในการศึกษาต่อดูงานภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้สูงขึ้น และจังหวัดที่ควรจะดำเนินการเป็นอันดับแรก คือ จังหวัดสงขลานครศรีธรรมราช และจังหวัดพัทลุง

1.3 การคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอควรพิจารณา ลักษณะพฤติกรรมผู้นำมาประกอบ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจร่วมกับวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการบริหารงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้มีประสิทธิภาพได้

1.4 ศึกษาธิการ เขตหรือศึกษาธิการจังหวัด ควรจัดประชุมอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในระดับ เขต หรือระดับจังหวัด เพื่อเป็นการสร้างความรู้และความเข้าใจให้ตรงกัน และ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ก็จะทำให้บุคลากรได้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และควรดำเนินการในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอันดับแรก

1.5 สำนักงานปลัดกระทรวงควรสร้าง เกณฑ์ในการพัฒนาปรับปรุงควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้เป็นมาตรฐาน เพื่อจะได้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคทุกระยะ

1.6 ศึกษาธิการอำเภอควรจัดโครงการงานต่าง ๆ ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การร่วมสังสรรค์ เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้ร่วมพบปะ และแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนม เข้าใจอันดีต่อกันและศึกษาธิการอำเภอควรจัดระบบงานและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมสอดคล้องกับผู้ตาม ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.7 ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีได้ เข้าศึกษาต่อตามโครงการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยครูหรือสถาบันต่าง ๆ ได้จัดขึ้น โดยศึกษาธิการอำเภอหรือศึกษาธิการจังหวัด ควรให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้มีวุฒิปริญญาตรี จะได้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

1.8 ศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 หรือศึกษาธิการอำเภอที่จะย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในเขตการศึกษา 3 ควรจะปรับปรุงและสร้างพฤติกรรมผู้นำในมิติกิจสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านความรู้และประสบการณ์ และพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ ด้านการประนีประนอม ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้ดีเด่นเป็นพิเศษ เพราะพฤติกรรมผู้นำในด้านดังกล่าวสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตการศึกษา 3 ได้

2. ข้อเสนอแนะและแนวทางการวิจัยที่ควรจะทำครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรและศึกษาธิการอำเภอโดยขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น โดยการควบคุมตัวแปรด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และด้านการประนีประนอม เพื่อให้ได้นำผลการวิจัยมา เปรียบเทียบให้เห็นตามสภาพความเป็นจริงมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาบทบาทของศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจตามทัศนะของบุคลากรในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระสงฆ์ ครูโรงเรียนเอกชน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลการปฏิบัติงาน ในอันที่จะนำมาปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดความพึงพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายต่อไป

2.3 ควรศึกษาบทบาทของผู้อำนวยการครูสภาอำเภอตามทัศนะของสมาชิกครูสภา เพื่อให้ทราบภาระงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามบทบาทของผู้อำนวยการครูสภา จะได้นำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อไป

2.4 ควรศึกษาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ เกี่ยวกับการบริหารเวลา เพื่อให้ทราบภาระงานตามหน้าที่ที่กำหนดว่ามีสัดส่วนอย่างไร ซึ่งส่งผลต่อผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดนโยบายและ เป้าหมายให้สอดคล้องกับลักษณะงานต่อไป