

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

เขตการศึกษา 3

The Relationship between Leadership Behavior of District

Superintendents and Job Satisfaction of Personnel

under the Office of the District Superintendent,

Educational Region III

สมพงษ์ สุวรรณชาตรี

Sompong Suwanchatree

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Master of Education Thesis In Educational Administration

Prince of Songkla University

2537

๑

เลขที่	๒๐๑๗๒๐๑๖	๕๕๓	๑๕๖
ปี	๒๕๓๗	๖๐	

๓๔๒

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ เกือบความพึงพอใจ ใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3
ผู้เขียน นายสมพงษ์ สุวรรณชาติ
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล ทองคลองไทร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล ทองคลองไทร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภา บุญช่วย)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ทวี ทิมขำ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ดร.ไพรัตน์ สงวนไทร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3

ผู้เขียน นายสมพงษ์ สุวรรณชาติ

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2536

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของ
ศึกษานิเทศก์อำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอกับความพึงพอใจของบุคลากร และ (3)
เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสมการพยากรณ์ความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษานิเทศก์อำเภอ

รวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 ปีงบประมาณ 2536 จำนวน
172 คน ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พฤติกรรมผู้นำ
ของศึกษานิเทศก์อำเภอ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าตอบ
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและพหุคูณการทดสอบที่
(t - test) และการทดสอบเอฟ (F - test) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับสูง โดยมีมิติกิจสัมพันธ์
อยู่ในระดับปานกลางและมีมิติตรัสสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไป

3. พฤติกรรมผู้นำมีตักิขสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. พฤติกรรมผู้นำมีตักิขสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอยู่และพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอยู่ กับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไปในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมากมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยู่ ได้สมการพยากรณ์ดังนี้

5.1 พฤติกรรมผู้นำมีตักิขสัมพันธ์ที่ใช้สำหรับสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจ

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

คือพฤติกรรมผู้นำด้านการมอบหมายงานและด้านการตัดสินใจสั่งการเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายใน

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

คือพฤติกรรมผู้นำด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงานและด้านความรู้และประสบการณ์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก

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

คือพฤติกรรมผู้นำด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไป

5.2 พฤติกรรมผู้นำที่มีมิตรสัมพันธ์ที่ใช้สำหรับสร้างสมการพยากรณ์

ความพึงพอใจ

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

คือพฤติกรรมผู้นำด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจและด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายใน

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

คือพฤติกรรมผู้นำด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ ด้านการประนีประนอมและด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก

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

คือพฤติกรรมผู้นำด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจและด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไป

6. ข้อเสนอแนะของบุคลากร

6.1 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอที่สำคัญคือ ควรปรึกษาคณะผู้บริหารหรือคณะกรรมการในการปฏิบัติงานสำคัญ ๆ และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา

6.2 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สำคัญคือ ควรให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองด้วยความเสมอภาค ทั้งเรื่องราชการและเรื่องส่วนตัว

Thesis Title The Relationship between Leadership
Behavior of District Superintendents and Job
Satisfaction of Personnel under the Office
of the District Superintendent, Educational
Region III

Author Mr. Sompong Suwanchatre

Major Program Educational Administration

Academic Year 1993

ABSTRACT

The purposes of this research were threefolds :

(1) to investigate leadership behaviors of the district superintendents and job satisfaction of the personnel under the Office of the district superintendent in Educational Region III (2) to investigate the relationship between leadership behaviors and job satisfaction of the personnel ; and (3) to seek good predictors and prediction equations for job satisfaction of the personnel under the office of the superintendents.

A total sum of 172 samples were collected in the fiscal year 1992 from the personnel under the district superintendent offices in Educational Region III. Data were collected by means of using a checklist on the

respondents' background information, a rating-scale questionnaire on leadership behaviors, and a rating-scale questionnaire on job satisfaction of the personnel under study. Data were then analyzed using percentage, arithmetic mean, standard deviation, simple and multiple correlation coefficient, t-test, and F-test.

The results indicated that :

1. The leadership behaviors of the district superintendents were at a high level, whereas the initiating dimension was at a moderate level and the consideration one was at a high level.
2. All three types of job satisfaction (ie, intrinsic, extrinsic and general) of the personnel under the district superintendent offices were at a high level.
3. The initiating and consideration dimension of leadership behaviors as related to the job satisfaction of the personnel were significantly correlated at a .01 level.
4. For multiple relationships between all eight aspects of the initiating and consideration of leadership behaviors and all three type of job satisfaction, there was a significant correlation between them at a .01 level.

5. For the best predictors of the job satisfaction prediction of the personnel under the district superintendent offices, for standardized scores the equations of the job Satisfaction prediction were depicted, thus :

5.1 For initiating dimensions of job satisfaction, each of the prediction equations revealed the following :

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

indicated that the delegation and decision making of work execution were the best predictors for intrinsic satisfaction.

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

indicated that decision making of work execution and the delegation, knowledge and experience were the best predictors for extrinsic satisfaction.

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

indicated that decision making of work execution and the delegation were the best predictors for general satisfaction.

5.2 For consideration dimensions of job satisfaction, each of the prediction equations revealed the following :

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

Indicated that morale support and acceptance of others' opinion were the best predictors for intrinsic satisfaction.

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

Indicated that morale support, support and assistance to colleagues were the best predictors for general satisfaction.

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

Indicated that morale support, support and assistance to colleagues were the best predictors for general satisfaction.

6. Suggestions made by the respondents were as follows :

6.1 Concerning leadership behaviors of the district superintendents, it was suggested the district superintendents should willingly give personnel concerned all possible opportunities to take part and get involved in making decisions, solving problems and giving opinions in relevant matters.

6.2 Concerning job satisfaction, it was suggested that the district superintendents should willingly pay more attention on a humane and equitable basis to their subordinates for their work as well as their personal affairs.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และให้การปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล ทองคลองไทร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย พร้อมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภา บุญช่วย และรองศาสตราจารย์ ทวี ทิมขำ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ บุญช่วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และอาจารย์สมเกียรติ พ่วงรอด ในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางและแนะนำทางด้านวิชาการบางส่วน ทำให้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงใคร่ขอขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอและบุคลากรในเขตการศึกษา 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ประสานงาน อำนวยความสะดวกและตอบแบบสอบถาม ทำให้แบบสอบถามได้รับคืนและสมบูรณ์ครบถ้วน

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบแนะนำความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม บัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้การช่วยเหลือในกระบวนการต่าง ๆ ของการทำวิทยานิพนธ์จนทำให้สำเร็จ เรียบร้อยด้วยดี

คุณความดีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้คุณพ่อ คุณแม่ คุณครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณ ที่อุปการะและอบรมสั่งสอนประสาทวิชาให้ จนทำให้ผู้วิจัยได้สำเร็จการศึกษาในระดับนี้ หวังว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

สมพงษ์ สุวรรณชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(1)
Abstract.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(8)
สารบัญ.....	(9)
รายการตาราง.....	(11)
บทที่	
1 บทนำ	
ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	6
สมมติฐาน.....	7
ความสำคัญและประโยชน์.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
บทบาทและหน้าที่ในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ.....	13
ความหมายของผู้บริหาร.....	16
การศึกษาพฤติกรรมผู้บริหาร.....	18
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการบริหารงาน.....	20
ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ.....	35
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	46

บทที่	หน้า
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	46
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	49
ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ.....	58
3 วิธีการวิจัย	
กลุ่มตัวอย่าง.....	68
แบบแผนการวิจัย.....	70
เครื่องมือในการวิจัย.....	71
การทดสอบ เครื่องมือ.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4 ผลการวิจัย	
ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง.....	90
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	146
การอภิปรายผล.....	164
ข้อเสนอแนะ.....	185
บรรณานุกรม.....	188
ภาคผนวก.....	208
ประวัติผู้วิจัย.....	231

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นรายจังหวัด...	70
2	ค่าการทดสอบที (t - test) จากการวิเคราะห์คุณภาพ รายข้อของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ เมื่อศึกษากับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานศึกษานิเทศก์ อำเภอ จำนวน 40 คน.....	74
3	ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของ ศึกษานิเทศก์อำเภอ เมื่อศึกษากับบุคลากรในสำนักงาน ศึกษานิเทศก์อำเภอ จำนวน 40 คน.....	78
4	ค่าการทดสอบที (t - test) จากการวิเคราะห์คุณภาพ รายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เมื่อศึกษากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ศึกษานิเทศก์อำเภอ จำนวน 40 คน.....	80
5	ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงาน ศึกษานิเทศก์อำเภอ เมื่อศึกษากับบุคลากรในสำนักงาน ศึกษานิเทศก์อำเภอ จำนวน 40 คน.....	82
6	แสดงรายละเอียดของแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์.....	96
7	จำนวนบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขต การศึกษา 3 จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว.....	97
8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของศึกษานิเทศก์อำเภอ....	100

ตาราง

หน้า

9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำมีตึกจัสสัมพันธ์ ในแต่ละด้านของ ศึกษาศึกษาอำเภอ.....	102
10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำมีตึกจัสสัมพันธ์ ในแต่ละด้านของ ศึกษาศึกษาอำเภอ.....	103
11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำมีตึกจัสสัมพันธ์ของศึกษาศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกเป็นรายจังหวัด.....	105
12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำมีตึกจัสสัมพันธ์ ตามความคิดเห็น ของบุคลากร จำแนกเป็นรายจังหวัด.....	106
13	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำมีตึกจัสสัมพันธ์ของศึกษาศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง.....	107
14	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำมีตึกจัสสัมพันธ์ของศึกษาศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง.....	108
15	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำมีตึกจัสสัมพันธ์ของศึกษาศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกเป็นรายประสบการณ์ และวุฒิการศึกษา.....	109

ตาราง	หน้า	
16	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกเป็นรายประสพการณ์ และวุฒิการศึกษา.....	111
17	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอจำแนกตามองค์ประกอบ....	113
18	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ จำแนกเป็นรายจังหวัด....	114
19	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ จำแนกตามตำแหน่ง.....	115
20	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ จำแนกตามประสพการณ์ และวุฒิการศึกษา.....	116
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างพฤติกรรมผู้นำ มิตรกิจสัมพันธ์แต่ละด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ละองค์ประกอบ ของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์ อำเภอ.....	119
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างพฤติกรรมผู้นำ มิตรสัมพันธ์แต่ละด้านกับความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบ ของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ.....	122

ตาราง	หน้า
23	ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ทั้ง 8 ด้านกับความพึงพอใจภายใน..... 124
24	ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ทั้ง 8 ด้านกับความพึงพอใจภายนอก..... 126
25	ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ทั้ง 8 ด้านกับความพึงพอใจทั่วไป..... 127
26	ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ทั้ง 8 ด้านกับความพึงพอใจภายใน..... 128
27	ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ทั้ง 8 ด้านกับความพึงพอใจภายนอก..... 129
28	ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ทั้ง 8 ด้านกับความพึงพอใจทั่วไป..... 130
29	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ที่ดี และค่าคงที่ของสมการ พยากรณ์ ในการค้นหาตัวพยากรณ์จากพฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้านสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจ ภายใน..... 132
30	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ที่ดี และค่าคงที่ของสมการ พยากรณ์ ในการค้นหาตัวพยากรณ์จากพฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้านสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจ ภายนอก..... 134
31	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ที่ดี และค่าคงที่ของสมการ พยากรณ์ ในการค้นหาตัวพยากรณ์จากพฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้านสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจ ทั่วไป..... 136

ตาราง

หน้า

32	คำสัมประสิทธิ์ของตัวพหุคูณที่ดี และค่าคงที่ของสมการพหุคูณ ในการค้นหาตัวพหุคูณจากพฤติกรรมผู้นำ มิติมิติสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้านสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจ ภายใน.....	138
33	คำสัมประสิทธิ์ของตัวพหุคูณที่ดี และค่าคงที่ของสมการพหุคูณ ในการค้นหาตัวพหุคูณจากพฤติกรรมผู้นำ มิติมิติสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้านสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจ ภายนอก.....	140
34	คำสัมประสิทธิ์ของตัวพหุคูณที่ดี และค่าคงที่ของสมการพหุคูณ ในการค้นหาตัวพหุคูณจากพฤติกรรมผู้นำ มิติมิติสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้านสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจ ทั่วไป.....	142

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

การศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศกร
อำเภอ เกือบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศกรอำเภอ
เขตการศึกษา 3 นี้ ผู้วิจัยมีความสงสัยว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศกรอำเภอ
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตการศึกษา 3 ว่าอยู่ใน
ระดับใด ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศกรอำเภอ เกือบความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศกรอำเภอ ในเขต
การศึกษา 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

ความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว เริ่มต้นที่ระบบการศึกษาของประเทศ
คือการจัดการศึกษา เป็นภาระหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัด ให้กับพล เมืองทุกคน
(กัญญา สาธร, 2526 : 14) เพราะการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญใน
การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ
และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2529 : 3)
ในปัจจุบันมีหลายหน่วยงานที่เข้ามาร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของรัฐ
ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย ทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น
โดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกระทรวงใหญ่กระทรวงหนึ่งในระบบ
ราชการไทย มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการและ ให้บริการทางการศึกษา
สำหรับสาธารณชน (สมาคมศึกษานิเทศกรแห่งประเทศไทย, 2532 : 7) ซึ่ง
กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 14 กรม และสำนักงาน
เลขานุการรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม, 2534 : 36)

สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีฐานะ เป็นกรมหนึ่งที่มีหน่วยงานอยู่ใน ส่วนภูมิภาคคือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มี ฐานะ เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่เป็นองค์การกลางทางการศึกษา ศาสนา และการวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2531 : 13) และ ในราชกิจจานุเบกษาได้ระบุนายพลเอก เียด เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ ให้ทำหน้าที่ในการประสานงานและดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ และปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอพร้อมกับปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนด เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่งโดยเฉพาะ (ราชกิจจานุเบกษา, 2535 : 51) สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยให้ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงาน 3 ฐานะคือ ฐานะกระทรวงศึกษาธิการ ฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงและฐานะปฏิบัติงานให้กรมต่าง ๆ และงานครูสภา และกำหนด ให้ทำหน้าที่หลักในการปฏิบัติงาน เป็นศูนย์ข้อมูลสถิติและการวางแผน ศูนย์บริการและประสานงาน และศูนย์ติดตามและประเมินผล (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2533 : 23-24) สำหรับในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีบุคลากรหลายฝ่าย ร่วมกันปฏิบัติงานให้บริการ โดยมิศึกษาธิการอำเภอ เป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการภายในอำเภอ (ชำเลือง วุฒจันทร์, 2530 : 8-9)

ศึกษาธิการอำเภอจึง เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์การที่เป็นหน่วยงาน ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะ เป็นผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการประจำอำเภอ (กระทรวงศึกษาธิการ คำสั่งที่ 687/2519 เรื่องอำนาจหน้าที่และแนวทางปฏิบัติราชการของศึกษาธิการอำเภอจึงต้องแสดง ความสามารถพิเศษในแง่ของความเป็นผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจาก บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และหน่วยงานทางการศึกษาของอำเภอ

ด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2529 : 40) ดังจะเห็นได้ว่าผู้นำเปรียบเหมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงานส่วนรวมในองค์การ ที่จะมีส่วนสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์การ เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วย (สมพงษ์ เกษมสิน, 2527 : 219) เพราะถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการบริหารงานที่ดีผู้บริหารควรแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ สภาพแวดล้อมและผู้ตาม (ธรรมรส โชติฤกษ์, 2528 : 9) ทั้งนี้จะต้องรู้จักส่งเสริม ยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีขวัญ กำลังใจ และให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการประสานบทบาทของผู้นำ เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจที่พึงประสงค์ของบุคลากรชั้น ทั้งนี้เพราะว่าความพึงพอใจของบุคลากร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การ ให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2527 : 15) เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิตให้แก่งานนั้น (อารี เพชรมุด, 2530 : 58) การสร้างความรู้สึกรู้สึกความพึงพอใจให้แกบุคลากรจะทำให้เกิดพลังงานในการปฏิบัติงาน บุคลากรเต็มใจในการทำงาน อุทิศตนอุทิศเวลาเพื่องานนั้น ไม่ท้อถอย ไม่หลบเลี่ยงงาน และพร้อมที่จะปรับปรุงงานนั้น ๆ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (สมภาชน์ หุยากรณ์, 2525 : 3) ผลสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคลากร ผู้บริหารจึงต้องสนใจในการสร้างความรู้สึกรู้สึกความพึงพอใจในองค์การและถือ เป็นหน้าที่สำคัญ

ประการหนึ่งที่จะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะพฤติกรรมผู้นำมีส่วนสำคัญให้เกิดความพึงพอใจแบบต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ (เกษมศักดิ์ โยธการ, 2532 : 3) เพราะบุคลากรมีความพึงพอใจจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในทางกลับกัน หากบุคลากรไม่พึงพอใจจะทำให้บุคลากรไม่อยากทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความเอาใจใส่และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (อุงเงิน แก้วแกมเสื่อ, 2527 : 2) ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย มีผลให้งานขาดประสิทธิภาพ และอาจทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานไม่บรรลุผลก็ได้ (นิยม ศรีวิเศษ, 2521 : 2)

ทั้งพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างก็มีความสำคัญที่จะทำให้เกิดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การบรรลุผลหรือไม่ก็ได้ สำหรับการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอยะหาเห็นได้จากการประชุมสัมมนาศึกษาธิการเขตและศึกษาธิการจังหวัดหัวราชอาณาจักร รวมทั้งการประชุมสัมมนาศึกษาธิการอำเภอยะหาประจำปีงบประมาณ 2531 และการติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอยะหาพบว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยะหาไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่กำหนดให้ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยะหา (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2533 : 20-21) ว่าสภาพของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยะหาไม่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษาและบุคคลอื่น ๆ ตามที่คาดหวังว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยะหาจะปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนกระทรวงได้และหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดกรมต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดและอำเภอยะหาพยายามที่จะหนีศูนย์กลางไม่ขึ้น

ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ โดยเรียกร้องความเป็นหน่วยงานอิสระ
 ทั้งนี้จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน โดยเฉพาะผู้ดำรง
 ตำแหน่ง เป็นหัวหน้าหน่วยงานส่วนมากปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารมากกว่าการปฏิบัติตน
 เป็นผู้นำ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจนทำให้บุคลากรในสำนักงานขาดความคิด
 ริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นผู้คอยปฏิบัติตามคำสั่ง เบื่องานมากกว่าที่จะคิดค้นวิธีการ
 เทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงบุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับการ
 พัฒนาอย่างมีระบบ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการระบุว่ามีปัญหาและ
 อุปสรรคในการบริหารงานคือปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ โดย
 เฉพาะความไม่พร้อมของบุคลากร สภาพสำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ และงบประมาณ
 ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2533 :
 บทคัดย่อ) ในเรื่องนี้ สมบัติ ยรรยง (2533 : ง) พบว่า สภาพการทำงาน
 ของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 7 โดยภาพรวม
 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสลใจ วิบูลกิจ (2534 : บทคัดย่อ)
 พบว่า เทคนิคการประสานงานของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 ต่าง
 ก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำหรับอุทิศ ภูมิชัย
 (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาจังหวัด
 สุราษฎร์ธานีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้าน
 จะ เห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานต่างก็
 ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ดังนั้นทั้งสองประการนี้ไปจะมีความสัมพันธ์กัน
 จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
 ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของกระทรวงตามภารกิจที่
 กำหนดให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะมีผลมาจากความสัมพันธ์
 ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจของบุคลากรใน
 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในฐานะที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับศึกษาธิการ

อำเภอในเขตการศึกษา 3 มาตลอด ได้พบเห็นพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ อำเภอจำนวนหลายท่านมีความแตกต่างกันไป ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของตนเองให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ในการวางแผน สรรหา และพัฒนาศึกษานิเทศก์อำเภอ เพื่อให้การบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอเกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 และพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ แต่ละจังหวัดในเขตการศึกษา 3 ว่าอยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละจังหวัดในเขตการศึกษา 3 ว่าอยู่ในระดับใด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ว่าสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงไร

4. เพื่อค้นหาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ เกณฑ์ที่ใช้สำหรับ เป็นตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ใน เขตการศึกษา 3
5. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากร เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ ศึกษานิเทศก์อำเภอและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงาน ศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3

สมมติฐาน

สมมติฐานในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ ศึกษานิเทศก์อำเภอ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน ศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 มีดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3
2. พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้
3. พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้

ความสำคัญและประโยชน์

ผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 มีความสำคัญและประโยชน์พอสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความรู้

1.1 ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 และทำให้บุคลากรได้ทราบระดับความพึงพอใจของตนเอง

1.2 ทำให้ศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้ทราบระดับพฤติกรรมผู้นำของตนเอง เพื่อนำไปปรับระดับพฤติกรรมให้เหมาะสมต่อไป

1.3 ทำให้ศึกษานิเทศก์อำเภอและผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่ามีความสำคัญและมีความหมายต่อระดับความพึงพอใจของบุคลากร

1.4 เป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจ และใช้เป็นแนวทางในการค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจ ในเขตการศึกษาอื่นและหน่วยงานอื่นต่อไป

2. ด้านการนำไปใช้

2.1 เสนอต่อศึกษานิเทศก์จังหวัด ในเขตการศึกษา 3 (ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์อำเภอโดยตรง) เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนาปรับปรุง พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัด ให้สัมพันธ์สอดคล้องกับระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายต่อไป

2.2 เป็นแนวทางสำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ได้นำไปใช้วางแผนการคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอและ เป็นแนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาศึกษานิเทศก์อำเภอให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อไป

2.3 เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง พฤติกรรมผู้นำของผู้วิจัยเอง และผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอคนอื่น ๆ ในอนาคต

2.4 สามารถนำผลการพยากรณ์ใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย เรื่องนี้มีดังนี้

1. เนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจไว้ดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำมี 2 มิติคือ มิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ

อำเภอ มี 3 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไป

2. ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 3 ปีงบประมาณ 2536 ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดสงขลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพัทลุง จังหวัดชุมพร โดยมีตำแหน่งดังต่อไปนี้คือ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการและเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด จำนวน 311 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้จากประชากรตามรายละเอียดที่กำหนดจำนวน 311 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 172 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 3 ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือ

3.1.1 พฤติกรรมผู้นำกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure)

3.1.2 พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 มี 3 องค์ประกอบคือ

3.2.1 ความพึงพอใจภายใน (Intrinsic Satisfaction)

3.2.2 ความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic Satisfaction)

3.2.3 ความพึงพอใจทั่วไป (General Satisfaction)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องผูกพันกันระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการชักนำให้ผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายซึ่งพิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถาม วัดพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอจากบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ
3. ศึกษานิเทศก์อำเภอ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2533 มาตรา 30(ค) ที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ประจำปีงบประมาณ 2536

4. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ยกเว้นศึกษาธิการอำเภอและผู้รักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ
5. พฤติกรรมผู้นำมีจิตวิสัยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ และด้านการมอบหมายงานซึ่งพิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ จากบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
6. พฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ ซึ่งพิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ จากบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
7. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลักษณะการทำงาน และสิ่งตอบแทนในการทำงาน ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องและความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ทั้งนี้พิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถาม วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
8. ความพึงพอใจภายใน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อเพื่อนร่วมงาน หรือเกิดขึ้นเนื่องจากงานและการทำงานนั้น ๆ โดยตรง เช่น ความ

สำเร็จ ความรู้สึกประทับใจ และ เป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นต้น ทั้งนี้พิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอบึงสามพัน

9. ความพึงพอใจภายนอก หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นเนื่องจากส่วนอื่น นอกเหนือจากงานและการทำงานนั้นโดยตรง เช่น ความปลอดภัย เทคนิคและวิธีการในการบริหารนโยบายของหน่วยงาน สภาพการทำงานและเงินเดือน ทั้งนี้พิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถาม วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอบึงสามพัน

10. ความพึงพอใจทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลทั้งที่เป็นความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอก ทั้งนี้พิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถาม วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอบึงสามพัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่ประกอบในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 2 มีรายละเอียด เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ พฤติกรรมผู้นำ การศึกษาความเป็นผู้นำ พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ งานวิจัยเกี่ยวกับ ผู้นำ รายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

บทบาทและหน้าที่ในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 (ราชกิจจานุเบกษา, 2535 : 51) ระบุหน้าที่ ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอไว้ดังนี้

1) ประสานงานและจัดทำแผนการพัฒนาศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรมของอำเภอและแผนปฏิบัติการรวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผน โครงการการแต่งตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บท ของกระทรวงและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลและ ดำเนินงานตามแผนโครงการของหน่วยงาน สังกัดกระทรวงภายในอำเภอและเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมภายในอำเภอ

2) ประสานงานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม รวมทั้งการสร้างเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และการวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก สังกัดกระทรวงภายในอำเภอ

3) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ซึ่งกำหนด เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอหรือศึกษาธิการอำเภอหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4) ปฏิบัติราชการกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนด เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ

5) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยมีศึกษาธิการอำเภอ เป็นหัวหน้าส่วนราชการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่งมาประจำ เพื่อช่วยเหลือนายอำเภอ ปฏิบัติงานในราชการ อันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ 687/2517 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2519 กำหนดให้ศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในอำเภอ มีหน้าที่ตามประกาศคณะปฏิวัติดังกล่าว รวมทั้งดูแลกำกับและ เฝ้าระวังการปฏิบัติราชการทั้งส่วนภูมิภาคและส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคภายใต้ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การดำเนินงานในฐานะของสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาคและปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในปี พ.ศ. 2527

สำนักงานปลัดกระทรวง (2532 : 26) ระบุว่า กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงานในลักษณะศูนย์สาม ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์ข้อมูล สถิติและการวางแผน ศูนย์บริการและประสานงาน

และศูนย์ติดตามและประเมินผล ต่อมาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ทำการประเมินผล พบว่าบุคลากรไม่ทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นศูนย์สามศูนย์ว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจะต้องปฏิบัติอะไรบ้าง ปฏิบัติงานอย่างไร กลุ่มเป้าหมายใด เกณฑ์มาตรฐานงานที่ต้องปฏิบัติอยู่ในระดับใด ประกอบกับกฎหมายและระเบียบโครงสร้างการบริหารการศึกษา ส่วนภูมิภาคในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ในสามฐานะคือ

- 1) ปฏิบัติงานในฐานะกระทรวงศึกษาธิการและองค์กรกลางทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในอำเภอ ซึ่งมีภาระกิจต้องปฏิบัติดังนี้
 - 1.1) จัดทำข้อมูลและระบบสารสนเทศทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมในอำเภอ
 - 1.2) จัดทำแผนและแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมในจังหวัดและความต้องการของท้องถิ่น
 - 1.3) เสนอความต้องการด้านงบประมาณของหน่วยงาน วัดสถานศึกษา และศาสนสถาน
 - 1.4) ควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
 - 1.5) ติดตามประเมินผลการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
 - 1.6) สนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของหน่วยงาน สถานศึกษา ศาสนสถาน มูลนิธิและสมาคมต่าง ๆ
 - 1.7) ประสานงานการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่น
 - 1.8) จัดและดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกิจกรรมพิเศษ ได้แก่ งานพัฒนาชนบท งานก่อความไม่สงบในสถานศึกษา งานป้องกันการติดสารเสพติดในสถานศึกษา งานความมั่นคงแห่งชาติ งานศูนย์วัฒนธรรม งานอื่น ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการและจังหวัดมอบหมาย

2) ปฏิบัติงานในฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ ซึ่งมีภารกิจต้องปฏิบัติดังนี้

- 2.1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป
- 2.2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน บัญชี และพัสดุ
- 2.3) ดำเนินการเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล
- 2.4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการ

3) ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้กับกรมต่าง ๆ ในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการและครุสภา ในอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ซึ่งมีภารกิจต้องปฏิบัติดังนี้

- 3.1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป
- 3.2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน บัญชี และพัสดุ
- 3.3) ดำเนินการเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล
- 3.4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการ

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การทุกประเภท ไม่ว่าจะองค์การ ธุรกิจ เอกชน ราชการ หรือองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่กำหนดทิศทาง การเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายใน องค์การโดยส่วนรวม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การในส่วนหนึ่ง ขึ้นกับความเป็นผู้นำในองค์การนั่นเอง (ศรัญญา วรากุลวิทย์, 2526 : 36) สำหรับความหมายของผู้นำมีผู้ให้นิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

สงวน สุทธิ เลิศอรุณ (2523 : 167) และอรุณ รักธรรม (2517 : 187) ให้ความหมายสอดคล้องกันว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งสูงและมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม เพราะเป็นผู้มีความสามารถในการบังคับบัญชา ตัดสินใจ ให้ผู้ร่วมงานและกลุ่มประกอบ กิจกรรมไปสู่เป้าหมายขององค์การได้

ส่วนธีระ รุณเจริญ (2521 : 22) ให้ความหมายว่า

- 1) ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน อาจจะโดยการแต่งตั้งหรือโดยการได้รับคัดเลือก
- 2) ผู้นำ คือ บุคคลหนึ่งบุคคลใดที่มีบทบาทในการใช้อิทธิพลทำให้คนอื่นปฏิบัติตามประสงค์ของตนได้

สำหรับ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 286) ภิญโญ สาธ (2519 : 139) สุชา จันทรเอม (2524 : 96) และอุทัย หิรัญโต (2515 : 7) ให้ความหมายสอดคล้องกันว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงานของกลุ่มโดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม การประสานงาน การบังคับบัญชา โดยอาศัยอำนาจ บารมี อิทธิพล เป็น เครื่องมือ ในลักษณะที่เป็นพิธีการและ ไม่เป็นพิธีการ เพื่อก่อให้เกิดพลังรวมของกลุ่มในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังมี เทนเนนบาม (โสภาค วิริโยธิน, 2529 : 10) อ้างจาก Tannenbuam, 1961 : 24) ให้ความหมายผู้นำว่า ผู้นำคือผู้ใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปจากแนวความคิดของนักวิชาการต่าง ๆ พอสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าในการชักนำสมาชิกให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะแสดงบทบาทในด้านการอำนวยการ การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน การตัดสินใจและการสั่งการ เป็นต้น

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ

ในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้เหตุการณ์ในอดีต เพื่อประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลสำเร็จในอนาคต ความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จและองค์การมีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารควรจะทราบ จะขอกกล่าวพอสังเขปดังนี้

คาสท์ และโรเซนวิก (Kast and Rosenzweig, 1974 : 343)

กล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในระยะแรก ๆ เป็นการศึกษาผู้นำในด้านคุณลักษณะ (Trait Approach) ของผู้นำ มีความคิดซึ่งตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ผู้นำควรจะมีคุณลักษณะของบุคลิภาพเป็นพิเศษไปกว่าบุคคลทั่ว ๆ ไป เช่น ต้องมีร่างกายสูงใหญ่ มีกำลังใจเข้มแข็ง เป็นต้น เพื่อช่วยเกื้อหนุนให้ผู้นำประสบความสำเร็จ เชื่อว่าผู้นำนั้นเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำโดยกำเนิด แต่ผลที่ได้จากการศึกษาไม่สามารถให้ข้อสรุปที่จะกำหนดได้ว่าคุณสมบัติใดที่แสดงออกถึงลักษณะของความเป็นผู้นำได้ชัดเจนแม้จะพบว่าคุณสมบัติบางประการที่ผู้นำที่ต่างจากผู้อื่นไม่ได้เป็นผู้นำ

สำหรับฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967 : 13-17) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์พบว่า ประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารของผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เหมาะสม หรืออาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มนั้นขึ้นอยู่กับแบบภาวะของผู้นำ ซึ่งสมาชิกของกลุ่มมีความชื่นชมในสภาวะ ในขณะที่นั้นตัวแปรที่ก่อให้เกิดสภาวะที่เหมาะสมนั้นประกอบด้วย ตัวแปร 3 ชนิด คือ ความสัมพันธ์ของผู้นำกับสมาชิกภายในกลุ่ม (Leader Member Relation) โครงสร้างของงาน (Task Structure) และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง

(Position Power) ตัวแปรทั้งสามมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยมีผลต่อประสิทธิผลของผู้นำ ตัวอย่างถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ย่อมทำให้การใช้อำนาจในการบังคับบัญชาเป็นไปโดยสะดวก สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามโครงสร้างที่ได้รับมอบหมาย การบริหารงานของผู้นำก็เกิดประสิทธิผล

จากการศึกษาของพิต เลอร์ จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task-oriented Leader) ผู้นำปฏิบัติภารกิจได้ดีที่สุด แต่พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกนั้นเป็นที่ชื่นชอบ (Favorable) หรือไม่เป็นที่ชื่นชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

2) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-oriented Leader) หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติภารกิจได้ดีที่สุด แต่พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกนั้นเป็นที่ชื่นชมของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

สำหรับ ฮาลพิน และไวเนอร์ (Halpin 1966 : 88 ; quoting Halpin and Winer, 1952) ได้ปรับปรุงแบบสอบถามของ เฮมพิลล์และลูเนล โดยการวิเคราะห์คำตอบของนักบินจำนวน 300 คน ที่ได้อธิบายพฤติกรรมของผู้บังคับการบิน จำนวน 52 คน จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติคือ พฤติกรรมผู้นำมุ่งมิตงาน และพฤติกรรมผู้นำมีดีสัมพันธ์ แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำมีดีมุ่งงาน 29 ข้อ และพฤติกรรมผู้นำมีดีสัมพันธ์ 28 ข้อ ต่อมามีการปรับปรุงใหม่ให้เหลือคำถามเพียงละมิติละ 15 ข้อ รวม 30 ข้อ เรียกแบบสอบถามนี้ว่า Leader Behavior Description Questionnaire หรือเรียกว่า LBDQ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิตินี้เป็นมิติสำคัญที่ครอบคลุมพฤติกรรมผู้นำอย่างแท้จริง และเป็นที่นิยมในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำกันอย่างแพร่หลายในเวลาต่อมา

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะ เห็นว่าจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ
ของนักวิชาการดังกล่าวจะมีประ เด็นที่ตรงกันคือ การจำแนกพฤติกรรมผู้นำออก
เป็น 2 ประ เด็นคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน ซึ่ง
อาจจะมีชื่อ เรียกอย่างอื่นตามแต่ผู้ที่ศึกษาจะ เรียกชื่อตามความเหมาะสม เช่น
ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือผู้นำเน้นผลผลิต และผู้นำ
เน้นพนักงาน แต่ทั้งนี้ เนื้อหาสาระจะครอบคลุมพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนและ
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานนั่นเอง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการบริหารงาน

ผู้บริหารจะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนหนึ่ง เกิดจาก
การยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ผู้บริหารจึงต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการชักจูง
ให้สมาชิกของกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คุณสมบัติ
ความเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารงานจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหาร
งานจะต้องแสดงออกต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิดการยอมรับและ เต็มใจที่จะ
ทุ่มเทกำลังปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ เบนเดอร์ (Bender, 1950 :
95) ได้ให้แนวความคิด เกี่ยวกับลักษณะผู้นำไว้ดังนี้

- 1) วิเคราะห์เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งตัวเอง
- 2) ปรับกายและ ใจให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 3) เป็นผู้อารมณ์ดีอยู่ เป็นนิจ
- 4) ปรับปรุงตัวเอง ให้เป็นนักพูดที่ดี
- 5) สนใจวิธีการ วิธีการอ่านเสมอ
- 6) มีท่วงทีวาจา เหมาะสม
- 7) รู้จิตวิทยา ในการทำงาน
- 8) ทำงานอย่าง เต็มความสามารถ

ส่วน ทิตัส (Titus, 1950 : 52-53) ให้แนวความคิดไว้ว่า

ผู้นำจะต้อง ใฝ่หาให้มีลักษณะประจำตัวคือ

- 1) ความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบทันคน
- 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 3) มีกำลังใจสูงไม่โลเล
- 4) หมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ
- 5) มีประสบการณ์มาก
- 6) สร้างชื่อเสียงคุณความดีแก่สังคม

สาจส์ (Sachs, 1966 : 3-4) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำที่ดี

ไว้ 5 ประการคือ

- 1) มีความเข้าใจตนเองและสามารถประเมินค่าได้ดี
- 2) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3) เข้าใจในสถานภาพของผู้ร่วมงาน
- 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 5) สามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์

แก่หน่วยงาน

สำหรับ เดวิส (Davis, 1982 : 103-104) ได้สรุปองค์ประกอบ

ของคุณลักษณะผู้นำไว้ 4 ประการ ดังนี้

- 1) เขาวินิจฉัย (Intelligence)
- 2) วุฒิภาวะทางสังคม (Social Maturity)
- 3) แรงจูงใจภายในและแรงขับเคลื่อนความสำเร็จ (Inner

Motivation and Achievement Drive)

- 4) เจตคติเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Attitudes)

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 62-63) ได้สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำไว้อย่างน่าสนใจว่าบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งในการเป็นผู้นำจะมีลักษณะดังต่อไปนี้มากกว่าด้านการเจตย์ของสมาชิกคือ

- 1) การรู้จัก เข้าสังคม
- 2) มีความคิดริเริ่ม
- 3) มีความเพียรพยายาม
- 4) รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ
- 5) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 6) ตื่นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์
- 7) มีความร่วมมือ
- 8) เป็นที่นิยมของปวงชน
- 9) มีความสามารถในการปรับตัว
- 10) มีความสามารถในการพูด

ส่วนเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 179-183 อ้างจาก Johns, et al.) มีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าสถานศึกษาด้านการพัฒนาการเป็นผู้นำทางการศึกษา อาจจะกระทำได้ลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) รับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตน
- 2) ร่วมเป็นสมาชิกสมาคมชีพของตน
- 3) รู้จักผลิตและการใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
- 4) ถือว่าจุดมุ่งหมายของโรงเรียนอยู่เหนือจุดมุ่งหมายของตน
- 5) รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
- 6) เป็นผู้มั่งจริยธรรม
- 7) มีความเชื่อมั่นและ เชื่อในศักดิ์ศรีผู้ร่วมงาน

- 8) รู้จักวิธีขอคำปรึกษาจากผู้อื่น
- 9) ท่วงใยในสวัสดิการของเพื่อนร่วมงาน
- 10) ศรัทธาในอาชีพของตน

สำหรับ อรุณ รัชธรรม (2522 : 200-209) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ผู้นำที่ดีว่า ควรมีลักษณะสำคัญดังนี้

- 1) ความรู้ คือ จะต้องมีความรอบรู้
- 2) ความริเริ่ม คือ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 3) ความกล้าหาญ คือ ไม่กลัวความยากลำบาก ไม่กลัวอันตราย หรือความเจ็บปวดใด ๆ
- 4) ความเด็ดขาด คือ ตัดสินใจได้ทันที ลั่นชัตเงิน เด็ดขาด
- 5) ความแนบเนียน คือ สามารถที่จะติดต่อเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วยกิริยาวาจาที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่ทำให้ผู้ที่มาติดต่อเกิดความกระด้างกระเดื่อง
- 6) ความยุติธรรม คือ วางตนเป็นกลางในเอนเอียงให้เกิดประโยชน์ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยเฉพาะ
- 7) ท่าทาง คือ แสดงออกด้วยกิริยาวาจาที่เหมาะสม
- 8) ความอดทน คือ มีจิตเข้มแข็ง อดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างสมเหตุสมผล
- 9) ความกระตือรือร้น คือ มีใจจดจ่อเอาใจใส่ต่อหน้าที่อยู่เสมอ
- 10) ความไม่เห็นแก่ตัว คือ ละจากความโลภ ความโกรธ ความหลง ซื่อสัตย์ สุจริต ตรงไปตรงมา
- 11) ความตื่นตัว คือ สุขุมรอบคอบ ระมัดระวังไม่ประมาท ยึดยึดมั่น และมีความรวดเร็ว ว่องไว
- 12) คุณวินิจฉัย คือ สามารถพิจารณาตัดสินสิ่งต่าง ๆ ด้วยเหตุผลที่ถูกต้องเหมาะสม เจียบแหลม

13) ความสงบเสงี่ยม คือ ไม่หยิ่งยะโส ไม่จองหอง และไม่ภูมิใจ
ในสิ่งที่ได้เหตุผล

14) ความเห็นอกเห็นใจ คือ มีความเมตตา กรุณา ปราณี สงสาร
และเห็นใจผู้อื่น

15) ความจงรักภักดี คือ ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหมู่คณะ
ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

16) การสังคมนตรี คือ ปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างดี เหมาะสม

17) การบังคับตนเอง คือ การบังคับจิตใจตนเองได้ ไม่ใช่ใช้อารมณ์
มาเป็นเครื่องตัดสินใจ

นอกจากนี้ วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา อีระกุล (2523 :
74-76) ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษาไว้ดังนี้

1) ความเป็นผู้นำ คือ มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่น ๆ
ของบุคคลในกลุ่มและสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ง่าย
คุณสมบัติในด้านนี้ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ

- 1.1) มีความร่า เริงแจ่มใสและอดทน
- 1.2) มีความสามารถในการตัดสินใจ
- 1.3) มีความสามารถในการจูงใจคน
- 1.4) มีความรับผิดชอบ
- 1.5) มีความฉลาดและไหวพริบดี
- 1.6) มีความขยันขันแข็ง
- 1.7) มีความเสียสละ
- 1.8) มีบุคลิกภาพดี
- 1.9) ความเป็นประชาธิปไตย

2) มีความรู้และประสบการณ์อัน เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานอาชีพ
ของผู้บริหาร โดยเฉพาะรวมทั้งความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อผู้บริหาร มีดังนี้

- 2.1) มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติ
- 2.2) มีความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษา
- 2.3) มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์
- 2.4) มีความรู้และประสบการณ์ในวิชาการบริหาร

3) มีมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้ง
ภายนอกและ ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้อง เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่ง
ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

- 3.1) ยิ้มแย้มแจ่มใส
- 3.2) มีความเสมอต้นเสมอปลาย
- 3.3) ยกย่องชมเชย
- 3.4) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3.5) มีความยืดหยุ่น
- 3.6) เปิด เผย
- 3.7) เป็นกันเอง

4) มีคุณธรรมสูง คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหาร
ให้ประพฤติแต่ในสิ่งที่ดีงาม ได้แก่

- 4.1) มีความยุติธรรม
- 4.2) มีความซื่อสัตย์
- 4.3) มีความจงรักภักดี
- 4.4) มีศีลธรรม

5) มีสุขภาพดี สุขภาพในที่นี้หมายถึง สุขภาพทางกาย และสุขภาพ
ทางจิต สุขภาพเป็นเครื่องเสริมสร้างให้ปฏิบัติงานถูกต้องและสม่ำเสมอ

ส่วน ส่วน สุธิเลิศอรุณ (2523 : 156) กล่าวว่า ผู้นำควรจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) มีความคิดกว้างไกลและลึก
- 2) มีความสามารถในการใช้ภาษา
- 3) มีความคิดริเริ่มและเป็นคนฉลาด
- 4) มีความสำเร็จด้านวิชาการหรือด้านการบริหาร
- 5) ปรับตัวและร่วมกิจกรรมของสังคมได้ดี

ทำนองเดียวกัน ภิญโญ สาร (2523 : 252-254) ได้สรุป

คุณสมบัติที่ดีของผู้นำในสังคมไทยมีดังนี้

- 1) ใจกว้าง ใจดี ไม่ตระหนี่ต่อการเลี้ยงดูและการให้รางวัล
- 2) มีพรหมวิหารสี่คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในสถานที่

สถานการณ์และ เวลาอันเหมาะสม

- 3) หนักแน่น ไม่หุเบา รับฟังจากทุกฝ่าย
- 4) มีความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ทุกคน
- 5) ซื่อสัตย์สุจริต
- 6) ตรงต่อ เวลา
- 7) ขยันและอุทิศ เวลาให้แก่งาน
- 8) กล้ารับผิดชอบ
- 9) ความจริงใจ ในการพูดและการกระทำ
- 10) ย่อมหวาน นอบน้อม สุภาพ
- 11) เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ เสมอ
- 12) รู้จัก เลือก ใช้คน
- 13) อดทนด้วยความ เยือก เย็นต่อคำพูดที่ขัดแย้ง
- 14) ฉลาดที่จะกระตุ้น เตือน เมื่อผู้น้อยผิดพลาด
- 15) ติดตามคำสั่งที่สั่งการไปแล้วอยู่ เสมอ

- 16) หมั่นอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถและรู้จักวิธี

การปฏิบัติงานโดยเหมาะสม

- 17) ให้ผู้น้อยพบปะได้โดยง่าย
 18) กินง่าย อยู่ง่าย ไม่ถือตัว เข้ากับคนทุกชั้นได้
 19) ชมคนเป็น และขยันชม
 20) ไม่ดุด่า หรือกล่าวมรสุวาหิต ฯ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้า

คนอื่น

- 21) รู้จักใช้อำนาจโดยไม่ให้ผู้อื่นรู้ว่าถูกบีบบังคับ
 22) ให้เกียรติเจ้าของความคิด หรือเจ้าของโครงการใหม่ ๆ เสมอ
 23) ไม่โลเลเปลี่ยนแปลงง่าย
 24) สิ่งงานเป็น ถูกจังหวะ เหมาะสมกับคนที่รับงานไปปฏิบัติ
 25) เป็นตัวอย่างที่ดีทุกด้านของผู้น้อย
 26) รักษาระเบียบ ปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมายโดยเคร่งครัด

ทุกโอกาส

- 27) ละเว้นการประหลาดชั่ว ซึ่งจะทำให้สังคมรังเกียจตามสภาพ

ของธรรมเนียมไทย

- 28) มีความเด็ดขาด เด็ดเดี่ยว มั่นคง แน่นอน
 29) รู้จักคนชมกน้ำใจคน
 30) รู้จักสร้างและระวังภาษาบุคลิกลักษณะของตนอยู่เสมอ

หนังสือ หันนาคินทร์ (2524 : 129-130) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของ

ผู้นำที่ดีว่าควรมีดังนี้

- 1) เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม
- 2) เป็นผู้คิดทำให้เจริญขึ้น หรือก้าวหน้าขึ้น
- 3) เป็นผู้มองเห็นและรับรู้ความคิดของผู้อื่น
- 4) เป็นผู้พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น

- 5) เป็นผู้มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็น
- 6) เป็นผู้รู้จักการติดต่อประสานงานให้เกิดความกลมกลืนระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ
- 7) เป็นผู้รู้จักเข้าสังคม เป็นที่เชื่อถือได้ในสังคม

จากการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการดังกล่าว จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมออกมาในด้านต่าง ๆ ในทางที่ดีและ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่ม เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย โดยแสดงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ พอสรุปเป็นด้านสำคัญ ๆ ได้ดังนี้คือ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการประสานงาน ด้านคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านสมาคม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอารมณ์ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการตัดสินใจ การแสดงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ เหล่านี้ด้วยความเหมาะสม ผู้บริหารจึงจะปฏิบัติงานในหน่วยงานให้สำเร็จด้วยดี

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

องค์การที่ประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำมีหน้าที่รับผิดชอบขององค์การ ผู้นำจึงต้องมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานในทางที่ดี โดยมีสมาชิกกลุ่มร่วมกันดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญกับหน่วยงานเป็นอย่างมาก เพราะพฤติกรรมของผู้นำจะต้องเป็นที่ศรัทธาและ เชื่อถือของสมาชิกในองค์การ การจะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

1) ผู้นำตามแนวคิดของเกิตเซลส์และกุกา (Getzels and Guba)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 56) ได้อธิบายทฤษฎีของ เกิตเซลส์และกุกา และแบ่งแบบของผู้นำได้ เป็น 3 แบบคือ

1.1) ผู้นำทางสถาบัน (Normative Style) มีแนวคิดที่ว่า ความสำเร็จของหน่วยงานขึ้นอยู่กับสถาบันมิได้ขึ้นอยู่กับบุคคล บุคคลทำหน้าที่ คล้ายเครื่องจักร หน้าที่ของหัวหน้าก็คือเขียนโปรแกรม หรือเปิดสวิตช์ เพื่อให้ เครื่องจักรเดิน ผู้นำทางสถาบันเน้นการบรรจุ หรือสำเร็จในจุดประสงค์ ของหน่วยงานหรือสถาบันวางไว้เป็นสำคัญ และเน้นบทบาทที่ต้องแสดงตาม ความคาดหวัง เป็นเกณฑ์มุ่งที่จะทำให้หน่วยงานได้บรรลุถึงสิ่งที่ต้องการ เห็น ส่วนรวมสำคัญกว่า เรื่องบุคคล เน้นอำนาจหน้าที่ที่ติดกับตำแหน่ง

1.2) ผู้นำทางบุคคล (Personal Style) ผู้นำแบบนี้ เป็น มิติส่วนบุคคล มีแนวคิดที่ว่า ทางไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานขึ้นอยู่กับบุคคลที่ เกี่ยวข้องมากกว่าขึ้นอยู่กับธรรมชาติของโครงสร้างของหน่วยงาน ความสำเร็จ ของหน่วยงานเกิดจากการเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน โดยถือว่าจุดประสงค์ของตนเองมีความสำคัญกว่าจุดประสงค์ของ หน่วยงานหรือสถาบัน มักจะกระจายอำนาจและถือเอาบุคลิกภาพของบุคคล เป็นสำคัญ

1.3) ผู้นำทางสถานการณ์ (Transactional Style) ผู้นำทางสถานการณ์จะ เปลี่ยนแบบภายใต้สถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง ภายใต้ สถานการณ์หนึ่ง ผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมที่ถือเอาสถานการณ์เป็นสำคัญ บุคคลจะ แสดงบทบาทตามตำแหน่งหรือบุคลิกภาพ ขึ้นกับสถานการณ์เฉพาะแต่ละอย่างมี ความภูมิใจที่หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ผู้นำแบบนี้มีความเชื่อว่าการที่ หน่วยงานประสบความสำเร็จ จะเป็นผลให้บุคคลได้สนองความต้องการของ เขาด้วย

2) ผู้นำตามแนวคิดของ เบลคและมูตัน (Blake and Mouton)

สมัยศ นาวีการ (2527 : 53) อธิบายทฤษฎีแบบของความ เป็นผู้นำของ เบลคและมูตัน ว่าแบบของความ เป็นผู้นำพื้นฐานมี 5 แบบ คือ

2.1) แบบปล่อยปละละเลย (Improvised Style)

เป็นแบบที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคนน้อยมาก ผู้นำแบบนี้จะคล้อยตามที่จะ ยอมรับการตัดสินใจของบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงการเข้าข้างเมื่อเกิดความ ขัดแย้ง

2.2) แบบเดินสายกลาง (Middle-of-the-Road Style)

เป็นแบบที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคนในระดับปานกลาง เมื่อเกิดความคิดเห็น ที่แตกต่างกันจะประนีประนอม หากเกิดความขัดแย้งก็จะ เดินสายกลางและยุติ ความขัดแย้งอย่างเสมอภาค

2.3) แบบทีมงาน (Team Style) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญทั้งงานและคนสูง

จะให้คุณค่าสูงกับการตัดสินใจแบบสร้างสรรค์ และ รับฟังความคิดเห็นและทัศนคติที่แตกต่างไปจากความคิดและทัศนคติของเขาเอง ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น เมื่อ เกิดความขัดแย้งขึ้นก็จะพยายามชี้ เหตุผล ของความแตกต่างและยุติความขัดแย้ง

2.4) แบบมนุษยสัมพันธ์สูง (Country Club Style)

หมายถึง แบบสโมสรในชนบท ซึ่งสมาชิกทุกคนมีความสนิทสนมผูกพันกันสูง ผู้นำ แบบนี้จะให้ความสำคัญกับงานน้อย แต่ให้ความสำคัญกับคนมาก ให้คุณค่ากับการ รักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น พอใจที่จะยอมรับความคิดเห็นและทัศนคติของ ผู้อื่น ผลักดันความคิดของตนเอง หลีกเลี่ยงการสร้าง ความขัดแย้งเมื่อ เกิดความ ขัดแย้งจะพยายามปลอบใจและตอบสนองต่อ เหตุการณ์อย่าง เป็นมิตร เพื่อลดความ ตึงเครียด

2.5) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task Style) ผู้นำแบบนี้ให้ความสำคัญกับงานมาก แต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย ให้คุณค่ากับการตัดสินใจที่รับผิดชอบสูง สนใจอยู่ที่ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เชื่อมโยงในความคิดเห็นและทัศนคติของตนเอง เมื่อเกิดความขัดแย้งก็จะพยายามยุติหรือเอาชนะด้วยการป้องกัน ยืนกรานและตอบโต้

3) ผู้นำตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert)

สมัยศ นารีการ (2527 : 59-60) ได้กล่าวถึงทฤษฎีผู้นำของลิเคิร์ท ซึ่งชี้ให้เห็นระบบการบริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของตัวแปรทางการบริหารคือ ความเป็นผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ความเกี่ยวข้องกันระหว่างกัน การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุม และการปฏิบัติงานซึ่งแบบความเป็นผู้นำของลิเคิร์ท มีดังนี้

3.1) เผด็จการทรราชย์ (Exploitive Authoritative)

ผู้นำจะบงการและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จูงใจด้วยการข่มขู่และการลงโทษ การตัดสินใจทุกอย่างมาจากระดับสูง การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง เป็นคำสั่งส่วนใหญ่

3.2) เผด็จการอย่างมีศีลป (Benevolent Authoritative)

ผู้นำสนับสนุนการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา

3.3) การปรึกษาหารือ (Consultative) ความผูกพันระหว่าง

ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชามีมาก ข่าวสารมีทั้งเบื้องบนลงเบื้องล่าง และเบื้องล่างสู่เบื้องบน แต่จากระดับสูงจะสำคัญกว่าผู้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4) การมีส่วนร่วม (Participative) ผู้นำแบบนี้ตั้งอยู่บน

พื้นฐานของการให้ความสนับสนุน หนังกงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กระแสข่าวสารมีทุกทิศทาง การควบคุมมีทุกระดับ การติดต่อสื่อสารอย่างเสรี เปิดเผยกล่าวต่อการลงโทษน้อยมาก

4) ผู้นำตามแนวคิดของเรดดีน (Reddin)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 86-89 อ้างจาก Reddin, 1970 : 238) ได้สร้าง 3-D Model ขึ้นโดยมี 2 มิติ มิติแรกตามแนวนอน เป็นมิติมุ่งงาน และมิติที่สองตามแนวตั้งเป็นมิติมุ่งความสัมพันธ์ ได้สรุปแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ 4 แบบคือ

4.1) ผู้สอนแนะ (Developer) ผู้นำประเภทนี้มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความคิดของบุคคลอื่น จัดบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานพอใจสูงสุด

4.2) ผู้นำทีม (Executive) ผู้นำแบบนี้มีหน้าที่ส่งเสริมความพยายามของบุคคลให้ปฏิบัติงานโดยตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติไว้สูง แต่ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลใช้คนตามความรู้ความสามารถและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

4.3) ผู้มุ่งงาน (Benevolent Autocrat) คือผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมาก มีทักษะในการชักนำให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ตัวเองต้องการ โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อฟัง ทำให้ผลงานมีผลผลิตสูง

4.4) ผู้คุมกฎ (Bureaucrat) คือผู้นำที่มีความสนใจอย่างจริงจังต่องานหรือความสัมพันธ์ปฏิบัติไปตามเกณฑ์โดยไม่กระทบกระเทือนขวัญของผู้ร่วมงาน

5) ผู้นำตามแนวความคิดของ ลีวิน, ลิปปิตต์ และไวท์ (Lewin, Lippitt and White)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 60) กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 แบบของ ลีวิน, ลิปปิตต์ และไวท์ ไว้ดังนี้

5.1) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย จะกำหนดนโยบายทุกอย่างเอง กำหนดเทคนิคและกิจกรรมที่จะกระทำว่าใครทำอะไรกับใคร การยกย่องชมเชยนั้นกระทำเป็นรายคน พยายามเอาตัวออกห่างจากกลุ่ม ถ้ามีการอภิปรายก็จะเอาความคิดเห็นของตัวเองเป็นใหญ่ แสดงอาการชมชอบผู้ที่เห็นด้วยกับตน

5.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย การกำหนดนโยบายทุกอย่าง เกิดจากการตัดสินใจของกลุ่มโดยที่ผู้นำคอยช่วยเหลือ ผู้นำทำตนเอง เป็น แหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ผู้นำจะช่วยให้การสื่อสารภายใน กลุ่มเป็นไปด้วยความง่ายดาย สมาชิกมีเสรีภาพในการเลือก เพื่อนร่วมงานเอง การแบ่งงานกันทำก็เป็นการตัดสินใจของกลุ่ม ผู้นำพยายามทำตัวเป็นสมาชิก ของกลุ่ม

5.3) ผู้นำแบบตามสบาย จะให้เสรีภาพอย่างเต็มที่แก่กลุ่ม หรือสมาชิกในการตัดสินใจ โดยที่ผู้นำมีส่วนร่วมแต่เพียงเล็กน้อย ผู้นำจัดหา วัสดุอุปกรณ์ให้ แต่จะให้ข้อมูลอื่น ๆ ก็ต่อเมื่อสมาชิกขอร้องมา ไม่พยายามมี ส่วนร่วมในการอภิปราย ผู้นำไม่เข้าใจ เกี่ยวข้องว่าใครจะทำอะไร และทำ กับใคร ไม่พยายามที่จะชมเชยหรือตำหนิสมาชิก

6) ผู้นำตามแนวคิดของเฮมพิลล์ และคูนส์ (Hemphill and Coons)

สำหรับในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวความคิดของเฮมพิลล์ และ คูนส์ (Hemphill and Coons) นั้น ฮาลปิน และ ไวเนอร์ (Halpin, 1966 : 88 ; quoting Halpin and Winer, 1952) ได้ปรับปรุงแก้ไขในปี 1940 โดยจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติคือ

6.1) มิติกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มทางด้านความเข้าใจ ในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสารและวิธีดำเนินงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ประชุม รอดประ เสริฐ (2526 : 24) เพิ่มเติมว่าผู้นำจะ เป็นผู้แจกแจงงาน กำหนดระ เียบแบบแผนและวิธีการปฏิบัติงานตลอดช่องทาง การติดต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างรัดกุม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ กับผู้ตามไปตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

6.2) มิติมิตรสัมพันธ์ ฮาลปิน (Halpin, 1966 : 88)

อธิบายว่าหมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ ให้ความนับถือซึ่งกันและกันกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำและผู้ตามเป็นไปอย่างอบอุ่น เป็นกันเอง สอดคล้องกับของเฮอริเชย์และบลังชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1982 : 104) ที่บันทึกว่าผู้นำที่มี พฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับผู้ตามที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีการเคารพซึ่งกันและกัน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน ที่แสดงออกด้วยความจริงใจ ซึ่งเป็นความอบอุ่นที่ผู้นำแสดงต่อสมาชิกทั้งกลุ่มหรือรายบุคคล

จะเห็นได้จากแนวความคิดของนักวิชาการ ดังกล่าวพอสรุปได้ว่าการจำแนกพฤติกรรมผู้นำได้มีแนวความคิดที่จำแนกไว้อย่างหลากหลาย แต่เมื่อพิจารณาแล้วก็จะสามารถจำแนกได้ เป็นมิติหลักได้ 2 มิติ เพียงแต่เรียกชื่อต่างกันหรือจำแนกย่อยเป็นหลายรูปแบบ แต่พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำก็ไม่แตกต่างไปจาก 2 มิติคือ มิติกิจสัมพันธ์ หรือมิติมุ่งงาน และมิติมิตรสัมพันธ์หรือ มิติมุ่งคน สำหรับพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในมิติดังกล่าวนั้นสามารถสรุปเป็น ด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ ไว้ดังนี้คือ

มิติกิจสัมพันธ์ ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมในด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายเงิน เป็นต้น

มิติมิตรสัมพันธ์ ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมในด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำมีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายท่านดังนี้

ในปี พ.ศ. 2521 วิรัช วิเศษสุวรรณ (2521 : 47-48) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 772 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ เครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำซึ่งแยกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านมุ่งสัมพันธ์กับมุ่งงานและ เครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนราษฎร์โดยทั่วไปจะมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ต่างกับความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูเชิงนิมาน นอกจากนี้ยังพบว่าครูระดับประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับมัธยมศึกษาในกลุ่มโรงเรียนที่มีระดับมาตรฐานต่ำ ส่วนโรงเรียนที่มีระดับมาตรฐานปานกลางและมาตรฐานสูงไม่พบความแตกต่าง แต่ก็มีแนวโน้มว่าครูระดับประถมศึกษาจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยมศึกษา

ในปีต่อมา สุตใจ ทองอ่อน (2522 : 48-59) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อ พ.ศ. 2522 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านมุ่งความสัมพันธ์และด้านมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของครูพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน

การทำงานเป็นค่าบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูใหญ่ที่มี
พฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปราโมทย์ จิตบรรจง (2522 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ทัศน
ของครูที่มีต่อพฤติกรรมบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดพัทลุง พบว่าครูที่มีวิทยุตั้งตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปกับ 35 ปีลงมา มีทัศนะ
ต่อพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่แตกต่างกัน

ส่วน เบญจะ สงกักดี (2525 : 197-206) ได้ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหมวด
วิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า
พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหมวดวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ ศิลปศึกษา
อุตสาหกรรมและพลานามัย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทย
สังคมศึกษาและวิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงาน
และด้านมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าหมวดวิชาอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรม
ความเป็นผู้นำของหัวหน้าหมวดวิชามีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการบริหาร
งานวิชาการในทางบวก

วันเต็ม มณีโกศา (2525 : 67) ได้วิจัยเรื่องลักษณะพฤติกรรม
ผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย ปีการศึกษา 2525 พบว่า ลักษณะ
พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย มีลักษณะดังนี้

- 1) พฤติกรรมด้านการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ปานกลาง
- 2) พฤติกรรมความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์ต่ำ
- 3) พฤติกรรมด้านการแสดงออกในการควบคุมปานกลาง
- 4) พฤติกรรมความต้องการในการควบคุมปานกลาง
- 5) พฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพันปานกลาง
- 6) พฤติกรรมความต้องการความรักใคร่ผูกพันปานกลาง

ในปีเดียวกัน ภัณฑพร วัฒนเจริญ (2524 : จ-ณ) ได้วิจัยเรื่องความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้นำในฐานะมีความคิดริเริ่ม ผู้นำในฐานะผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดเก่ง ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก

ในปี พ.ศ. 2526 วิภา เลด (2525 : จ-ณ) ได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม ผู้นำในฐานะผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี ผู้นำในฐานะนักเปลี่ยนแปลง ผู้นำในฐานะผู้วางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่า ครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับมาก

ในต่อมา เทศ แก้วกลสิกรรม (2527 : 44) วิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า พฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประชา ฉายเพ็ชร (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

1) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อยู่ในระดับสูงหมดทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ด้านความสามารถในการสื่อความหมาย ด้านการประสานงานและด้านการเข้าสังคม

2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 6 ด้าน คือ ความคิดริเริ่ม ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสามารถในการพูด ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออยู่ในระดับที่สูงกว่า

ในปี 2533 ส. สมบัติ มีสุนทร (2533 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความต้องการของ ครูอาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

1) ระดับความต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดเดียวกัน ปรากฏว่า ความต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก แบบอิตตาธิปไตยและแบบเสรีนิยมอยู่ในระดับน้อย

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการแบบผู้นำของบริหารโรงเรียน ตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดเดียวกันที่แตกต่างกันด้าน เพศ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนปรากฏว่า ความต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบบประชาธิปไตยและแบบเสรีนิยมตามความต้องการของครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สอนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูอาจารย์ที่มีเพศ อายุและวุฒิต่างกัน

ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับความต้องการแบบผู้นำของ
ผู้บริหารโรงเรียนแบบอัตตาธิปไตย ตามความต้องการของครูอาจารย์ที่มีเพศ
อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอนต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ในปีเดียวกัน เทียน ต้นดีวิริยภาพ (2533 : บทคัดย่อ) วิจัย

เรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สงขลา พบว่า

1) ระดับพฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) ลำดับที่ของพฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ ด้านความคิดริเริ่ม
มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุง ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการพูด
ด้านเป็นผู้ให้การยอมรับ ด้านเป็นผู้ประสานงานที่ดี ด้านเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ
ที่ดี และด้านเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี ตามลำดับ

3) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ที่
แตกต่างกัน ด้านตำแหน่ง วิทยุฒิและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้บริหาร
โรงเรียนและครูอาจารย์ที่แตกต่างกันด้านตำแหน่ง วิทยุฒิและประสบการณ์ใน
การทำงานพึงประสงค์พฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปีต่อมา นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ (2534 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจใน
การทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน ในเขตการศึกษา 3 พบว่า

1) ความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไปของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3 ต่างก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานของครูและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 10 องค์ประกอบ ตามแบบสอบถาม POS และ MSQ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในปีเดียวกัน ดนุพล อ้นพวงรัตน์ (2534 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลาพบว่า

1) ระดับความต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดเดียวกัน ปรากฏว่า ความต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมาก แบบอัตตาธิปไตยและแบบตามสบาย อยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ตามความต้องการของครูอาจารย์สังกัดเดียวกันที่แตกต่างกันด้าน เพศ คุณวุฒิ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปรากฏว่า ครูอาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบบอัตตาธิปไตย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบประชาธิปไตยและตามสบายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับครูอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุทิศ ภูมิชัย (2534 : บทความย่อ) วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

1) พฤติกรรมผู้นำมีดีมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำมีดีมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไป ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2) พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เกอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดีมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำมีดีมุ่งสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3) พฤติกรรมผู้นำมีดีมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำมีดีสัมพันธ์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในปี 2535 เกษม อภิชาติวิวรรณ (2535 : บทความย่อ) วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัด กับบรรยากาศองค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ในภาคใต้ของประเทศไทยพบว่า

1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง

2) พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในภาคใต้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3) พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การ ในมิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติมุ่งงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนมิติอุปสรรคและมิติขาดความสามัคคีมีความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 สำหรับมิติห่างเหิน ไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด

4) พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การ ในมิติขวัญ มิติมุ่งงาน มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปราณี มิติมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 ด้านมิติขาดความสามัคคีและมิติอุปสรรคมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับมิติห่างเหิน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างใด

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศในประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำมีดังนี้ ในปี ค.ศ. 1965 บิดเวลล์ (Bidwell quoted in Jacobson 1973 : 92) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ทัศนคติและท่าทีครูใหญ่ที่แสดงต่อครูอย่างมิตรภาพ และ เข้าใจ และผลการวิจัยของบิดเวลล์นี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของทรูพ (Troop, 1972 : 4313-A) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของฮอบกู๊ด (Hobgood, 1971 : 153-A) ซึ่งพบว่า ลักษณะการบริหารงานหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวก

ปี ค.ศ. 1969 แลมเบิร์ต (Lambert, 1963 : 2484-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามขวัญและแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำสอบถามครู จำนวน

600 คน ซึ่งทำการสอนอยู่ในโรงเรียน 21 แห่ง ในรัฐอลาบามา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ขบวนการและพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กันจริง และอยู่ในระดับสูง แต่ขบวนการมีความสัมพันธ์กันจริงและอยู่ในระดับสูง แต่ขบวนการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำ มิติมิตรสัมพันธ์มากกว่ามิติกิจสัมพันธ์

ปี ค.ศ. 1969 วิกกินส์ (Wiggins, 1969 : 68) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะผู้นำและบรรยากาศในองค์การ ได้สรุปผลลักษณะผู้นำของครูใหญ่ ดังนี้

- 1) มีพฤติกรรมการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์สูง
- 2) มีพฤติกรรมการความต้องการในการร่วมประสานงานสัมพันธ์ต่ำ
- 3) มีพฤติกรรมการแสดงออกในการควบคุมต่ำ
- 4) มีพฤติกรรมการความต้องการในการควบคุมสูง
- 5) มีพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพันต่ำ
- 6) มีพฤติกรรมการความต้องการซึ่งความรักใคร่ผูกพันสูง

ปี ค.ศ. 1971 เฮาส์ และคนอื่น ๆ (House, et al.)

1971 : 19-30) วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงนัก ส่วนพฤติกรรมผู้นำมีตรสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

ปี ค.ศ. 1975 วูลฟ์ (Wolf, 1975 : 7009) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาพบว่า พฤติกรรมผู้นำมีต่อกิจสัมพันธ์กับมิติสัมพันธ์ภาพของศึกษานิเทศก์ทั้งสองประเภทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และศึกษานิเทศก์อำเภอทุกคนมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองอยู่ในระดับสูง

ปี ค.ศ. 1981 ทอมสัน (Thomson, 1981 : 4926-A) ได้ใช้แบบสอบถาม LBDQ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษากับตัวแปรด้านประสิทธิภาพทางการศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมีทิศทางสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการเป็นครูใหญ่ และขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมีทิศทางสัมพันธ์และมีทิศทางภาพกับประสิทธิภาพที่ผ่านมากการได้รับการฝึกอบรมและจำนวนครูที่อยู่ในความดูแล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปี ค.ศ. 1984 อัลแฮดฮอด (Al-Hadhod, 1984 : 2135-A) ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในคูเวต ตามทัศนะของครูและครูใหญ่โดยศึกษาจากครูใหญ่ 36 คน และครูโรงเรียนละ 10 คน จาก 36 โรงเรียน ใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำผลทางการศึกษาพบว่า

- 1) คณะครูตำหนิครูใหญ่มากกว่าครูตำหนิตัวเอง ในขณะที่ครูใหญ่มองเห็นตัวเองว่าเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ แต่คณะครูกลับมองเห็นว่าครูใหญ่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่ำ
- 2) เพศของครูใหญ่มีผลต่อพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์หรือมิตรสัมพันธ์ ครูใหญ่ชายจะ เน้นไปที่บุคคลและปัญหาบุคคล ครูใหญ่หญิงกลับเน้นไปทางมุ่งงานขององค์การ
- 3) เพศของครูมีผลทำให้ทัศนะที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของครูชายและหญิงแตกต่างกัน

จุง (Nongmak, 1986 : 40 ; quoting Chung, 1970)

ได้ศึกษารูปแบบการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล ที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง
กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลปรากฏว่า

1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) รูปแบบการบริหารที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์การการศึกษา ดังนี้

- 2.1) ก่อให้เกิดการตัดสินใจร่วมกัน
- 2.2) การควบคุมอย่างใกล้ชิดมีน้อยลง
- 2.3) เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพครู
- 2.4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นไปด้วยดี
- 2.5) เป็นหนทางที่นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะ เห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำในตัวของผู้บริหารมีความแตกต่างกันตามสถานการณ์และบุคคลและพฤติกรรมผู้นำดังกล่าวนี้มีความสำคัญต่อบุคลากรในสำนักงานเป็นอย่างมาก เพราะผู้นำมีฐานะเป็นตัวแทนขององค์การ องค์การที่มีผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำที่ดีบุคลากรก็จะมีพฤติกรรมไปในทางที่ดีด้วย เมื่อผู้บริหารและบุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีแล้วก็จะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพต่อไปได้ จาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวจะ ได้ประโยชน์ในการที่ผู้บริหารจะ ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมและประสบความสำเร็จ ในการบริหารงานต่อไป

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น นอกจากจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคล สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ความถูกต้องรวดเร็วในการวินิจฉัยสั่งการแล้ว ยังต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความร่วมมือนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์อันดีที่ผู้บริหารได้พยายามก่อให้เกิดขึ้น หากผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนี้ จะทำให้ผู้บริหารได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

คำว่าความพึงพอใจนี้ แต่ก่อนเคยใช้คำว่า "ขวัญ" (Morale) ปัจจุบันมาใช้คำว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน" (Job Satisfaction) นอกจากนี้คำว่า "ทัศนคติต่องาน" (Job Attitude) ก็ยังใช้แทนคำว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน" ได้ เพราะทั้งสองคำต่างก็หมายถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ ถ้ามีทัศนคติต่องานในทางบวกก็เท่ากับว่าไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามถ้ามีทัศนคติในทางลบก็เท่ากับว่าไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Vroom, 1964 : 99)

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีนักการศึกษาของไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายคำว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ไว้หลายท่านดังนี้

ณรงค์ จันทุม (2531 : 9-10) และ สำคัญ เพชรทอง (2531 : 16) ให้ความหมายของความพึงพอใจสอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกหรือ เจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึก

ที่ดีต้องงานในทางบวกก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจที่จะทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าคนมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ก็จะไม่มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ ความพึงพอใจเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ส่วน อารี เพชรมุต (2530 : 49-50) อธิบายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่องานและผู้บังคับบัญชา เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานของคุณคน ความพึงพอใจและความสบายใจที่มีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้ความต้องการทางร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนอง

สลใจ วิบูลกิจ (2534 : 42) สรุปได้ว่าความพึงพอใจหมายถึงสภาพของอารมณ์ที่มีต่อองค์ประกอบของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของคุณคนนั้น

สำหรับ สาโรช สีนวล (2533 : 14) นัททชัย บุญเวทย์ (2534 : 11) และอุทิศ ภูมิชัย (2533 : 31) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกที่ดีของคุณคนที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าคุณคนมีความรู้สึกทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจ สามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะ เป็นผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า ฐานะขององค์การมีความมั่นคงและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ

สำหรับนักการศึกษาของต่างประเทศ เช่น กู๊ด (Good, 1973 : 320) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ระดับความพึงพอใจของบุคคลอื่นเกิดจากความสนใจและ เจตคติที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานต่อมา ลูแทนส์ (Luthans, 1981 : 321) เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลรวมขององค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ทำงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และในปี ค.ศ. 1980 สเตราส์ และเซเลส (Strauss and Sayles, 1966 : 5-6) มีความเห็นสอดคล้องกับเดวิส (Davis, 1982 : 83) ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบในงานที่ทำ คนเราจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเราได้ และไวท์ (ฌรงค์ จันทชุม, 2531 : 8 ; อ้างจาก White, 1968 : 8) บันทึกได้ว่าความพึงพอใจหมายถึง ความสุขสบายที่ได้รับจากที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีเจตคติที่ดีต่องาน ความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ที่ได้รับจากหน่วยงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้นสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานทั้ง เป็นความรู้สึกทางบวกและทางลบซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าเป็นความรู้สึกทางบวกก็จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการสละอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้องค์การหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าเป็นความรู้สึกทางลบก็จะทำให้บุคคลไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความจำใจไปวัน ๆ ตามภาระหน้าที่เท่านั้น ซึ่งจะทำให้องค์การหรือหน่วยงานขาดประสิทธิภาพได้ ความพึงพอใจจึง เป็นปัจจัยกระตุ้นให้การปฏิบัติงานขององค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ได้

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักบริหารจะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ หากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะมี การเสียดสีอุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะไม่มีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานเรื่อย ๆ แบบเช้าขามเย็นขาม อันจะทำให้องค์การขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

วาท์บา (Wahba, 1978 : 270-271) ได้แสดงทัศนะว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้น เป็นสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีค่าบรรลุมเป้าหมายที่ต้องการ แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่ปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปก่อเกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น

กิตีมา ปรีดีดีล (2529 : 320) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเสนอแนะให้ผู้บริหารพยายามศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ส่วน โยชัว วารริกซ์ (2531 : 36) ได้กล่าวว่า ในชีวิตของการทำงานทุกคนจะต้องยอมรับความจริงประการหนึ่งว่า ไม่มีใครสามารถบังคับให้คนอื่นทำงานให้มีความพอใจ นอกเสียจากคนนั้นมีความตั้งใจที่จะทำงานของเขาเอง トラบิตทำงานทำตัวเขามันเองไม่ได้ คุณภาพของงานจึงต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนทำงานเสมอ นั้น หมายความว่า งานจะมีความพอใจต่อเมื่อคนทำงานนั้นมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทั้งคุณภาพทั้งชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และชีวิตในสังคมที่สมบูรณ์อยู่ก่อนนั้นเอง

สำหรับ สเตบบิน (Stebbins, 1966 : 71) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าในการเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานในบริษัทหรือสำนักงานมีหลักสำคัญอยู่สองประการคือ ประการแรกจะต้องเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่จะต้องทำ ประการที่สองจะต้องทำให้แต่ละบุคคลมีความรู้สึกว่าเขามีความรู้สึกรู้ว่าเขามีความเหมาะสมที่จะทำงานประเภทนั้นจริง ๆ ซึ่งหลักสำคัญประการหลังนี้คนทั่วไปมักจะละเลยไม่เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนเปลี่ยนงานบ่อย เพราะไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน

สุพล วันสินธุ์ (2531 : 34) ชี้ให้เห็นความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ในการจูงใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่จะทำให้เกิดความต้องการในทางบวกและ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติมา ปรีดีดีล (2529 : 332-333) กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เห็นความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

- 2) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ขอมสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
- 3) มีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
- 4) ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายที่ได้ทำงานและอยู่กับเพื่อนร่วมงาน

จากทัศนะของนักการศึกษาดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะความพึงพอใจจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ปราศจากการใช้อำนาจบังคับ มีความร่วมมือร่วมใจ มีความเอาใจใส่ ขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความเสียสละ ด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์การว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรับผิดชอบต่อองค์การ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรสับสนและร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ถึงทฤษฎีที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารเกิดความสำเร็จในการบริหารงานและมีประสิทธิภาพในเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานนี้มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้หลายท่านแต่ในที่นี้ขอนำมากล่าว เฉพาะทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ดังนี้คือ

แมค เกรเกอร์ (McCregor. 1960 : 33-58) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ โดยตั้งทฤษฎี X ทฤษฎี Y ได้กำหนดทฤษฎี X ขึ้น อธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ว่า

- 1) คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน
- 2) คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย
- 3) คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา

หาการทำงานน้อย

4) การจูงใจ จะ เป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัย เท่านั้น

5) คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ต่อมา แมก เกรเกอร์ได้พบว่า คนที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตย จะมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูงและมีโอกาสจะหางานทำได้มากขึ้นการใช้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีและ เป็นสิ่งที่ไม่น่าจะถูกนักและแนวทางต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารที่ได้พัฒนามาจากข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X ก็ประสบความล้มเหลวในการที่จะนำมาใช้จูงใจบุคคลในการทำงานเขาจึงได้เสนอข้อสมมติฐานที่เรียกว่าทฤษฎี X ขึ้นอีกด้วย

- 1) ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้จัดไว้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ
- 2) การควบคุมและการบังคับจากภายนอก ไม่ใช่วิธีการจะทำให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเองและการเป็นตัวของตัวเองเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 3) ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา จะ มีอยู่ในบุคคล เกือบทุกคน
- 4) การจูงใจในการทำงาน จะ เป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านสังคม ความมีชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต
- 5) คนเราสามารถที่จะสั่งการด้วยตนเองและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

จะเห็นว่าทฤษฎี X กับทฤษฎี Y แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหาร
 จะมีต่อสถาบันของผู้ปฏิบัติงานได้บ้าง ปัญหา โดยที่ความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งที่กำหนด
 แบบของความเป็นผู้นำของผู้ปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนว
 ทางในสมัยเดิมที่ "คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะ เกียจคร้าน และหลีกเลี่ยง
 ความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบีบบังคับให้ทำงาน ด้านทฤษฎี Y
 ซึ่งเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าคนโดยพื้นฐานแล้ว จะให้
 ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ"
 (สมยศ นาวิกาน, 2519 : 61-66)

นอกจากนี้ เจริญผล สุวรรณโชติ (2530 : 45) อธิบายว่า โอบูชิ
 (Ouchi) เป็นผู้นำทฤษฎีการบริหาร 2 ทฤษฎี ซึ่งโอบูชิ เรียกว่า ทฤษฎี A
 ของอเมริกา และทฤษฎี J ของญี่ปุ่น มาผสมผสานกัน ตั้งเป็นทฤษฎี Z ขึ้น ซึ่ง
 การตั้งทฤษฎีใหม่นี้ โอบูชิชี้ให้เห็นว่าจะช่วยให้ระบบการบริหารงานเจริญยิ่งขึ้น
 ไม่ใช่ให้เห็นว่าบริษัทของญี่ปุ่นที่ยึดหลักการบริหารโดยใช้ทฤษฎีจะมีคุณลักษณะดังนี้

- 1) บริษัทจะจ้างบุคคลระดับบริหาร (Key Person) ตลอดอายุ
 ของการทำงานคือ 55-60 ปี
- 2) ให้มีการหมุนเวียนสลับ เปลี่ยนหน้าที่บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์
 การนั้นอย่างสม่ำเสมอ
- 3) การแต่งตั้งตำแหน่งหน้าที่ของผู้ทำงานในองค์การให้สูงขึ้นนั้นจะ
 ต้องผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบโดยยึดถือความอาวุโสของบุคคลเป็นหลัก
- 4) มอบความรับผิดชอบให้แก่การทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าการทำ
 งานเป็นรายบุคคล

ผลของทฤษฎี Z ของโอบูชิ ทำให้บริษัทและองค์การในอเมริกา
 หลายแห่งได้ยึดหลักการทำงานผสมผสานกันระหว่างทฤษฎี Z ทฤษฎี A ของ
 อเมริกาและทฤษฎี J ของญี่ปุ่น ซึ่งองค์การเหล่านี้จะมีลักษณะแสดงให้เห็น
 ปรากฏดังนี้

- 1) มีการจ้างคนงานตลอดชีวิตการทำงาน
- 2) การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำอย่างช้า ๆ และรอบคอบ

ผ่านการพิจารณาเป็นขั้นตอน

- 3) ระบบการควบคุมการทำงานไม่เป็นทางการนัก
- 4) มีการให้ความสนใจต่องานโดยส่วนรวม
- 5) มีการหมุนเวียนตำแหน่งมากขึ้น
- 6) ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหาร

งานมากขึ้น

7) ลักษณะที่ยังเหมือนเดิมคือ เน้นให้คนงานมีความรับผิดชอบเป็นกลุ่ม ส่วน อีแวนส์ (แมรงค์ จันทขุม, 2531 : 15 ; อ้างจาก Evans, 1971 : 31) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดย เน้นถึงความสำคัญของ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน อีแวนส์ได้สร้างแบบในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานเรียกว่า Path-Goal Model สรุปได้ดังนี้

- 1) แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
- 2) แม้จะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วง เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้า ไม่มีตัวถ่วง แต่ไม่มีแรงจูงใจกิจกรรมนั้นถึงสำเร็จก็อาจจะมีผลดี กิจกรรมนั้นที่มี ประสิทธิภาพต้อง เป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ
- 3) ความสำเร็จตามความประสงค์ที่วางไว้จะเกิดขึ้นได้เพราะ มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตาม วัตถุประสงค์องค์ประกอบเหล่านี้หากขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไปความสำเร็จของ งานก็จะลดน้อยลง

สำหรับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์นั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 225) ได้อธิบายไว้ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการและความต้องการจะมีอยู่ไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นแล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่แรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

3) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นสำคัญกล่าวคือ เมื่อต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนองทันที

และสุธรรม เดชนครินทร์ (2531 : 19-20) ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์มี 5 ขั้นตอน ทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อากาศหายใจ และความต้องการทางเพศ

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3) ความต้องการทางสังคม (Belonging Needs) คือความต้องการที่จะเข้าอยู่ในสังคม และได้รับการยอมรับจากสังคม

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการความเด่นดังในสังคม ต้องการให้คนยกย่องสรรเสริญ

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self Actulization Needs) คือ ความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์ต้องการจะได้รับ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮร์ซเบอร์ก (นีพินธ์ ชูช่วยสุวรรณ, 2534 : 56 อ้างจาก Herzberg, 1959 : 113-115) อธิบายว่า คำตอบที่ค้นพบจากการศึกษาของเขาคือ ความสุขที่คนเราต้องการจากการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ประการคือ

1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงาน และความสำเร็จก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) มีอยู่ 5 ชนิดดังนี้

- 1.1) ความสำเร็จของงาน
- 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3) ลักษณะของงาน
- 1.4) ความรับผิดชอบ
- 1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (The Conditions that Surrounding) องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) มีอยู่ 11 ประการคือ

- 2.1) เงินเดือน
- 2.2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.4) ฐานะของอาชีพ
- 2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2.8) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท
- 2.9) สภาพการทำงาน
- 2.10) ความเป็นส่วนตัว
- 2.11) ความมั่นคงในอาชีพ

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนงานต้องการ เพราะ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงานและ เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้ว ผลที่ตามก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ส่วนปัจจัยคำจูงหน้าหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือความไม่พึงพอใจในงานขึ้น เมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนองสองปัจจัยนี้อย่างเพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจในงานจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจงานที่เกิดขึ้น เพราะปัจจัยคำจูง เป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความพึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง

สำหรับ จาร์ส นองมาก (Nongmak, 1986 : 61-62)

ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูแบบสอบถามมีชื่อว่า MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) ซึ่งมหาวิทยาลัยมินนิโซต้า ได้สร้างขึ้นและ จาร์ส นองมาก ได้แปลเป็นภาษาไทยเพื่อใช้วัดความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานว่ามีความพึงพอใจมากน้อยแค่ไหน เป็นแบบสอบถามที่นำความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยทั้งสองของ เฮร์ซ เบอร์ก มาแบ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบคือ

- 1) ความพึงพอใจภายใน (Intrinsic Satisfaction) เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน หรือ เฮร์ซ เบอร์ก จัดเป็นปัจจัยจูงใจ
- 2) ความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic Satisfactors) เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย หรือที่เฮร์ซ เบอร์กจัดเป็นปัจจัยคำจูง
- 3) ความพึงพอใจทั่วไป (General Satisfaction) เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากทุก ๆ สาเหตุมารวมกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน ดังนี้

สะอาด แสงรัตน์ (2520 : บทความย่อ) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและ เทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยปรากฏว่าพฤติกรรมผู้นำมีดีสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ในปีต่อมา วิรัช วิเศษสุวรรณ (2521 : 60) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ในปีเดียวกัน เบญจวรรณ ดิษฐชลอ (2521 : บทความย่อ) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

- 1) พฤติกรรมผู้นำมีดีมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
- 2) พฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3) ครูแนะแนวที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำมีดีมิตรสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาคม วัดโสมง (Vattalsong, 1982 : 468-A) ได้วิจัยเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 6 แห่ง จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูอาจารย์ที่มีความพึงพอใจเมื่อเรียงลำดับความสำคัญคือ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การให้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาและนโยบายการบริการ ด้านสิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์ไม่มีความพึงพอใจคือ เงินเดือน

2) ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ที่สอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมากต่อความสำเร็จในการทำงาน และสภาพการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี

3) ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนเกินกว่า 10 ปี แสดงให้เห็นถึงความพอใจในการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี

4) เพศชายและหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับ จำรัส นองมาก (Nongmak, 1986 : 110-111) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของครูกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยใช้เครื่องมือ Profile of School (POS) วัดพฤติกรรมผู้นำและ Minnesota Satisfactors Questionnaire (MSQ) วัดความพึงพอใจของครูจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ พบว่า

1) ระดับการศึกษาของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นผู้นำของเขา มากกว่าอายุหรือระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

2) ยิ่งผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในเรื่อง เน้นการกำหนด เป้าหมาย ของงานและ เน้นการนำโดยอาศัยความร่วมมือมากเท่าใด ก็จะทำให้ครูเกิด ความพอใจภายในการปฏิบัติงานมากเท่านั้น

3) ยิ่งผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำในเรื่องการอำนวยความสะดวก เรื่องงานแสดงออกซึ่งความสามารถและการให้การสนับสนุน เพื่อนร่วมงานมากเท่าใดก็จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจภายนอก ในการปฏิบัติงาน มากเท่านั้น

4) คุณลักษณะของพฤติกรรมผู้นำที่วัดด้วย POS มีความสัมพันธ์ใน ทางบวกกับความพึงพอใจทั้งภายในและภายนอกที่วัดด้วย MSQ

ในปี พ.ศ. 2529 โสภาค วิริโยธิน (2529 : บทคัดย่อ) วิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการ ทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลปรากฏว่า พฤติกรรมผู้นำมิติสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ของ ผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปีต่อมา สมนึก มีแสง (2530 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความ พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสงขลาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในปีเดียวกัน วินัย นาราภิรมย์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์กับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยผลศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำ งานของอาจารย์วิทยาลัยผลศึกษา ไม่ว่าจะจำแนกตามวุฒิผลศึกษา วุฒิปริญญา หรือวิเคราะห์รวมทุกแห่งทุกคนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำด้าน มิตรสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในปี 2531 ณรงค์ จันทร์ชุม (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแบบผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สูง และแบบมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงและระหว่างแบบมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปีเดียวกัน สุธรรม เดชนครินทร์ (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบว่าประสพการณ์ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีความแตกต่างกัน และปีเดียวกัน สำคัญ เพชรทอง (2531 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากลุ่มภาคใต้ ปรากฏว่าอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากลุ่มภาคใต้ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ในปี 2534 พัทธ์ชัย บุญยเวทย์ (2534 : จ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 และ 8 พบว่า

1) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานด้านการบริการของผู้บังคับบัญชา

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับต่ำสุด

2) ความพึงพอใจของบุคลากรที่เป็นเพศชายและหญิงและบุคลากรมีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี กับที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป แต่ละด้านแตกต่างกันไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจสูงกว่า

การวิจัยอีกเรื่องหนึ่ง สลใจ วิบูลกิจ (2534 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการประสานงานของศึกษานิเทศก์อำเภอกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 พบว่า

1) ความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไปของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 ต่างมีความสัมพันธ์กับเทคนิคการประสานงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2) เทคนิคการประสานงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ และความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 เมื่อพิจารณาตามขนาดของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในสำนักงานของศึกษานิเทศก์อำเภอขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

ในปีเดียวกัน สาโรช สีนวล (2533 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 พบว่า

- 1) คีษานีเทศก์อำเภอกอ มีความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบลักษณะงานทั่วไป และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันสูงสุดและรองลงมาตามลำดับ
- 2) คีษานีเทศก์อำเภอกอ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงานและ เพื่อนร่วมงานของคีษานีเทศก์ในปัจจุบันสูงสุดและรองลงมาตามลำดับ
- 3) คีษานีเทศก์อำเภอกอ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ
- 4) คีษานีเทศก์อำเภอกอ ในเขตการศึกษา 3 ที่ทำงานในสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอกอที่มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบรายองค์ประกอบพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานของคีษานีเทศก์อำเภอกอในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

การวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ จำรูญ พรหมสุวรรณ (2533 : 92) วิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอกอ ในภาคใต้ของประเทศไทยพบว่า

- 1) ศึกษานิเทศก์อำเภอกอ ในภาคใต้ของประเทศไทยมีความพึงพอใจในการทำงานด้านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งตามทฤษฎีของเฮอริ์เบอร์ก (Herzberg) จัดเป็นปัจจัยกระตุ้น

2) ศักยภาพการอำเภอนาภาคใต้ของประเทศไทย ไม่พึงพอใจสูงสุดในด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจัดเป็นปัจจัยค่าจ้าง รองลงมาได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบันซึ่งจัดเป็นปัจจัยค่าจ้าง ลักษณะงานทั่วไปเป็นปัจจัยกระตุ้น โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยค่าจ้าง โดยพิจารณาตามทัศนคติแรงจูงใจของเฮอริเบอร์ค

3) ศักยภาพการอำเภอนาภาคใต้ของประเทศไทยที่มีประสบการณ์ต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี

4) ศักยภาพการอำเภอนาภาคใต้ของประเทศไทยที่มีคุณสมบัติต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบไม่พบว่ามีค่าความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

5) ศักยภาพการอำเภอนาภาคใต้ของประเทศไทยที่ทำงานเขตการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบไม่พบว่ามีค่าความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศในประเด็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

ในปี ค.ศ. 1969 ฮาราริค (Hararick, 1969 : 52) ได้ทำการศึกษากับครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 52 โรงเรียนพบว่า การที่ครูใหญ่ใช้วิธีจูงใจให้ครูทำงานโดยปราศจากการใช้อำนาจบังคับจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของครูใหญ่ที่แสดงออก

ในปี ค.ศ. วิคสตรอม (Vickstrom, 1971 : 1249-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูและ

หาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์
ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู
จำนวน 373 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยซัสกาทูน (Saskatoon)
โดยใช้วิธีให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลของการ
วิจัยพบว่าสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในสูงสุด 4 อย่างแรก ได้แก่ ความ
รู้สึกที่ได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 อย่างแรก
ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน

องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ ได้แก่

- 1) วิธีการนิเทศงาน
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
- 3) นโยบายของโรงเรียนและการบริหาร
- 4) ชีวิตส่วนตัว
- 5) ความไม่ยุติธรรม
- 6) ฐานะของอาชีพ

ส่วน พาซิเนลลี (Pacinnelli quoted in Stogdill, 1974 :
349) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำ
งานพบว่า ทั้งพฤติกรรมแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความ
สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานจริง และพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 มิติดังกล่าว
มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพของกลุ่มทางบวก

ในปี ค.ศ. 1975 ออนท์เซส (Ontzes, 1975 : 7560-A) วิจัย
เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูพบว่า

- 1) ครูส่วนมากมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานมากกว่า
พฤติกรรมผู้นำมิติสัมพันธ์

2) ครูที่มีส่วนร่วมกับครูใหญ่ประเภทยึดหลักบุคคลเป็นหลัก ส่วนมากมีความพึงพอใจในการสอนน้อยกว่าครูที่ทำงานร่วมกับครูใหญ่ที่สายกลางและยึดงานเป็นหลัก

ในปี ค.ศ. 1985 พานากอส (Panagos, 1985 : 3503-A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งที่น่าสนใจในการดำรงชีพของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐฯ ศึกษาทั้งกลุ่มประชากรศึกษานิเทศก์ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โดยศึกษาใน 6 องค์ประกอบได้แก่ งานทั่วไปเกี่ยวกับงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การนิเทศ เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ใช้แบบสอบถาม JDI ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษา 6 องค์ประกอบดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในปี ค.ศ. 1985 ฟิงเกอร์ (Finger, 1985 : 3494-A) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำของผู้ช่วยบริหารและความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าที่ครูทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ส่วน จุง (Nongmak, 1986 : 40 : quoting Chung, 1970) ได้ศึกษารูปแบบการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล ที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางกับความพึงพอใจในการทำงานของครูพบว่า

รูปแบบการบริหารที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การศึกษา ดังนี้

- 1) ก่อให้เกิดการตัดสินใจร่วมกัน
- 2) การควบคุมอย่างใกล้ชิดมีน้อยลง

- 3) เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู
- 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นไปด้วยดี
- 5) เป็นหนทางที่นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากขึ้น

การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ เพราะบุคลากรเป็นผู้มีชีวิตจิตใจย่อมมีความรู้สึกจึงต้องการขวัญและกำลังใจ บุคลากรในสำนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงก็จะทำให้การปฏิบัติงานในสำนักงานได้ผลดี รวมทั้งช่วยให้ผู้บริหารเกิดความสำเร็จในการบริหารและมีประสิทธิภาพสูงไปด้วย

จาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง ในและต่างประเทศจะ เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การก็มีความสำคัญเช่นกันทั้งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างก็มีผล ให้งานในองค์การมี ประสิทธิภาพ ถ้าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงก็ทำให้บุคลากรในสำนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงไปด้วย จากแนวความคิดดังกล่าวอาจจะ เป็นไปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลาการน่าจะสัมพันธ์กัน จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ ภาวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์ ภาว ในเขตการศึกษา 3 ดังกล่าววิธีดำเนินการและรายละเอียด ใ้ในบทที่ 3

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

ในบทนี้เป็นวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบเครื่องมือ วิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติราชการประจำสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ประจำอำเภอและกิ่งอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ในปีงบประมาณ 2536 ยกเว้นศึกษาธิการอำเภอหรือผู้รักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ จากจำนวน 5 จังหวัด 60 อำเภอและกิ่งอำเภอ 9 กิ่งอำเภอ จำนวนบุคลากร จำนวน 311 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้จากประชากรตามรายละเอียดที่กำหนดจำนวน 311 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 172 คน

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการศึกษาค้นคว้า จัดกระทำดังนี้
 บุคลากร สุ่มจากบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอยู่ประจำ
 ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ในปี พ.ศ. 2536 ยกเว้น
 ศึกษาธิการอำเภอหรือผู้รักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ โดยกำหนด
 จำนวนตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 :
 607-609 อ้างใน วัน เดชพิชัย, 2535 : 301) ได้กลุ่มตัวอย่าง
 จำนวน 172 คน กำหนดสัดส่วนเป็นรายจังหวัดแล้วจึงสุ่มแบบชั้นภูมิสัดส่วน
 (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรต่อไปนี้
 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิสัดส่วน

$$n_s = \frac{n}{N} \times N_s$$

เมื่อ N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดขอบกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N_s แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ หรือขนาด
 ของชั้นภูมิ

n_s แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างที่ต้องการสุ่มแต่ละชั้นภูมิ

(วัน เดชพิชัย, 2535 : 308-309)

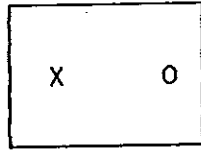
ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 172 คน
 ตามจำนวนเป็นรายจังหวัด ดังในตาราง

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นรายจังหวัด

จังหวัด	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากร
สงขลา	68	38
นครศรีธรรมราช	96	53
พัทลุง	40	22
สุราษฎร์ธานี	70	39
ชุมพร	37	20
รวม	311	172

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ภายใต้อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 จากบุคลากรจำนวน 5 จังหวัด แยกเป็น 60 อำเภอ และ 9 กิ่งอำเภอ โดยกำหนดพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ มิติดิจิทัลสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ เป็นตัวแปรต้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นตัวแปรตาม ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็นกรณีศึกษาเพียงครั้งเดียว (One Shot Case Study) ดังภาพประกอบ



X หมายถึง ตัวแปรต้นหรือการ จัดกระทำ เพื่อให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงขึ้นและสามารถที่จะวัดได้

O หมายถึง การสังเกตหรือวัดบางวิธี

(วัน เดชพิชัย, 2535 : 250-251 อ้างจาก Compbell and Stanley,
1966 : 5-6)

เครื่องมือในการวิจัย

1. จำนวน เครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้ เครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาวิจัย เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 3 และได้
แบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน คือ

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะ เป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices)
ถามเกี่ยวกับจังหวัดที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์
ในการทำงาน

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการ
อำเภอซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
จำนวน 5 ระดับ เพื่อต้องการทราบระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ
ประกอบด้วยคำถามภายในขอบข่ายพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติคือ มิติกิจสัมพันธ์และ
มิติสัมพันธ์

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ เพื่อต้องการทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ประกอบด้วยคำถามภายในขอบข่ายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การสร้างแบบสอบถาม

2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยต้องการทราบจังหวัดที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษารูปแบบจากแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำชื่อ Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ซึ่งสร้างโดยฮาลปินและไวเนอร์ (Halpin and Winer) อ้างจาก สุเมธ เดียววิศเรศ (2527 : 62-64) และแบบสอบถาม Profile of a School (POS) Nongmak, 1986 : 141-161) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อมี 5 ระดับ ซึ่งใช้วัดพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ โดยครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ดังนี้

มิติกิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน (ข้อ 1, 2, 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ข้อ 4, 5, 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร (ข้อ 7, 8, 9) ด้านความรับผิดชอบ (ข้อ 10, 11, 12) ด้านความรู้และประสบการณ์ (ข้อ 13, 14, 15) ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน (ข้อ 16, 17, 18) ด้านการตัดสินใจสั่งการ (ข้อ 19, 20, 21) ด้านการมอบหมายงาน (ข้อ 22, 23, 24)

มิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 25, 26, 27) ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (ข้อ 28, 29, 30) ด้านการประนีประนอม (ข้อ 31, 32, 33) ด้านการประสานงาน (ข้อ 34, 35, 36) ด้านการมีคุณธรรม (ข้อ 37, 38, 39) ด้านการเข้าสังคม (ข้อ 40, 41, 42) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (ข้อ 43, 44, 45) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (ข้อ 46, 47, 48)

2.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรชื่อ Minnesota Satisfaction Question หรือ MSQ สร้างโดยมหาวิทยาลัยมินนิโซต้า ซึ่งจำรัส นองมาก (2529 : 141-146) ได้แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการวัดระดับของความรู้สึกแต่ละบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานว่ามีความพึงพอใจมากน้อยแค่ไหน จำนวน 20 ข้อ พิจารณาให้น้ำหนัก 5 ระดับ ตั้งแต่พึงพอใจมากที่สุดถึงไม่พึงพอใจมากที่สุด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) หลังจากที่ได้ข้อ เสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง จึงนำไปหาความเชื่อมั่นต่อไป (ให้ดูรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในภาคผนวกหน้า 208)

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ทั้ง 3 ตอนไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดตรัง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน

5. นำผลการตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ไปหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยการทดสอบที (t-test) และคำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัต (Cronbach) ได้ดังนี้

5.1 นำผลการตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยวิธีการทดสอบที (t-test) ด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มคะแนนสูงและกลุ่มคะแนนต่ำ ใช้เทคนิค ร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ปรากฏผลตามตาราง 2

ตาราง 2 ค่าการทดสอบที (t-test) จากการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบสอบถามพฤติกรรมการผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ เมื่อศึกษากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ จำนวน 40 คน

พฤติกรรมการผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ	t
1. กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของสำนักงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน	4.75**
2. วางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงาน	5.07**
3. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้	8.66**
4. แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.88**

พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์	t
5. นำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษากับผู้ร่วมงาน	5.53**
6. นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัย	5.29**
7. คอยแนะนำชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการปฏิบัติงาน	5.07**
8. แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบความเคลื่อนไหวตลอดเวลา	4.23**
9. ประชุมผู้ร่วมงานเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.90**
10. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน	6.09**
11. กระตุ้นหรือร้งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	9.39**
12. แสดงความรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาด	6.22**
13. ใช้ความรู้ตามหลักวิชาการในการบริหารงาน	6.18**
14. ใช้ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาการบริหารงาน	6.19**
15. นำความรู้จากประสบการณ์ในใช้ในการบริหารงาน	4.92**
16. สนใจที่เพิ่มทุนประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยการจัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม	2.74*
17. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	5.25**
18. ขจัดอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	5.58**
19. ตัดสินใจสั่งการโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของงาน	4.92**
20. ตัดสินใจสั่งการได้รวดเร็วทันเหตุการณ์	3.64**
21. ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจ	4.30**
22. มอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงานตรงตามความรู้ความสามารถ	3.81**
23. แบ่งงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติในปริมาณที่เหมาะสม	3.59**

พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ	t
24. มอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานปฏิบัติ เป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน	4.75**
25. ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทั้ง เรื่องราชการและ เรื่องส่วนตัว	7.89**
26. ให้ผู้ร่วมงานได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง	5.74**
27. สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้รับความก้าวหน้า ในอาชีพ	6.33**
28. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	5.74**
29. ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนการลงมือ ดำเนินการ	6.33**
30. นำความคิดเห็นและข้อ เสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ	6.18**
31. พุดโน้มน้าว เพื่อขจัดข้อขัดแย้ง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ ผู้ร่วมงานคล้อยตาม	3.58**
32. พยายามแก้ไขปัญหา เมื่อ เกิดกรณีโต้แย้ง	5.82**
33. ตัดสินปัญหากรณีพิพาทของผู้ร่วมงานด้วยความ เป็นธรรม	5.58**
34. ประสานความ เข้าใจอันดีกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	5.24**
35. จูงใจให้บุคคลภายนอก เข้ามามีบทบาทในการจัดกิจกรรม ทางการศึกษา	4.38**
36. ปฏิบัติงานโดยประสานงานกับส่วนราชการอื่น	3.84**
37. ซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.37**

พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ	t
38. เป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรม	8.76**
39. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน	10.58**
40. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ทุกสถานการณ์	5.20**
41. ร่วมสร้างสรรค์อย่าง เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานนอก เวลา ตามโอกาสสมควร	5.27**
42. ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป	5.97**
43. ยิ้มแย้มแจ่มใสและทักทายผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	6.18**
44. ไม่แสดงความโกรธหรือโมโหจนเฉียวออกมาให้เห็น	6.53**
45. ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนากับผู้ช่วย	5.96**
46. ให้เกียรติและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานตามโอกาสเหมาะสม	4.71**
47. พิจารณาความดีความชอบและรางวัลผู้ร่วมงานด้วย ความยุติธรรม	5.02**
48. เอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	4.98**

* $P < .05$

** $P < .01$

จากตาราง 2 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) ของแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองจำนวน 48 ข้อ ด้วยการทดสอบที (t-test) ปรากฏว่าพฤติกรรมผู้นำมีดีถึงสัมพันธ์ (ข้อ 1 - 24) และพฤติกรรมผู้นำมีดีมีตรสัมพันธ์ (ข้อ 25-48) สามารถจำแนกผู้ตอบได้สูง คือ มีใจได้ร้อยละ 95 และร้อยละ 99

5.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์
อำเภอ เป็นรายมิติและรายด้าน ปรากฏว่าผลดังรายละเอียดตามตาราง 3

ตาราง 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ
เมื่อศึกษากับบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ จำนวน 40 คน

พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ	ระหว่างข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
มิติกิจสัมพันธ์	1-24	.87
ด้านการกำหนดนโยบาย		
และการวางแผน	1-3	.93
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4-6	.88
ด้านการติดต่อสื่อสาร	7-9	.82
ด้านความรับผิดชอบ	10-12	.52
ด้านความรู้และประสบการณ์	13-15	.86
ด้านการอำนวยความสะดวก		
ในเรื่องงาน	16-18	.74
ด้านการตัดสินใจสั่งการ	19-21	.84
ด้านการมอบหมายงาน	22-24	.75
มิติมิตรสัมพันธ์	25-48	.95
ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ		
เพื่อนร่วมงาน	25-27	.70
ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็น		
ของคนอื่น	28-30	.83
ด้านการประนีประนอม	31-33	.71

พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ	ระหว่างข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการประสานงาน	34-36	.72
ด้านการมีคุณธรรม	37-39	.62
ด้านการเข้าสังคม	40-42	.89
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	43-45	.83
ด้านการเสริมสร้างขวัญและ ให้กำลังใจ	46-48	.86
พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอโดยภาพรวม 1-48		.95

จากตาราง 3 พบว่า แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ มีค่าความเชื่อมั่นสูง ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมผู้นำทั้งหมด ($\alpha = .95$) ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ($\alpha = .87$) แต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง ($\alpha = .52 - \alpha = .93$) และค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมผู้นำ มิติมิตรสัมพันธ์ ($\alpha = .95$) แต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง ($\alpha = .62 - \alpha = .89$)

5.3 นำผลการตอบแบบสอบถามของความเห็นพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรไปวิเคราะห์ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการทดสอบที
(t-test) ด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มคะแนนสูงและกลุ่มคะแนนต่ำ
ใช้เทคนิคร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ปรากฏตามตาราง 4

ตาราง 4 ค่าการทดสอบที (t-test) จากการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของ
แบบสอบถามความเห็นพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อศึกษา
กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 40 คน

สถานการณ์การปฏิบัติงาน	t
1. การมีงานติดพันอยู่ตลอดเวลา	0.68
2. โอกาสในการทำงานตามลำพัง	2.98**
3. โอกาสที่จะทำงานอย่างอื่นได้ตลอดเวลา	1.09
4. โอกาสที่จะได้เป็นบุคคลที่ "ได้รับการกล่าวขวัญถึง" ในชุมชน	1.90
5. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อบุคลากรในสำนักงาน	3.13**
6. ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	2.68*
7. การที่ได้ปฏิบัติงานที่ไม่ขัดกับความรู้สึกของท่าน	5.81**
8. ลักษณะงานเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้ด้วย ความสะดวก	5.58**
9. โอกาสที่จะทำงานให้ส่วนรวม	2.38*
10. โอกาสในการได้รับการแนะนำให้ผู้อื่นรู้จัก	2.75*
11. โอกาสในการปฏิบัติงานตามความสามารถของท่าน	2.89*

สถานการณ์การปฏิบัติงาน	t
12. การปฏิบัติงานที่กำหนดตามนโยบายของหน่วยงาน	1.63
13. เงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ปฏิบัติ	2.83*
14. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.53*
15. มีความอิสระในการใช้ดุลยพินิจของตนเอง	2.14*
16. โอกาสที่จะได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.33**
17. บรรยากาศในการทำงานโดยทั่ว ๆ ไป	3.90**
18. การปฏิบัติที่มีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน	5.96**
19. คำสรรเสริญที่ได้รับเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี	3.94**
20. ความรู้สึกเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.10**

* $P < .05$

** $P < .01$

จากตาราง 4 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) ของแบบสอบถามที่ได้จากการทดลอง 20 ข้อ ด้วยการทดสอบที (t-test) ปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.14-5.96 จำนวน 16 ข้อ สามารถจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามได้สูง คือ มั่นใจได้ร้อยละ 95 และร้อยละ 99 สำหรับข้อ 1, 3, 4 และ 12 ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .68-1.90 ซึ่งจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามได้ต่ำ คือ เชื่อมั่นได้ต่ำกว่าร้อยละ 95 จึงได้นำปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และได้รับการแนะนำให้ปรับปรุงดังนี้ ข้อ 1. การมีภาระผูกพันอยู่กับงานตลอดเวลา ข้อ 3. โอกาสที่จะมีเวลาทำงานอย่างอื่นได้ ข้อ 4. โอกาสที่จะได้รับการยกย่องในชุมชน และข้อ 12. การปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงาน

5.4 หาค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นรายองค์ประกอบ ปรากฏผลตามตาราง 5

ตาราง 5 ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เมื่อศึกษากับบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 40 คน

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	ข้อที่	ค่าความเชื่อมั่น
ความพึงพอใจภายใน	1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11	.73
	15, 16, 20	
ความพึงพอใจภายนอก	5, 6, 12, 13, 14, 17,	.66
	18, 19	
ความพึงพอใจทั่วไป	1-20	.81

จากตาราง 5 พบว่า แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีค่าความเชื่อมั่นสูง ความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบได้แก่ ความพึงพอใจภายใน ($\alpha = .73$) ความพึงพอใจภายนอก ($\alpha = .66$) และความพึงพอใจทั่วไป ($\alpha = .81$)

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 40 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดตรัง
2. นำแบบสอบถามมาทดลองใช้และให้คะแนนรวมแล้วมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้สูตร t-test ดังนี้

หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

$$t = \frac{X_H - X_L}{\sqrt{\frac{S^2_H}{n_H} + \frac{S^2_L}{n_L}}}$$

เมื่อ t คือ ค่าที่ใช้ตัดสินว่าข้อความนั้นมียอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้หรือไม่ (เกณฑ์ที่นิยมใช้คือค่า t ที่มากกว่า 1.75)

X_H , X_L คือ ค่าเฉลี่ยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างสูงและกลุ่มต่ำ (เฉพาะข้อนั้น)

S^2_H , S^2_L คือ ความแปรปรวนจากคะแนนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

n_H , n_L คือ จำนวนผู้ตอบในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ

3. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนนและหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ในการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับ ใช้สูตรดังนี้

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{S^2_i}{S^2_t} \right)$$

เมื่อ α คือ สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

S^2_t คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

S^2_i คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

N คือ จำนวนข้อ

(วัน เดชพิชัย, 2535 : 349 อ้างจาก Cronbach, 1970 : 161)

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 จำนวน 5 จังหวัดคือ สงขลา ชุมพร นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และพัทลุง

2. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดถึงศึกษาธิการอำเภอในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและให้ข้อมูลแล้วเก็บแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด คือประมาณ 20 วัน โดยส่งแบบสอบถามถึงผู้วิจัยตามสถานที่ หน้าซองและแสตมป์ที่จัดไว้ให้กับผู้ตอบแบบสอบถามแล้ว

3. สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะประสานงานโดยตรง พร้อมทั้งมีหนังสือขอความร่วมมือจากศึกษาธิการอำเภอโดยตรง เพื่อขอให้ส่งแบบสอบถามคืนภายในช่วงเวลา 15 วันอีกครั้งหนึ่ง
4. รวบรวมแบบสอบถามแล้วตรวจสอบทั้งหมด เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบดูว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตอบสมบูรณ์หรือไม่ แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้ทั้ง 172 ชุด จึงดำเนินการแยกเป็นหมวดหมู่ตามตัวแปรที่จะศึกษา แล้วหาค่าเฉลี่ยร้อยละ
2. คำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ รายด้านและหาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวม
3. เกณฑ์การให้คะแนน

3.1 แบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจสอบให้คะแนนเปลี่ยนค่าระดับในการแสดงพฤติกรรมของศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งกำหนดการให้คะแนนในแต่ละพฤติกรรม โดยปรับปรุงตามแนวของ เบสต์ (Best, 1977 : 163) ดังนี้

แสดงพฤติกรรมที่กำหนดนั้นบ่อยครั้งที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
แสดงพฤติกรรมที่กำหนดค่อนข้างบ่อยครั้ง	เท่ากับ	2	คะแนน
แสดงพฤติกรรมที่กำหนดนั้นบ่อยครั้ง	เท่ากับ	3	คะแนน
แสดงพฤติกรรมที่กำหนดนั้นบ่อยครั้ง	เท่ากับ	4	คะแนน
แสดงพฤติกรรมที่กำหนดนั้นบ่อยครั้งมาก	เท่ากับ	5	คะแนน

3.2 แบบสอบถามตอนที่ 3 กำหนดคะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แสดงระดับความพึงพอใจของบุคลากรซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของแต่ละข้อคำถามในระดับหนึ่ง เพียงระดับเดียว คือพอใจมากที่สุด พอใจ ยังตัดสินใจไม่ได้ ไม่พอใจ ไม่พอใจมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

พอใจมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
พอใจ	เท่ากับ	4	คะแนน
ยังตัดสินใจไม่ได้	เท่ากับ	3	คะแนน
ไม่พอใจ	เท่ากับ	2	คะแนน
ไม่พอใจมากที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

3.3 วิธีแปลผล

วิธีแปลผลทำโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ ปรับปรุงมาจากแนวความคิดของ วัน เดชพิชัย (2532 : 11) โดยกำหนดความหมายของแต่ละช่วงดังนี้

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.60-5.00 หมายความว่า แสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้งมากหรือพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60-4.59 หมายความว่า แสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้งหรือพอใจ

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.60-3.59 หมายความว่า แสดงพฤติกรรมนั้นค่อนข้างบ่อยครั้งหรือยังตัดสินใจไม่ได้

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.60-2.59 หมายความว่า แสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้งหรือไม่พอใจ

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-1.59 หมายความว่า แสดงพฤติกรรมนั้นน้อยครั้งที่สุดหรือไม่พอใจมากที่สุด

4. คำนวณหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อหาความกระจายของข้อมูล
5. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก ความพึงพอใจทั่วไป ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. หาสมการพยากรณ์ เพื่อค้นหาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ใช้สำหรับเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องสมองกลโดยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) ประมวลผลและคำนวณอัตราส่วนร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าร้อยละของรายการ

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

1.2 หาค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

N แทน จำนวนข้อมูล

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

(Norusis, 1990 : B-86)

1.3 หาความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X คือ ข้อมูลแต่ละจำนวน

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

(Norusis, 1990 : B-86)

2. สถิติสำหรับหาค่าความสัมพันธ์

2.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละมิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 แต่ละองค์ประกอบ โดยใช้สูตร

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^N (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{(N-1)S_x S_y}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติกับคะแนนความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบ

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

X_i, Y_i	แทน	คะแนนของพฤติกรรมผู้นำที่ และความถี่ ความพึงพอใจที่ ตามลำดับ
X, Y	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำ ค่าเฉลี่ยของ คะแนนความพึงพอใจ
S_x	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมผู้นำ
S_y	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจ

(Norusis, 1990 : B-16)

2.2 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละมิตกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้สูตร

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

เมื่อ t แทน ค่าของการแจกแจง t-distribution

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(Norusis, 1990 : B-18)

2.3 สร้างสมการพยากรณ์เพื่อค้นหาพฤติกรรมผู้นำที่ใช้สำหรับเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีสูตรสมการดังนี้

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ Y' แทน ค่าของตัวแปรถูกพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ในสมการพยากรณ์

b แทน สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน

X แทน ค่าของตัวแปรพยากรณ์

(Norusis, 1990 : B-91)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

บทนี้จะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลและผลในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและเพื่อความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมายผลวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
INI	แทน	พฤติกรรมผู้นำมีลักษณะสัมพันธ์
INI 1	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน
INI 2	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
INI 3	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร
INI 4	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านความรับผิดชอบ
INI 5	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านความรู้และประสบการณ์
INI 6	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกในทีมงาน
INI 7	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการตัดสินใจสั่งการ
INI 8	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการมอบหมายงาน

CON	แทน	พฤติกรรมผู้นำมิติตรสัมพันธ
CON 1	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
CON 2	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการยอมรับฟังด้วยความคิดเห็นของคนอื่น
CON 3	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการประนีประนอม
CON 4	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการประสานงาน
CON 5	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการมีคุณธรรม
CON 6	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการเข้าสังคม
CON 7	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
CON 8	แทน	พฤติกรรมผู้นำด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ
Sat 1	แทน	ความพึงพอใจภายใน
Sat 2	แทน	ความพึงพอใจภายนอก
Sat 3	แทน	ความพึงพอใจทั่วไป
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ประสิทธิภาพของพยากรณ์จากสหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
S.E _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์
S.E _{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลคะแนนพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอกอ แต่ละมิตและคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละองค์ประกอบ ใช้เกณฑ์ สัมบูรณ์ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ ตามระดับการแสดงผลพฤติกรรมและระดับ ความพึงพอใจ เป็น 5 ระดับ สำหรับแปลผลค่าเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถาม นั้นคือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วงใดจะแปลตามเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|-----------|-------------|---|
| 4.60-5.00 | หมายความว่า | แสดงผลพฤติกรรมหรือพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงมาก |
| 3.60-4.59 | หมายความว่า | แสดงผลพฤติกรรมหรือพึงพอใจอยู่ในระดับสูง |
| 2.60-3.59 | หมายความว่า | แสดงผลพฤติกรรมหรือพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.60-2.59 | หมายความว่า | แสดงผลพฤติกรรมหรือพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.59 | หมายความว่า | แสดงผลพฤติกรรมหรือพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำที่สุด |

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยยึดวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยเป็นหลักในการนำเสนอ โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

1. ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอกอ ในเขตการศึกษา 3 เพื่อแสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่ได้รับเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในขนาดของกลุ่มตัวอย่างหรือไม่

2. ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในแต่ละมิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ แต่ละมิติจะวิเคราะห์เป็นรายการดังนี้ มิติกิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงาน และมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ เพื่อแสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 มีพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติและแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับใด

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละมิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ แต่ละมิติจะวิเคราะห์เป็นรายจังหวัด ดังนี้ คือ จังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานีและชุมพร เพื่อแสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 อยู่ในระดับใด ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

2.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไป เพื่อต้องการแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบว่าอยู่ในระดับใด

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เป็นรายจังหวัดดังนี้ คือ จังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานีและชุมพร เพื่อแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 แต่ละจังหวัดอยู่ในระดับใด ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความสัมพันธ์หรือไม่ อย่างไร

2.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละมิติใน 2 มิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์กับ ความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละองค์ประกอบคือ ความพึงพอใจภายนอก ความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจทั่วไป เพื่อแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

2.3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 2 มิติ 16 ด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละองค์ประกอบ เพื่อแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความสัมพันธ์อย่างไร

2.4 การวิเคราะห์การค้นหาดัชนีพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ว่าพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เมื่อใช้พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์

2.5 การวิเคราะห์การค้นหาดัชนีพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ใน

เขตการศึกษา 3 เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ว่าพฤติกรรมผู้นำมิติตรัสสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เมื่อใช้พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้านเป็นตัวพยากรณ์

2.6 การสรุปข้อ เสนอแนะตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยแบ่งเป็นข้อ เสนอแนะ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอและข้อ เสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีความคิด เห็นและข้อ เสนอแนะอย่างไร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ใน เขตการศึกษา 3

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่างจำแนก เป็นจังหวัด คือจังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานี ชุมพร ปราณบุรี
ตั้งรายละเอียดตามตาราง 6

ตาราง 6 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์

จังหวัด	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	สมบูรณ์	ร้อยละ
สงขลา	68	38	38	38	100	38	100
นครศรี							
ธรรมราช	96	53	53	53	100	53	100
พัทลุง	40	22	22	22	100	22	100
สุราษฎร์ธานี	70	39	39	39	100	39	100
ชุมพร	37	20	20	20	100	20	100
รวม	311	172	172	172	100	172	100

จากตาราง 6 แสดงว่า แบบสอบถามที่ส่งไปถึงบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 จำนวน 172 ชุด ได้รับคืน 172 ชุด
คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 172 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
เมื่อพิจารณา เป็นรายจังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานี ชุมพร
ได้รับคืนร้อยละ 100 ทุกจังหวัดและแบบสอบถามที่ได้รับคืนเป็นแบบฉบับสมบูรณ์
ร้อยละ 100 ทุกจังหวัดเช่นกัน

1.2 ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอกอในเขต
การศึกษา 3 จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอกอในเขตการศึกษา 3
จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
สงขลา	38	22.10
นครศรีธรรมราช	53	30.80
พัทลุง	22	12.80
สุราษฎร์ธานี	39	22.70
ชุมพร	20	11.60
รวม	172	100.00

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้ช่วยศึกษาศึกษาการอำเภอ	36	20.90
นักวิชาการศึกษา	59	34.30
เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	7	4.10
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	42	24.40
เจ้าหน้าที่ธุรการ	24	14.00
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	4	2.30
รวม	172	100.00
วุฒิทางการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	34.30
ปริญญาตรีและสูงกว่า	113	65.70
รวม	172	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	61	35.50
10 ปีขึ้นไป	111	64.50
รวม	172	100.00

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอเขตการศึกษา 3 จำนวน 172 คน ได้รับแบบสอบถามและส่งคืนทุกคน
คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกไปตามจังหวัด ตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษาและ
ประสบการณ์ในการทำงานแล้ว สรุปได้ดังนี้

1.2.1 จังหวัดที่ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น
จังหวัดนครศรีธรรมราช (ร้อยละ 30.80) และจังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสงขลา
จังหวัดพัทลุง จังหวัดชุมพร (ร้อยละ 22.70, 22.10, 12.80, 11.60 ตามลำดับ)

1.2.2 ตำแหน่งที่ปฏิบัติของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น
นักวิชาการทางการศึกษา (ร้อยละ 34.30) และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่
พิมพ์ดีด (ร้อยละ 24.40, 20.90, 14.00, 4.10, 2.30 ตามลำดับ)

1.2.3 บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าร้อยละ
65.70 และบุคลากรที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 34.30

1.2.4 บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป
ร้อยละ 64.50 และบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี
ร้อยละ 35.50

2. ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติและแต่ละด้าน เพื่อต้องการแสดงให้เห็นระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 และพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 ว่าอยู่ในระดับใด ตามวัตถุประสงค์ที่ 1

2.1.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ทั้ง 2 มิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์ว่าอยู่ในระดับใด ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ เมื่อศึกษากับบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 ดังรายละเอียด ตามตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของศึกษานิเทศก์อำเภอ

พฤติกรรมผู้นำ	N	\bar{X}	SD	ระดับพฤติกรรมผู้นำ
มิติกิจสัมพันธ์	172	3.55	.73	ปานกลาง
มิติมิตรสัมพันธ์	172	3.72	.81	สูง
รวม	172	3.63	.75	สูง

จากตาราง 8 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 มีมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$, $SD = .73$) ส่วนมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.72$, $SD .81$) และพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$, $SD = .75$)

2.1.2 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำกิจสัมพันธ์ แต่ละด้านใน 8 ด้าน คือ การกำหนดนโยบายและการวางแผนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงาน เพื่อต้องการแสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 มีพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ในแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับใด ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์แต่ละด้านของศึกษานิเทศก์อำเภอ เมื่อศึกษากับบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตาราง 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับ
พฤติกรรมผู้นำมีตึกิจสัมพันธ์ในแต่ละด้านของศึกษาธิการอำเภ

พฤติกรรมผู้นำมีตึกิจสัมพันธ์	N	\bar{X}	SD	ระดับพฤติกรรมผู้นำ
การกำหนดนโยบายและการวางแผน	172	3.52	.84	ปานกลาง
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	172	3.41	.89	ปานกลาง
การติดต่อสื่อสาร	172	3.50	.92	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	172	3.51	.85	ปานกลาง
ความรู้และประสบการณ์	172	3.76	.82	สูง
การอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน	172	3.50	.86	ปานกลาง
การตัดสินใจสั่งการ	172	3.62	.78	สูง
การมอบหมายงาน	172	3.61	.73	สูง
รวม	172	3.55	.73	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าศึกษาธิการอำเภในเขตการศึกษา 3 มี
พฤติกรรมผู้นำมีตึกิจสัมพันธ์ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการตัดสินใจสั่งการ
และด้านการมอบหมายงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .82$, $\bar{X} = 3.62$,
 $SD = .78$, $\bar{X} = 3.61$, $SD = .73$ ตามลำดับ) ส่วนพฤติกรรมผู้นำมีตึกิจสัมพันธ์
ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการติดต่อสื่อสาร
ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$, $SD = .84$, $\bar{X} = 3.51$, $SD = .85$, $\bar{X} = 3.50$,
 $SD = .92$, $\bar{X} = 3.50$, $SD = .86$, $\bar{X} = 3.41$, $SD = .89$ ตามลำดับ)

2.1.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์แต่ละด้านใน

8 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเสริมสร้างขวัญและใจ กำลังใจ เพื่อต้องการแสดงให้เห็นว่าศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 มีพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ในแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับใด ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์แต่ละด้านของการศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 ปรากฏผล ดังรายละเอียดตามตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ในแต่ละด้านของการศึกษาธิการอำเภอ

พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์	N	\bar{X}	SD	ระดับ
การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	172	3.63	.93	สูง
การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	172	3.57	.88	ปานกลาง
การประนีประนอม	172	3.53	.90	ปานกลาง
การประสานงาน	172	3.64	.92	สูง
การมีคุณธรรม	172	4.02	.96	สูง
การเข้าสังคม	172	3.80	.89	สูง
การมีมนุษยสัมพันธ์	172	3.83	.93	สูง
การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	172	3.72	.95	สูง
รวม	172	3.72	.81	สูง

จากตาราง 10 พบว่าศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 มีพฤติกรรมมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเข้าสังคม ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประสานงาน และด้านการสนับสนุนและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$, $SD = .96$, $\bar{X} = 3.83$, $SD = .93$, $\bar{X} = 3.80$, $SD = .89$, $\bar{X} = 3.72$, $SD = .95$, $\bar{X} = 3.64$, $SD = .92$, $\bar{X} = 3.63$, $SD = .93$ ตามลำดับ) ส่วนพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$, $SD = .88$, $\bar{X} = 3.53$, $SD = .90$ ตามลำดับ)

2.1.4 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ของศึกษานิการอำเภ
 ในจังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานี และชุมพร เพื่อแสดง
 ให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ของศึกษานิการอำเภแต่ละจังหวัดอยู่ใน
 ระดับใด ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์แต่ละจังหวัด เมื่อศึกษา
 กับบุคลากรในสำนักงานศึกษานิการอำเภ ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของ
 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์ของศึกษานิการอำเภตามความ
 คิดเห็นของบุคลากรจำแนกเป็นรายจังหวัด

จังหวัดที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	SD	ระดับพฤติกรรมผู้นำ
สงขลา	38	3.52	.69	ปานกลาง
นครศรีธรรมราช	53	3.43	.63	ปานกลาง
พัทลุง	22	3.59	.62	ปานกลาง
สุราษฎร์ธานี	39	3.61	.90	สูง
ชุมพร	20	3.79	.84	สูง
รวม	172	3.55	.73	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ศึกษานิการอำเภในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัด
 ชุมพร มีพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .90$,
 $\bar{X} = 3.79$, $SD = .84$ ตามลำดับ) ส่วนจังหวัดสงขลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
 และจังหวัดพัทลุง มีพฤติกรรมผู้นำมีตักสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$,
 $SD = .69$, $\bar{X} = 3.43$, $SD = .63$, $\bar{X} = 3.59$, $SD = .62$ ตามลำดับ)

2.1.5 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภ
 ในจังหวัดสงขลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 จังหวัดชุมพร เพื่อแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภ
 แต่ละจังหวัดอยู่ในระดับใด ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์แต่ละจังหวัด
 เมื่อศึกษากับบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภ ปรากฏผลดังรายละเอียด
 ตามตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำ
 มิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนก
 เป็นรายจังหวัด

จังหวัดที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	SD	ระดับพฤติกรรมผู้นำ
สงขลา	38	3.79	.81	สูง
นครศรีธรรมราช	53	3.62	.75	สูง
พัทลุง	22	3.69	.73	สูง
สุราษฎร์ธานี	39	3.71	.89	สูง
ชุมพร	20	3.86	.94	สูง
รวม	172	3.72	.81	สูง

จากตาราง 12 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภ
 ในจังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช พัทลุง สุราษฎร์ธานี ชุมพร อยู่ในระดับสูง
 ($\bar{X} = 3.79$, SD = .81, $\bar{X} = 3.62$, SD = .75, $\bar{X} = 3.69$, SD = .73,
 $\bar{X} = 3.71$, SD = .89, $\bar{X} = 3.86$, SD = .94 ตามลำดับ)

2.1.6 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมีดีกีสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 3 ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ นักวิชาการศึกษา
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ และ
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรตามตำแหน่ง ปรากฏผล
ดังรายละเอียดตามตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำ
มีดีกีสัมพันธ์ ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนก
เป็นรายตำแหน่ง

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	SD	ระดับพฤติกรรมผู้นำ
ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ	36	3.71	.66	สูง
นักวิชาการศึกษา	59	3.44	.78	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7	3.89	.31	สูง
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	42	3.52	.79	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่ธุรการ	24	3.55	.73	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	4	3.42	.29	ปานกลาง
รวม	172	3.55	.73	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีดีกีสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 3 ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ และเจ้าหน้าที่
บริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, $SD = .66$ $\bar{X} = 3.89$,
 $SD = .31$ ตามลำดับ) ส่วนความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่การเงิน
และบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ และเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$,
 $SD = .78$, $\bar{X} = 3.52$, $SD = .79$, $\bar{X} = 3.55$, $SD = .73$, $\bar{X} = 3.42$,
 $SD = .29$ ตามลำดับ)

2.1.7 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 3 ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ นักวิชาการศึกษา
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ และเจ้าหน้าที่
พิมพ์ดีด ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรตามตำแหน่ง ปรากฏผลดังรายละเอียด
ตามตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำ
มิติมิตรสัมพันธ์ ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนก
เป็นรายตำแหน่ง

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	SD	ระดับพฤติกรรมผู้นำ
ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ	36	3.80	.71	สูง
นักวิชาการศึกษา	59	3.68	.86	สูง
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7	4.03	.53	สูง
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	42	3.64	.88	สูง
เจ้าหน้าที่ธุรการ	24	3.74	.85	สูง
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	4	3.57	.47	ปานกลาง
รวม	172	3.72	.81	สูง

จากตาราง 14 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ในเขตการศึกษา 3 ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ นักวิชาการศึกษา
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี และเจ้าหน้าที่ธุรการ อยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = .71$, $\bar{X} = 3.68$, $SD = .86$, $\bar{X} = 4.03$,
 $SD = .53$, $\bar{X} = 3.64$, $SD = .88$, $\bar{X} = 3.74$, $SD = .85$ ตามลำดับ)
ส่วนความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$, $SD = .47$)

2.1.8 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ 10 ปี 10 ปีขึ้นไป และที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่า เพื่อแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละประสบการณ์แต่ละวุฒิ การศึกษาอยู่ในระดับใด เมื่อศึกษากับบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ปรากฏ ผลรายละเอียดตามตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์ ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนก เป็นรายประสบการณ์ และวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างตามข้อมูล	N	\bar{X}	SD	ระดับพฤติกรรมผู้นำ
ประสบการณ์ในการทำงาน				
ต่ำกว่า 10 ปี	61	3.45	.81	ปานกลาง
10 ปีขึ้นไป	111	3.61	.68	สูง
รวม	172	3.55	.73	ปานกลาง
วุฒิการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.49	.76	ปานกลาง
ปริญญาตรีและสูงกว่า	113	3.58	.72	ปานกลาง
รวม	172	3.55	.73	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีลักษณะสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, $SD = .81$) และบุคลากรที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, $SD .68$)

พฤติกรรมผู้นำมีลักษณะสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี และสูงกว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, $SD = .76$, $\bar{X} = 3.58$, $SD = .72$ ตามลำดับ)

2.1.9 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอดำเนินตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ 10 ปี 10 ปีขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่า เพื่อแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอดำเนินตามความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละประสบการณ์ แต่ละวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับใด เมื่อศึกษากับบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดำเนินการปรากฏผลรายละเอียดตามตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอดำเนินการตามความต้องการของบุคลากรจำแนกเป็นรายประสบการณ์และวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างตามข้อมูล	N	\bar{X}	SD	ระดับพฤติกรรมผู้นำ
ประสบการณ์				
ต่ำกว่า 10 ปี	61	3.62	.92	สูง
10 ปีขึ้นไป	111	3.77	.75	สูง
รวม	172	3.72	.81	สูง
วุฒิการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.60	.85	สูง
ปริญญาตรีและสูงกว่า	113	3.78	.79	สูง
รวม	172	3.72	.81	สูง

จากตาราง 16 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติตรัสมันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ
ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อยู่
ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$, $SD = .92$, $\bar{X} = 3.77$, $SD = .75$ ตามลำดับ)

พฤติกรรมผู้นำมิติตรัสมันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามความคิดเห็น
ของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี และสูงกว่า อยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, $SD = .85$, $\bar{X} = 3.78$, $SD = .79$ ตามลำดับ)

2.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ละองค์ประกอบ เพื่อต้องการแสดงให้เห็นระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอแต่ละจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 ว่าอยู่ในระดับใด ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

2.2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไป ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจเมื่อศึกษาทั้งบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบของความพึงพอใจ	N	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจภายใน	172	3.64	.57	สูง
ความพึงพอใจภายนอก	172	3.64	.65	สูง
ความพึงพอใจทั่วไป	172	3.64	.57	สูง

จากตาราง 17 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไป อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($\bar{X} = 3.64$, $SD = .57$, $\bar{X} = 3.64$, $SD = .65$, $\bar{X} = 3.64$, $SD = .57$ ตามลำดับ)

2.2.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอก ในจังหวัดสงขลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัด
พัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร เพื่อแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอก แต่ละจังหวัดอยู่ใน
ระดับใด ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละจังหวัด เมื่อศึกษา
กับบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอก ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตาราง 18

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอก
จำแนกเป็นรายจังหวัด

จังหวัดที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
สงขลา	38	3.62	.57	สูง
นครศรีธรรมราช	53	3.55	.54	ปานกลาง
พัทลุง	22	3.62	.54	สูง
สุราษฎร์ธานี	39	3.73	.56	สูง
ชุมพร	20	3.77	.69	สูง
รวม	172	3.64	.57	สูง

จากตาราง 18 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอก ในจังหวัดสงขลา จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
และจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$, $SD = .57$, $\bar{X} = 3.62$,
 $SD = .54$, $\bar{X} = 3.73$, $SD = .56$, $\bar{X} = 3.77$, $SD = .69$ ตามลำดับ)
ส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$, $SD = .54$)

2.2.3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ของผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ นักวิชาการศึกษา
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ และ
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ผลการวิเคราะห์ตามตำแหน่ง ปรากฏผลดังรายละเอียดตาม
ตาราง 19

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ	36	3.76	.56	สูง
นักวิชาการศึกษา	59	3.60	.63	สูง
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7	3.67	.39	สูง
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	42	3.62	.48	สูง
เจ้าหน้าที่ธุรการ	24	3.56	.63	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	4	3.77	.63	สูง
รวม	172	3.64	.57	สูง

จากตาราง 19 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการ
อำเภอ นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี และ
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, SD = .56, $\bar{X} = 3.60$,
SD = .63, $\bar{X} = 3.67$, SD = .39, $\bar{X} = 3.62$, SD = .48, $\bar{X} = 3.77$,
SD = .63 ตามลำดับ) ส่วนเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.56$, SD = .63)

2.2.4 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี 10 ปีขึ้นไป และ
 ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี และสูงกว่า เพื่อแสดงให้เห็น
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประสบการณ์ แต่ละวุฒิการศึกษา
 ว่าอยู่ในระดับใด ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจแต่ละประสบการณ์ แต่ละวุฒิ
 การศึกษา เมื่อศึกษากับบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ปรากฏผล
 ดังรายละเอียดตามตาราง 20

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำแนก
 ตามประสบการณ์และวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างตามข้อมูล	N	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
ประสบการณ์				
ต่ำกว่า 10 ปี	61	3.65	.58	สูง
10 ปีขึ้นไป	111	3.64	.57	สูง
รวม	172	3.64	.57	สูง
วุฒิการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.55	.57	ปานกลาง
ปริญญาตรีและสูงกว่า	113	3.69	.52	สูง
รวม	172	3.64	.59	สูง

จากตาราง 20 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป
อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$, $SD = .58$, $\bar{X} = 3.64$, $SD = .57$ ตามลำดับ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, $SD = .52$)
ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$,
 $SD = .57$)

2.3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

2.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างพฤติกรรมผู้นำ แต่ละมิติ ใน 2 มิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์กับความพึงพอใจแต่ละ องค์ประกอบใน 3 องค์ประกอบ คือความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไป เพื่อแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

2.3.1.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่าง พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์แต่ละด้าน ใน 8 ด้าน คือ การกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่อง งาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงาน กับความพึงพอใจแต่ละ องค์ประกอบ ใน 3 องค์ประกอบ คือความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไป ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์แต่ละด้านกับความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบ เมื่อศึกษาจากบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 ดังรายละเอียด ตามตาราง 21

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์
แต่ละด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบของ
บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอบึง

พฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์	ความพึงพอใจของบุคลากร		
	ความพึงพอใจ ภายใน	ความพึงพอใจ ภายนอก	ความพึงพอใจ ทั่วไป
การกำหนดนโยบาย และการวางแผน	.34**	.52**	.44**
ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	.38**	.52**	.46**
การติดต่อสื่อสาร	.37**	.55**	.47**
ความรับผิดชอบ	.33**	.52**	.44**
ความรู้และประสบการณ์	.43**	.60**	.53**
การอำนวยความสะดวก ในเรื่องงาน	.41**	.56**	.50**
การตัดสินใจสั่งงาน	.46**	.60**	.55**
การมอบหมายงาน	.48**	.57**	.55**
รวม	.45**	.63**	.56**

**P<.01

จากตาราง 21 จะพบว่า

1) พฤติกรรมผู้นำมีตึกกิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบาย และการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ และด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .34, r = .38, r = .37, r = .33, r = .43, r = .41, r = .46, r = .48$ ตามลำดับ)

2) พฤติกรรมผู้นำมีตึกกิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบาย และการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .52, r = .52, r = .55, r = .52, r = .60, r = .56, r = .60, r = .57$ ตามลำดับ)

3) พฤติกรรมผู้นำมีตึกกิจสัมพันธ์ด้านการกำหนดนโยบาย และการวางแผน ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .44, r = .46, r = .47, r = .44, r = .53, r = .50, r = .55, r = .55$ ตามลำดับ)

4) พฤติกรรมผู้นำมีตึกกิจสัมพันธ์โดยภาพรวมกับความพึงพอใจภายในความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .45, r = .63, r = .56$ ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3.1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่าง

พฤติกรรมผู้นำมิติตรสัมพันธ์แต่ละด้านใน 8 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ
เพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม
ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจกับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก
และความพึงพอใจทั่วไป ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติตรสัมพันธ์แต่ละด้านกับ
ความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบ เมื่อศึกษาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 ดังรายละเอียดในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติ
มิตรสัมพันธ์แต่ละด้านกับความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบของ
บุคลากร ในสำนักงาน เขตการศึกษาอำเภอบึง

พฤติกรรมผู้นำ มิติมิตรสัมพันธ์	ความพึงพอใจทั่วไปของบุคลากร		
	ความพึงพอใจ ภายใน	ความพึงพอใจ ภายนอก	ความพึงพอใจ ทั่วไป
การสนับสนุนช่วยเหลือ			
เพื่อนร่วมงาน	.44**	.63**	.55**
การยอมรับฟังความ			
คิดเห็นของคนอื่น	.44**	.58**	.52**
การประนีประนอม	.41**	.63**	.53**
การประสานงาน	.43**	.62**	.54**
การมีคุณธรรม	.44**	.59**	.53**
การเข้าสังคม	.39**	.58**	.50**
การมีมนุษยสัมพันธ์	.44**	.57**	.52**
การเสริมสร้างขวัญ และให้กำลังใจ	.45**	.64**	.56**
รวม	.49**	.68**	.60**

**P<.01

จากตาราง 22 พบว่า

- 1) พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยธรรมด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .44$, $r = .44$, $r = .41$, $r = .43$, $r = .44$, $r = .39$, $r = .44$, $r = .45$ ตามลำดับ)
- 2) พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจกับความพึงพอใจภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .63$, $r = .58$, $r = .63$, $r = .62$, $r = .59$, $r = .58$, $r = .57$, $r = .64$ ตามลำดับ)
- 3) พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจกับความพึงพอใจทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .55$, $r = .52$, $r = .53$, $r = .54$, $r = .53$, $r = .50$, $r = .52$, $r = .56$ ตามลำดับ)
- 4) พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ์ โดยภาพรวมกับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .49$, $r = .68$, $r = .60$ ตามลำดับ)

2.3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 มิติใน 16 ด้าน กับความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละองค์ประกอบใน 3 องค์ประกอบ เพื่อแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

2.3.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจภายใน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้านกับความพึงพอใจภายใน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	8	16.39	2.05	8.45**
ภายในกลุ่ม	163	39.50	.242	

$$R = .54$$

$$R^2 = .2933$$

$$S.E_{est} = .49$$

** $p < .01$

จากตาราง 23 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อการกำหนด
นโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร
ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวก
ในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจ
ภายในมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R = .54$)

2.3.2.2 ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติ

กิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการ
อำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงาน
กับความพึงพอใจภายนอก ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 24

ตาราง 24 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน
กับความพึงพอใจภายนอก

แหล่งแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	8	31.84	3.98	16.11**
ภายในกลุ่ม	163	40.27	.24	

$$R = .66$$

$$R^2 = .4416$$

$$S.E_{est} = .50$$

* $P < .01$

จากตาราง 24 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนด
นโยบาย ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่อง
งาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจภายนอก
มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R = .66$)

2.3.2.3 ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติ

กิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการ
อำนวยความสะดวกใน เรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงาน
กับความพึงพอใจทั่วไป ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 25

ตาราง 25 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน
กับความพึงพอใจทั่วไป

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	8	21.51	2.69	12.69**
ภายในกลุ่ม	163	34.54	.21	

$$R = .62$$

$$R^2 = .3837$$

$$S.E. \text{ est} = .46$$

** $P < .01$

จากตาราง 25 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ ด้านการกำหนด
นโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร
ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกใน
เรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจทั่วไป
มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R = .62$)

2.3.2.4 ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำ

มิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ กับความพึงพอใจภายในปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 26

ตาราง 26 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน กับความพึงพอใจภายใน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	8	13.80	1.72	6.68**
ภายในกลุ่ม	163	42.10	.26	

$$R = .50$$

$$R^2 = .2469$$

$$S.E. \text{ est} = .51$$

** $P < .01$

จากตาราง 26 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจกับความพึงพอใจภายในมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R = .50$)

2.3.2.5 ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติ

มิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ กับความพึงพอใจภายนอกปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 27

ตาราง 27 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน กับความพึงพอใจภายนอก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	8	34.82	4.35	19.03**
ภายในกลุ่ม	163	37.28	.23	

R = .69
 $R^2 = .4829$
 S.E. est = .48

** $P < .01$

จากตาราง 27 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคมด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจกับความพึงพอใจภายนอกมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R = .69$)

2.3.2.6 ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติ

มิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟัง
 ความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการ
 มีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการเสริมสร้าง
 ชวีญและกำลังใจ กับความพึงพอใจทั่วไปปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 28

ตาราง 28 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน
 กับความพึงพอใจทั่วไป

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	8	20.72	2.59	11.95**
ภายในกลุ่ม	163	35.33	.22	

R = .61

R² = .3697

S.E. est = .46

** P<.01

จากตาราง 28 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุน
 และช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการ
 ประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม
 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการเสริมสร้างชวีญและกำลังใจกับความพึงพอใจ
 ทั่วไปมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(R = .61)

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ
ศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 พบว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ
เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอใน
เขตการศึกษา 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง
สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.4 การวิเคราะห์การค้นหาคำพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการ
ศึกษา 3 เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ว่าพฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลของ
ศึกษานิเทศก์อำเภอ อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เมื่อใช้พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลทั้ง 8 ด้าน
เป็นคำพยากรณ์

2.4.1 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจภายใน เมื่อใช้พฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่อางงานด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงาน เป็นตัวพยากรณ์ ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ที่ดีและค่าคงที่ของสมการพยากรณ์จากพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน สำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายใน

ตัวพยากรณ์	b	S.E. b	t
การมอบหมายงาน	.24	.07	3.50**
การตัดสินใจสั่งการ	.19	.06	2.28**

R = .52

R² = .2688

S.E. est = .49

a = 2.09

**P<.01

จากตาราง 29 พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีตึกจลัมพันธ์ที่สามารถพยากรณ์
ความพึงพอใจภายในได้ดีคือ พฤติกรรมผู้นำมีตึกจลัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน
และด้านการตัดสินใจสั่งการซึ่งพฤติกรรมผู้นำมีตึกจลัมพันธ์ทั้งสองด้านนี้มีความสัมพันธ์
พหุคูณกับความพึงพอใจภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .52$)

ส่วนสมการพยากรณ์เพื่อการพยากรณ์ความพึงพอใจภายใน เมื่อใช้
พฤติกรรมผู้นำมีตึกจลัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานและด้านการตัดสินใจสั่งการ
ได้สมการพยากรณ์ดังนี้

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

ความพึงพอใจภายใน = $2.09 + .24X$ พฤติกรรมมีตึกจลัมพันธ์
ด้านการมอบหมายงาน + $.19X$ พฤติกรรมผู้นำมีตึกจลัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ

2.4.2 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก เมื่อใช้ชุดกิจกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่อ่งาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงาน เป็นตัวพยากรณ์ ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตาราง 30

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ที่ดีและค่าคงที่ของสมการพยากรณ์จากชุดกิจกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน สำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก

ตัวพยากรณ์	b	S.E. b	t
การตัดสินใจสั่งการ	.20	.08	2.36**
การมอบหมายงาน	.23	.07	3.16*
ความรู้และประสบการณ์	.19	.08	2.50**

$$R = .66$$

$$R^2 = .4362$$

$$S.E. \text{ est} = .49$$

$$a = 1.38$$

**P<.01

*P<.05

จากตาราง 30 พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ที่สามารถพยากรณ์ ความพึงพอใจภายนอกคือ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงานและด้านความรู้และประสบการณ์ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ทั้งสามด้านนี้มีความสัมพันธ์พหุคูณกับความพึงพอใจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .66$)

ส่วนสมการพยากรณ์เพื่อการพยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก เมื่อใช้ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพัทธ์ ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงานและ ด้านความรู้และประสบการณ์ ได้สมการพยากรณ์ดังนี้

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

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

2.4.3 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการความพึงพอใจ
ทั่วไป เมื่อใช้พฤติกรรมผู้นำมีตักกิจสัมพันธ์ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้าน
ความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในรายงาน ด้านการตั้งใจ
สั่งการและด้านการมอบหมายงาน เป็นตัวพยากรณ์ ปรากฏผลดังรายละเอียดตาม
ตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ที่ดีและค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
จากพฤติกรรมผู้นำมีตักกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน สำหรับใช้พยากรณ์
ความพึงพอใจทั่วไป

ตัวพยากรณ์	b	S.E. b	t
การตัดสินใจสั่งการ	.24	.06	4.03**
การมอบหมายงาน	.25	.06	3.91**

$$R = .60$$

$$R^2 = .3627$$

$$S.E. est = .46$$

$$a = 1.84$$

**P<.01

จากตาราง 31 พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีดิจิทัลสัมพันธที่พยากรณ์ความ
 ห่วงใจทั่วไปคือ พฤติกรรมผู้นำมีดิจิทัลสัมพันธด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการ
 มอบหมายงานซึ่งพฤติกรรมผู้นำมีดิจิทัลสัมพันธทั้งสองด้านนี้มีความสัมพันธ์พหุคูณกับ
 ความห่วงใจทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 พหุคูณทางบวก ($R = .60$)

ส่วนสมการพยากรณ์ เพื่อการพยากรณ์ความห่วงใจทั่วไป เมื่อใช้
 พฤติกรรมผู้นำมีดิจิทัลสัมพันธ ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงาน
 ได้สมการพยากรณ์ดังนี้

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

ความห่วงใจทั่วไป = $1.84 + .24X$ พฤติกรรมผู้นำมีดิจิทัลสัมพันธด้าน
 การตัดสินใจสั่งการ + $.25X$ พฤติกรรมผู้นำมีดิจิทัลสัมพันธด้านการมอบหมายงาน

จากการวิเคราะห์การค้นหาค่าพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์
 ความห่วงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอกาญ
 เขตรศึกษา 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีดิจิทัลสัมพันธอย่างน้อยหนึ่งด้าน
 สามารถพยากรณ์ความห่วงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงาน
 ศึกษาธิการอำเภอกาญได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.5 การวิเคราะห์การค้นหาค่าพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์
 ความห่วงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอกาญ ใน
 เขตรศึกษา 3 เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ว่าพฤติกรรมผู้นำมีดิจิทัลสัมพันธ
 ของศึกษาธิการอำเภอกาญ อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความห่วงใจใน
 การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เมื่อใช้พฤติกรรมผู้นำมีดิจิทัลสัมพันธทั้ง 8 ด้าน
 เป็นตัวพยากรณ์

2.5.1 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการความพึงพอใจ
ภายใน เมื่อใช้พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ
เพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการประนีประนอม
ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษย
สัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ เป็นตัวพยากรณ์ปรากฏผล
ดังรายละเอียดตามตาราง 32

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ที่ดีและค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
จากพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน สำหรับใช้พยากรณ์
ความพึงพอใจภายใน

ตัวพยากรณ์	b	S.E. b	T
การเสริมสร้างขวัญ และให้กำลังใจ	.17	.06	2.79**
การยอมรับฟัง ความคิดเห็นของคนอื่น	.14	.07	2.09*

$$R = .47$$

$$R^2 = .22633$$

$$S.E._{est} = .50$$

$$a = 2.49$$

** $P < .01$

* $P < .05$

จากตาราง 32 พบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ที่พยากรณ์
ความพึงพอใจภายในได้ดี คือพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญ
และให้กำลังใจและด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นซึ่งพฤติกรรมผู้นำ
มิติมิตรสัมพันธ์ทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์พหุคูณกับความพึงพอใจภายใน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทาง
บวก ($R = .47$)

ส่วนสมการพยากรณ์เพื่อการพยากรณ์ความพึงพอใจภายใน เมื่อใช้
พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
ได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$SAT 1' = 2.49 + .17CON(8) + .14CON(2)$$

ความพึงพอใจภายใน = $2.49 + .17X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์
ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ + $.14X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้าน
การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

2.5.2 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก เมื่อใช้พหุคูณพหุนามมิติสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นตัวพยากรณ์ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตาราง 33

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ที่ดีและค่าคงที่ของสมการพยากรณ์จากพหุคูณพหุนามมิติสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน สำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก

ด้านพยากรณ์	b	SE. b	t
การเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ	.17	.07	2.48**
การประนีประนอม	.19	.06	2.89**
การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	.16	.07	2.38**

$$R = .69$$

$$R^2 = .4739$$

$$SE. est = 1.74$$

$$a = 1.74$$

**P<.01

*P<.05

จากตาราง 33 พบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ที่พยากรณ์ ความพึงพอใจภายนอกได้ดีคือพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประนีประนอม และด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้งสามด้าน มีความสัมพันธ์พหุคูณกับความพึงพอใจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($r = .69$)

ส่วนสมการการพยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก เมื่อใช้พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประนีประนอมและด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ได้สมการการพยากรณ์ ดังนี้

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

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

2.5.3 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไป เมื่อใช้พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นตัวพยากรณ์ปรากฏผล ดังรายละเอียดตามตาราง 34

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ที่ดีและค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ จากพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน สำหรับใช้ความพึงพอใจทั่วไป

ตัวพยากรณ์	b	SE.b	t
การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	.20	.06	3.29**
การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	.17	.06	2.72**

R = .59

R² = .3450

SE_{est} = .47

a = 2.26

**p<.01

จากตาราง 34 พบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ที่พยากรณ์ความ
พึงพอใจทั่วไปได้ดี คือ พฤติกรรมผู้นำมิติสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและ
กำลังใจและด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำ
มิติมิตรสัมพันธ์ทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์พหุคูณกับความพึงพอใจทั่วไปอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก ($R = .59$)

ส่วนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไป เมื่อใช้พฤติกรรมผู้นำมิติ
สัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจและด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ
เพื่อนร่วมงานได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

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

ความพึงพอใจทั่วไป = $2.26 + .20X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์
ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ + $.17X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์
ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน

จากการวิเคราะห์การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอกอ
เขตการศึกษา 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้าน สามารถ
พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอกอ
ได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.6 ข้อเสนอแนะของบุคลากร

จากแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอกอและแบบสอบถาม
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอกอ ในเขต
การศึกษา 3 มีข้อเสนอแนะดังนี้

2.6.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอกอ

2.6.1.1 ควรมีการปรึกษาหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่หรือ

คณะกรรมการในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานสำคัญ ๆ และการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน
เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ซึ่ง
จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึก เป็นเจ้าของงาน ก็จะร่วมกันปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

- 2.6.1.2 ควรปรับตัวให้เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี
ตามบทบาทของผู้ประสานงานมากกว่า เป็นผู้ใช้อำนาจตามระเบียบ กฎหมาย
- 2.6.1.3 ควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงกับ
ความรู้ความสามารถและมีการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
- 2.6.1.4 ควรสร้างตนเองให้มีภาวะผู้นำให้มาก เช่น
ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่องาน ภาวะกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2.6.1.5 ควรกำหนดนโยบายและลักษณะการปฏิบัติงาน
ให้ชัดเจน
- 2.6.2 ข้อเสนอนี้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.6.2.1 ควรให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา
อย่าง เป็นกันเองด้วยความเสมอภาค ทั้ง เรื่องราชการและ เรื่องส่วนตัว
- 2.6.2.2 สำนักงานคับแคบ การปฏิบัติงานไม่สะดวก
ควรมีสำนักงาน เป็นของตนเอง หรือขยายพื้นที่ให้กว้างขึ้นให้มีพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
ที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน
- 2.6.2.3 การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ควรให้มี
ตัวแทนของบุคลากร เข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย เพื่อความบริสุทธิ์ยุติธรรม
มากขึ้น
- 2.6.2.4 ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อ
มากขึ้น
- 2.6.2.5 ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสหอบปะ
สังสรรค์กันในรูปแบบต่าง ๆ บ้าง ตามโอกาสที่เหมาะสม
- 2.6.2.6 ควรจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามปัจจัยสำคัญ ๆ
ตามความต้องการ ให้เท่าเทียมกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือข้าราชการอื่น เช่น ที่อยู่อาศัย
ยานพาหนะ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย
วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

- ในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการ
อำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอในเขตการศึกษา 3 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้
1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอในสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอในเขตการศึกษา 3 และพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอแต่ละจังหวัด
ในเขตการศึกษา 3 ว่าอยู่ในระดับใด
 2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอในเขตการศึกษา 3 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน
สำนักงานศึกษาธิการอำเภอแต่ละจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 ว่าอยู่ในระดับใด
 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอกับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 ว่า
สัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
 4. เพื่อค้นหาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอที่ใช้สำหรับเป็นตัวพยากรณ์
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ใน
เขตการศึกษา 3
 5. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากร เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการ
อำเภอและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอ ในเขตการศึกษา 3

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3
2. พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้
3. พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

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

วางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่อง
งาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงาน และมีมิติสัมพันธ์ด้าน
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) ของครอนบัตต์
(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 การปฏิบัติงานที่กำหนดตามนโยบายของหน่วยงาน จึงได้นำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และได้รับการแนะนำให้ปรับปรุงดังนี้คือ ข้อ 1 การมีการผูกพันอยู่กับงานตลอดเวลา ข้อ 3 โอกาสที่จะมีเวลาทำงานอื่นได้ ข้อ 4 โอกาสที่จะได้รับการยกย่องในชุมชน ข้อ 12 การปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานและค่านิยมความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัต (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .66-.81

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงศึกษาธิการจังหวัด 5 จังหวัดในเขตการศึกษา 3 เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและออกหนังสือถึงศึกษาธิการอำเภอ เพื่อขอความร่วมมือในการจัดส่งแบบสอบถามและ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 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 ปรากฏผลดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 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 ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงานอยู่ในระดับ 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 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสิมพันธ์ในจังหวัดชุมพร อยู่ใน
ระดับ สูง
- 1.4.6 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสิมพันธ์ในจังหวัดสงขลา อยู่ใน
ระดับ สูง
- 1.4.7 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสิมพันธ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
อยู่ในระดับ สูง
- 1.4.8 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสิมพันธ์ในจังหวัดพัทลุง อยู่ใน
ระดับ สูง
- 1.4.9 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสิมพันธ์ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
อยู่ในระดับ สูง
- 1.4.10 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสิมพันธ์ในจังหวัดชุมพร
อยู่ในระดับ สูง
- 1.5 ระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอตามความคิดเห็นของบุคลากร
จำแนกเป็นรายตำแหน่ง พบว่า
 - 1.5.1 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสิมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ อยู่ในระดับ สูง
 - 1.5.2 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสิมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
นักวิชาการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
 - 1.5.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตักสิมพันธ์ตามความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับ สูง

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

1.6 ระดับพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนก เป็นรายประสบการณ์และวุฒิการศึกษา

1.6.1 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตติงสัมพันธตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.6.2 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตติงสัมพันธตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ สูง

1.6.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตติงสัมพันธตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.6.4 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตติงสัมพันธตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.6.5 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตติงสัมพันธตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในระดับ สูง

1.6.6 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตติงสัมพันธตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ สูง

1.6.7 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีตติงสัมพันธตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับ สูง

1.6.8 ระดับพฤติกรรมผู้นำมีมิติสัมพันธ์ตามความคิดเห็น

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 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนก เป็น

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 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนก เป็น
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 พฤติกรรมผู้นำมีมิติที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .45$, $r = .63$, $r = .56$ ตามลำดับ)

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

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

3.1.3 พฤติกรรมผู้นำมีมิติที่สัมพันธ์ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่อางาน 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 ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจภายใน 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 ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจภายนอก 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 ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจกับความพึงพอใจ

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

4. ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมีตักกิจสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้าน ของ ศึกษาศึกษาการอำเภอกับความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบของบุคลากรในสำนักงาน ศึกษาศึกษาการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีสำหรับพยากรณ์ ความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบและสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจ โดยใช้ พฤติกรรมผู้นำมีตักกิจสัมพันธ์ใน 8 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ พบว่า

4.1 พฤติกรรมผู้นำมีตักกิจสัมพันธ์ 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

$$SAT 1' = 2.09 + .24INI(8) + .19INI(7)$$

ความพึงพอใจภายใน = $2.08 + .24X$ พฤติกรรมผู้นำมีตักกิจสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงาน + $.19X$ พฤติกรรมผู้นำมีตักกิจสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ

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

สัมพันธภาพคูณทางบวก ($R = .66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสั่งการ ด้านการมอบหมายงาน ด้านความรู้และประสบการณ์ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจ ภายนอกได้ดี โดยพฤติกรรมผู้นำทั้งสามด้านกับความพึงพอใจภายนอกมีความสัมพันธ์ พหุคูณทางบวก ($R = .66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่ง สมการพยากรณ์ เป็นดังนี้

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

ความพึงพอใจภายนอก = $1.38 + .20X$ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสั่งการ + $.23X$ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อการมอบหมายงาน + $.19$ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลด้านความรู้และประสบการณ์

4.3 พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในโรงงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจทั่วไปมีความสัมพันธ์ทาง บวก ($R = .62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการค้นหาตัว พยากรณ์ที่ดีพบว่าพฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสั่งการและด้านการ มอบหมายงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจได้ดี โดยพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้าน กับความพึงพอใจทั่วไปมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .60$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสมการพยากรณ์เป็นดังนี้

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

ความพึงพอใจทั่วไป = $1.84 + .24X$ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสั่งการ + $.25X$ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลด้านการมอบหมายงาน

5. ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้ง 8 ด้านของ
 ศึกษาศึกษาอาเภอกับความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบของบุคลากรในสำนักงาน
 ศึกษาศึกษาอาเภอ ในเขตการศึกษา 3 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี สำหรับ
 พยากรณ์ความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบและสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจ
 โดยใช้พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ใน 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

ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ตีพิมพ์ว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ 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 เมื่อทำการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ตีพิมพ์ว่าพฤติกรรมผู้นำด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ 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 + $.17X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายดังต่อไปนี้

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

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัดพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช หัทธง อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและชุมพรอยู่ในระดับ สูง

แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 ที่แสดงออกกับผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน ในการกำหนดนโยบายและการวางแผน การติดต่อสื่อสาร ความรับผิดชอบ ความรู้และประสบการณ์ การอำนวยความสะดวกในรายงาน การตัดสินใจสั่งการและการมอบหมายงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกษม อภิชาติวิวรรณ (2535 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับบรรยากาศองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในภาคใต้ของประเทศไทยพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ ดนุพล อันหวงรัตน์ (2534 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลาพบว่า

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

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า บทบาทและหน้าที่ของ
 ศึกษาธิการอำเภอได้เปลี่ยนแปลงไป จากบทบาทที่เคยควบคุมและบังคับบัญชา
 บุคลากรทุกหน่วยงานทางการศึกษาของอำเภอ การปฏิบัติงานจึงครอบคลุมการ
 จัดการศึกษาในระดับอำเภอทั้งอำเภอ แต่ในปัจจุบันหน่วยงานทางการศึกษา
 ส่วนหนึ่งได้แยกตัวไปเป็นอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ (สำนักงานปลัดกระทรวง 2533 : 20-21)
 ว่าหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดกรมต่างของกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงาน
 อยู่ในจังหวัดและอำเภอ พยายามจะหนีศูนย์กลาง ไม่ขึ้นกับผู้ว่าราชการจังหวัด
 และนายอำเภอ โดยเรียกร้องความเป็นหน่วยงานอิสระ งานที่อยู่ในความ
 รับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการในระดับอำเภอจึงถูกแยกออกเป็นส่วน ๆ
 บทบาทและหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอจึงถูกกำหนดให้เป็นผู้ประสานงาน
 กับกรมต่าง ๆ ในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการให้การปฏิบัติงานบรรลุ
 เป้าหมายมากกว่าจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเอง ศึกษาธิการอำเภอจึงมีพฤติกรรมผู้นำ
 มิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและชุมพร ผลการ
 วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ของศึกษาธิการอำเภอพบว่าอยู่ในระดับสูง
 ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและชุมพร
 ได้เล็งเห็นความสำคัญและตระหนักในข้อเท็จจริงว่า ถึงแม้ศึกษาธิการอำเภอ
 จะมีบทบาทในการประสานงานเป็นส่วนหนึ่งแล้ว ยังจะต้องแสดงบทบาทในการ

กำหนดนโยบายและการวางแผน การแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความ
รับผิดชอบ ความรู้และประสบการณ์ การอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน
การตัดสินใจสิ่งการ และการมอบหมายงานอีกด้วย การบริหารงานในสำนักงาน
ศึกษาศึกษาอำเภอ เกือบสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามบทบาทที่กำหนดและ
มีประสิทธิภาพได้ ระดับพฤติกรรมผู้นำมีลักษณะอันดีของศึกษาศึกษาอำเภอ ในจังหวัด
สุราษฎร์ธานีและชุมพรจึงอยู่ในระดับสูง

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำมีลักษณะอันดีของศึกษาศึกษาอำเภอ
ในเขตการศึกษา 3 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัดพบว่า พฤติกรรมผู้นำ
มีลักษณะอันดีของศึกษาศึกษาอำเภอ ในจังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช พัทลุง
สุราษฎร์ธานีและชุมพร อยู่ในระดับสูงทุกจังหวัด

แสดงว่าศึกษาศึกษาอำเภอ ส่วนมากมีการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อน
ร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นมีการประนีประนอม มีคุณธรรม การ
เข้าสังคมและมีมนุษยสัมพันธ์ทั้ง เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้อง
กับผลการวิจัยของ สุดใจ ทองอ่อน (2522 : 48-49) ที่พบว่าครูใหญ่มีพฤติกรรม
ด้านมุ่งสัมพันธ์กว่าด้านมุ่งงาน และผลการวิจัยของ ภิญโญ วัฒนเจริญ
(2525 : จ-ฉ) ที่ศึกษาเรื่องราวความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับ
พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่าผู้บริหาร
ได้ปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก แตกต่าง
ไปจากผลการวิจัยของ อนันต์ ภิรมย์พร (2535 : 161) ที่พบว่าผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาใช้แบบผู้นำที่ยืดบุคคลเป็นหลักอยู่ในระดับปานกลาง
และผลการวิจัยของ เบลูจะ สงกักดี (2525 : 197-206) ที่ศึกษาความ
สัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการของ
หัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่าพฤติกรรม
ของหัวหน้าหมวดวิชาด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ที่ผลการวิจัย เป็น เช่นนี้อาจจะ เป็น เพราะ ว่าบทบาทของศึกษาศึกษาธิการอำเภอ
 แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
 เพราะศึกษาศึกษาธิการอำเภอมีบุคลากรที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาน้อย แต่มีหน้าที่
 ในการปฏิบัติงานหลัก 3 ฐานะ คือ ฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาศึกษาธิการฐานะสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงศึกษาศึกษาธิการ และฐานะ เป็นผู้ปฏิบัติงานให้กรมต่าง ๆ และครูสภา
 ในอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ซึ่งเป็นงานที่มีขอบข่ายรวมไปถึงทุกกรมในกระทรวง
 ศึกษาธิการ การปฏิบัติงานดังกล่าวจะ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะ ใช้กำลังคน
 จากบุคลากรใต้บังคับบัญชาอย่าง เดียวไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากร
 จากหน่วยงานอื่นที่มีได้้อยู่ภายใต้บังคับบัญชามาช่วยปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย
 และการที่จะ ใช้บุคลากรจากหน่วยงานอื่นได้นั้นจะต้อง มีความสนิทสนมและศรัทธา
 ตัวบุคคล ศึกษาธิการอำเภอจึงต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในหน่วยงาน
 และบุคลากรในหน่วยงานอื่น เป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาจึง
 สามารถโน้มน้าวและชักจูงให้ร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ จึงแตกต่าง
 จากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานเฉพาะกรรมนั้น ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็น
 ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง จึงสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง
 ก็สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ แต่ศึกษาศึกษาธิการอำเภอต้องใช้ความสามารถ
 ในการประสานงานเป็นพิเศษ จึงต้องมีพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
 จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำโดยภาพรวมของศึกษาศึกษา
 ธิการอำเภอในเขตการศึกษา 3 ที่พบว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละมิติ
 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมิติมิตรสัมพันธ์สูงกว่ามิติกิจสัมพันธ์
 แสดงว่าศึกษาศึกษาธิการอำเภอมีความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน
 กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปอย่าง เป็นกันเองและมีความจริงใจที่จะช่วย เหลือและ
 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากกว่าที่จะแสดงพฤติกรรมด้านการกำหนดนโยบาย

และการวางแผน การดำเนินงานและความสัมพันธ์ตามตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ ภิญโญ วัฒนเจริญ (2525 : จ-ฉ) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก และ วิชา เลศ (2535 : จ-ฉ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารและครูใหญ่ได้ปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนประชา ฉายเพ็ชร (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออยู่ในระดับสูง และ เทียน ต้นดีวิริยะภาพ (2533 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า พฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับสูง เช่นกัน แต่ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างไปจากผลการวิจัยของ เกษม อภิชาติวิวรรณ์ (2535 : 43) ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ที่ผลการวิจัย เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าศึกษานิเทศก์อำเภอที่เข้ามาดำรงตำแหน่งได้นั้น จะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยการสอบคัดเลือก การประเมินผลงานจากประสบการณ์ในการทำงานและเข้ารับการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอส่วนใหญ่จึงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งจึงเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงทำให้พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับสูง แต่ที่พฤติกรรมผู้นำมีมิติสัมพันธ์สูงกว่ามิติกิจสัมพันธ์อาจจะเป็นเพราะว่าศึกษานิเทศก์

อำเภอมีบทบาทเด่นในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษามากกว่า การลงมือปฏิบัติเอง จึงต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นไว้สูงจึงจะได้ไว้ วางใจและร่วมมือให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ แต่อย่างไรก็ตามการที่จะบริหารงาน ในองค์การให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ และภารกิจสัมพันธ์สูงทั้งสองด้าน ตามแนวคิดของเฮมพิลและคูนส์ (Hemphill and Coons quoted in Halpin 1966 : 88) เฮอร์เชย์และบลิงชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1982 : 104) และผู้นำตามแนวคิดของเบลค และมูตัน (Blake and Mouton อ้างใน สมยศ นาวิกาน 2527 : 53) ต่างมีความเห็นตรงกันว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงคือผู้นำที่มีมิติมิตรสัมพันธ์และมิ ตกิจสัมพันธ์สูงทั้งสองด้าน จึงจะ เป็นพฤติกรรมผู้นำที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของ องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้

แต่จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 มีพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม แล้วอยู่ในระดับสูง การบริหารงาน ของศึกษานิเทศก์อำเภอจะให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพพื้้นกว่า เดิมได้นั้น จะต้อง มีพฤติกรรมผู้นำสูงทั้งสองมิติ ดังนั้นจะต้องปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์ของตนเองให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัด สงขลา นครศรีธรรมราชและจังหวัดพัทลุง จะต้องแสดงความสามารถในความเป็นผู้นำ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบและด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ก็จะทำให้ทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ ดังที่ ดังที่ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523 : 167) และอรุณ รักธรรม (2517 : 187) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าผู้นำ เป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งสูงและมี 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

แสดงว่าบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีความรับผิดชอบเป็นที่ยอมรับนับถือมีความปลอดภัย มีเทคนิคและวิธีการทำงานและมีความสำเร็จก้าวหน้าในงาน นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นส่วนตัวมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เป็นที่น่าสังเกตว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจแต่ละด้านเท่ากัน ซึ่งสรุปได้ว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอทำงานอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี แรงจูงใจ ซึ่งบุคลากรจะให้ความร่วมมือสนับสนุนมีความขยันหมั่นเพียรและรับผิดชอบ เป็นไปตามแนวคิดของเฮอริช เบอร์ก (นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ 2534 : 56 อ้างจาก Herzberg 1959 : 113-115) กล่าวว่า ความสุขที่คนเราต้องการจากการทำงานเมื่อได้รับจะเป็นแรงจูงใจ และผลที่ตามคือความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยนี้แตกต่างไปจากผลการวิจัยของนิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ (2534 : 79) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของสุธรรม เดชครินทร์ (2531 : 120) ได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในเขตการศึกษา 2 พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ที่ผลการวิจัย เป็น เช่นนี้อาจจะ เป็น เพราะว่าบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอแต่ละอำเภอมีจำนวนคนน้อย จึงเป็นสิ่งคมเล็ก ๆ มีความสัมพันธ์ระหว่าง
สมาชิกแบบครอบครัว จึงมีความเป็นอยู่อย่าง เป็นกันเอง เหมือนพี่ เหมือนน้อง มี
การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดูแลของผู้บังคับบัญชาที่เป็นไปอย่างทั่วไพบึงการ
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 ที่เป็นเช่นนี้อาจจะ เป็น เพราะว่าจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นจังหวัด
ที่ใหญ่ที่สุดในเขตการศึกษา 3 และความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์
ระหว่างสมาชิกและผู้บังคับบัญชาอาจจะ มีไม่มากจึงแตกต่างจากจังหวัดอื่น
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดนครศรีธรรมราชจึงอยู่
ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอมีความสัมพันธ์
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ในเขตการศึกษา 3

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

แสดงว่าศึกษาธิการให้ความสำคัญกับงานมากมีความรับผิดชอบและการตัดสินใจ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงอาจจะทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเสียสละยอมรับนับถือ อดทนร่างกายแรงใจและความสุขสบายที่ได้รับจากการทำงาน เพื่อนร่วมงานและมีเจตคติที่ดีต่องานได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพาซิเนลลี (Pacinelii quoted in Stogdill 1974 : 349) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานและออนท์เซส (Ontzes 1975 : 7560-A) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างพบว่าพฤติกรรมมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจจริง เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิรัช วิเศษสุวรรณ (2521 : 60) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนและ เบญจวรรณ ดิษฐชลอ

(2521 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่างพบว่า พฤติกรรมมีตักสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกัน แต่ผลการแตกต่างไปจากผลการวิจัยของ อาคม วัดไธสง (1982 : 468-A) ที่ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าด้านสิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์ไม่พึงพอใจคือ เงินเดือน

ที่ผลการวิจัย เป็นเช่นนี้อาจจะเป็น เพราะว่าศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่ ได้แสดงพฤติกรรมกับผู้ร่วมงานในการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ และด้านการมอบหมายงาน ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอด้วยการ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพราะบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา จึงสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตลอดเวลา บุคลากรจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสำนักงานก็จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจจึงทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ เกษม อภิชาติวิวรรณ (2535 : 57) ได้ให้ความเห็นว่าหากผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การกำหนดนโยบาย วางแผนปฏิบัติงาน การจัดโครงการ การมอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถมีปฏิสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันจะส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทุกคนมีความพึงพอใจ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ขวัญกำลังใจที่ดีตามไปด้วย จะส่งผลถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจไปในทิศทางเดียวกันและเกี่ยวข้องกันมากขึ้น

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ โดยภาพรวมกับความ
 พึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไป มีความสัมพันธ์
 ทางบวก ($r = .49, r = .68, r = .60$ ตามลำดับ) ส่วนรายละเอียด
 ของมิติมิตรสัมพันธ์แต่ละด้านกับความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบพบว่า การสนับสนุน
 ช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การประนีประนอม
 การประสานงาน การมีคุณธรรม การเข้าสังคม การมีมนุษยสัมพันธ์และการ
 เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจภายใน
 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) อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่วางไว้

แสดงว่าศึกษาธิการอำเภอมักการศึกษารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อน
 การดำเนินงานกับมีความไว้วางใจกันยึดมนุษยสัมพันธ์เป็นหลัก เป็นมิตรกับทุกคน
 ยอมรับผู้อื่น ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานให้พึงพอใจสูงสุด พฤติกรรมผู้นำ
 ดังกล่าวอาจจะนำไปสู่การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การ
 พิจารณา เลื่อนขั้น เงินเดือนและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ความมั่นคงในการทำงาน
 เพิ่มขึ้นจึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานเกิดประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้อง
 กับแนวคิดของ จาร์ส นองมาก (1986 : 62) ที่เห็นว่าผู้นำที่สามารถสนอง
 ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยเห็นผลสำเร็จของงาน การได้รับการ
 ผลตอบแทนหรือรางวัลจากการทำงานในรูปของเงินเดือน เครื่องอำนวยความสะดวก
 สะดวกในการทำงาน การได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรเกิดความ
 พึงพอใจได้ และผลการวิจัยของ ณรงค์ จันทรชุ่ม (2531 : บทคัดย่อ) วินัย
 นาวาภิรมย์ (2530 : บทคัดย่อ) และโสภาค วิริโยธิน (2529 : บทคัดย่อ)

ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหาร พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีมิติที่สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าศึกษาธิการอำเภอ
ส่วนใหญ่ ได้แสดงพฤติกรรมกับผู้ร่วมงานในการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อน
ร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การประสานงาน การมีคุณธรรม
การเข้าสังคม และการมีมนุษยสัมพันธ์ ให้สอดคล้องกับความต้องการและรู้สึก
พึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นเพราะว่า
ศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง ประกอบ
กับผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคคล โดยการอบรมสัมมนา
เป็นประจำ ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง อีกทั้งบทบาทหน้าที่คือประสานงานกับ
บุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ
และประทับใจด้วย จึงมีความจำเป็นต้องสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้นำในอันที่จะ
ให้บุคคลเห็นคุณงามความดีและ เลื่อมใสศรัทธาด้วย

สำหรับสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ 16 ด้าน กับ
ความพึงพอใจแต่ละองค์ประกอบ

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำมิติที่สัมพันธ์ด้านการกำหนดนโยบาย
และการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน
ด้านการตัดสินใจสั่งการและด้านการมอบหมายงานกับความพึงพอใจภายในมีความ
สัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับ
พฤติกรรมผู้นำมิติที่สัมพันธ์ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนด้านความคิด
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 เป็นเช่นนี้แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำที่ให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเน้นเป้าหมายของการทำงาน การอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกมาเช่นนี้

ก็จะ เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขสบายพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ น่าจะ เป็นเพราะว่าศึกษาธิการอำเภอลำปางได้สร้างมนุษยสัมพันธ์ควบคู่ไปกับการมุ่งผลงาน และผู้นำจะต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดี เข้าใจซึ่งกันและกัน ศรีธธา เลื่อมใสยอมรับนับถือ เกิดแรงจูงใจ ที่จะทำงาน การมอบหมายงานไปปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถและ เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งน่าจะ เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารที่ใช้พฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติในการบริหารงาน เพราะหากมุ่งอย่างใดอย่างหนึ่งจะทำให้องค์การนั้นเกิดความขัดแย้ง ดังที่ อดินันต์ ภิรมย์พร (2536 : 64) ได้สรุปว่าในกลุ่มผู้นำแบบออตตาอิปโตย ส่วนผู้นำแบบ เสรีนิยมผลการทำงานขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ฉะนั้นผู้นำจะต้องพิจารณา ตนเองตามสถานการณ์ว่าจะนำแบบใดจึงจะเหมาะสม ดังนั้นการยอมรับ ผู้นำ ที่เน้นงาน และ เน้นมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจการประสานประโยชน์ และการประนีประนอม ผู้นำควรดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษประสิทธิภาพผลงานย่อม เกิดขึ้นได้

สมมุติฐานข้อ 2 พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอลำปางในเขตการศึกษา 3 ได้

ผลการวิจัย การค้นหาพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ซึ่งเหมาะสมสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายในพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ โดยมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .52$) 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 ซึ่งเหมาะสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายในนอกพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน และพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ด้านความรู้และประสบการณ์ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และ $.05$ แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ทั้งสามด้านสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจภายในออกได้ 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 พฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน และพฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายใน พฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ พฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านความรู้และประสบการณ์เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก พฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ และพฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไป ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอยะลา ในเขตการศึกษา 3 ได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จะเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน พฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ และพฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์ด้านความรู้และประสบการณ์ สามารถใช้สำหรับเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจได้ดี มีประสิทธิภาพสูงและยอมรับได้ เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยะลา ส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ เพราะมีบุคลากรไม่ครบตามตำแหน่ง การปฏิบัติงานจึงต้องช่วยเหลือกันในแต่ละตำแหน่งงานที่ไม่มีบุคลากร การปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นอาจจะไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ การมอบหมายงานให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยะลาจึงมีความสำคัญมาก หากมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถก็จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมผู้นำมีดักจลัมพันธ์ด้านการตัดสินใจสั่งการ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีนั้น อาจจะเป็นเพราะว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยะลา เป็นองค์การที่มีสมาชิกมีความ

เป็นกันเอง การสั่งการของศึกษาธิการอำเภอก็สั่งการแบบขอความช่วยเหลือ
 ถ้อยทีถ้อยอาศัย การสั่งการส่วนใหญ่จึงไม่ชอบใช้มาตรการเด็ดขาด และไม่
 นิยมสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร การปฏิบัติงานของบุคลากรที่สำเร็จตามเป้าหมาย
 เป็นบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ ส่วนบุคลากรที่ขาดความรับผิดชอบอาจจะปฏิบัติงาน
 หรือไม่ได้ ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำมีตึงสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจสั่งการของศึกษาธิการ
 อำเภอก็ จึงเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุ เป้าหมาย
 หากศึกษาธิการอำเภอก็ใช้วิธีการสั่งการให้ถูกต้องเหมาะสมกับบุคคลก็จะทำให้
 บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ สำหรับพฤติกรรมผู้นำมีตึงสัมพันธ์
 ด้านความรู้และประสบการณ์เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีนั้น อาจจะเป็นเพราะว่าการ
 ปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอก็ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ
 บุคคลหลายประเภทตั้งแต่ระดับบุคคลผู้มีความรู้น้อยจนถึงผู้มีความรู้สูง ศึกษาธิการ
 อำเภอก็จึงมีความจำเป็นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์สูง จึงจะ
 ติดต่อประสานงานกับบุคคลทุกระดับได้ดีและทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำมีตึงสัมพันธ์ด้านการมอบหมายงาน
 พฤติกรรมผู้นำมีตึงสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจสั่งการ และพฤติกรรมผู้นำด้าน
 ความรู้และประสบการณ์ เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอก็ได้ดี ศึกษาธิการอำเภอก็จึงควรสร้าง
 พฤติกรรมผู้นำมีตึงสัมพันธ์ในด้านสำคัญ ๆ ดังกล่าว ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการ
 อำเภอบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงได้

สมมุติฐานข้อ 3 พฤติกรรมผู้นำมีตึงสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้าน
 สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอก็ ในเขตการศึกษา 3 ได้

ผลการวิจัย การค้นหาพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ซึ่งเหมาะสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายในพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ 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 พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ + .14X พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

ผลการวิจัยการค้นหาพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ซึ่งเหมาะสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายนอกพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการประนีประนอมและพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน 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 พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ + .19X พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการประนีประนอม + .16X พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน

ผลการวิจัย การค้นหาพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งเหมาะสำหรับใช้พยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไปพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน โดยมีความสัมพันธ์พหุคูณหางบวก ($R = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ทั้งสองด้านสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไปได้ และสามารถพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

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

ความพึงพอใจทั่วไป = $2.26 + .20X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ + $.17X$ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน

ผลการวิจัยจากสมการพยากรณ์ทั้งสามสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ และ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายใน พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการประนีประนอม และพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจภายนอก พฤติกรรมผู้นำ มิติมิตรสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ พฤติกรรมผู้นำ มิติมิตรสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจทั่วไป ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จะ เห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้ เป็นตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จะเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมีมิติตรัสสัมพันธ์ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรัสสัมพันธ์ด้านการประนีประนอม และพฤติกรรมผู้นำมีมิติตรัสสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน สามารถใช้สำหรับเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจได้ดี มีประสิทธิภาพสูง และยอมรับได้ เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมผู้นำมีมิติตรัสสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี เป็นเช่นนี้อาจจะเป็น เพราะว่าขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับบุคลากรทุกองค์การ เพราะบุคลากรมิใช่เครื่องจักร แต่บุคลากรมีชีวิตจิตใจ ย่อมมีความรู้สึกนึกคิด จึงต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ก็เช่นกัน ถ้ามีขวัญและกำลังใจสูง ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ส่วนพฤติกรรมผู้นำมีมิติตรัสสัมพันธ์ด้านการประนีประนอมเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี อาจจะเป็น เพราะว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีฐานะ เป็นองค์กรกลางทางการศึกษา ศาสนา และการวัฒนธรรม และศึกษาธิการอำเภอมีบทบาทสำคัญในการประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานอื่นหรือระหว่างบุคคล อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้เสมอ ศึกษาธิการอำเภอจึงเป็นองค์กรกลางที่จะมีบทบาทสำคัญในการประสานความเข้าใจ จึงผู้ประนีประนอมที่ดี จึงจะประสานความขัดแย้งได้ ก็จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและบุคลากรได้ สำหรับพฤติกรรมผู้นำมีมิติตรัสสัมพันธ์ด้านการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี อาจจะเป็น เพราะว่าบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอทุกตำแหน่งจะมีความก้าวหน้าได้ก็ต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จึงต้องมีความกระตือรือร้นเพื่อความก้าวหน้าด้วยตนเองอยู่เสมอ และนอกจากนี้ส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า

จะต้องได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เป็นพิเศษ ถ้าศึกษาธิการอำเภอมิ
 มีพฤติกรรมผู้นำด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานสูง ก็จะทำให้บุคลากร
 เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธ
 ด้านการ เสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจ พฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธด้านการ
 ประนีประนอม และพฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ
 เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีดี ศึกษาธิการอำเภอก็ควรสร้างพฤติกรรมผู้นำ
 มิติตรสัมพันธด้านสำคัญ ๆ ดังกล่าวก็จะทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานสูง ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอบรรลุ
 เป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงได้

ข้อ เสนอแนะ

จากการอภิปรายข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อ เสนอแนะดังนี้

1. ข้อ เสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ศึกษาธิการเขตควรให้การอบรม ประชุม หรือสัมมนาศึกษาธิการ
 อำเภอกในเขตการศึกษา 3 ให้เกิดการพัฒนาในการบริหารงาน โดยการ เน้น
 พฤติกรรมผู้นำมีมิติกสัมพันธ การให้ความรู้และการปฏิบัติในด้านการกำหนดนโยบาย
 และการวางแผน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ความรับผิดชอบ
 การอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน และพฤติกรรมผู้นำมีมิติตรสัมพันธด้านการ
 ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และด้านการประนีประนอม เพื่อให้พฤติกรรมผู้นำ
 มีมิติกสัมพันธ และมิติตรสัมพันธของศึกษาธิการอำเภอกในเขตการศึกษา 3 ได้อยู่
 ในระดับสูง เพราะหลักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรม
 ผู้นำสูงทุกด้าน

1.2 ศึกษาธิการจังหวัดควรให้การอบรมประชุมสัมมนาหรือส่งเสริมให้ศึกษาธิการอำเภอได้มีโอกาสในการศึกษาต่อสูงๆภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้สูงขึ้น และจังหวัดที่ควรจะดำเนินการเป็นอันดับแรก คือ จังหวัดสงขลานครศรีธรรมราช และจังหวัดพัทลุง

1.3 การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอควรพิจารณาลักษณะพฤติกรรมผู้นำมาประกอบเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจร่วมกับวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการบริหารงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้มีประสิทธิภาพได้

1.4 ศึกษาธิการเขตหรือศึกษาธิการจังหวัด ควรจัดประชุมอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในระดับเขต หรือระดับจังหวัด เพื่อ เป็นการสร้างความรู้และความเข้าใจให้ตรงกัน และ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ก็จะทำให้บุคลากรได้ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 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 ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีผู้สมัครเข้าศึกษาต่อตามโครงการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยครูหรือสถาบันต่าง ๆ ได้จัดขึ้น โดยศึกษาธิการอำเภอหรือศึกษาธิการจังหวัดควรให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีผู้สมัครเข้าศึกษาจะได้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

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

2. ข้อเสนอแนะและแนวทางการวิจัยที่ควรจะทำครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารของศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรและศึกษาธิการอำเภอโดยขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น โดยการควบคุมตัวแปรด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และด้านการประนีประนอม เพื่อให้ได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบให้เห็นตามสภาพความเป็นจริงมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาบทบาทของศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจตามที่คณะของบุคลากรในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระสงฆ์ ครูโรงเรียนเอกชน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลการปฏิบัติงาน ในอันที่จะนำมาปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดความพึงพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่อไป

2.3 ควรศึกษาบทบาทของผู้อำนวยการครูสภาอำเภอตามทัศนะ
ของสมาชิกครูสภา เพื่อได้ทราบการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามบทบาท
ของผู้อำนวยการครูสภา จะได้นำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อไป

2.4 ควรศึกษาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับ
การบริหารเวลา เพื่อให้ทราบการทำงานตามหน้าที่ที่กำหนดว่ามีสัดส่วนอย่างไร
ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดนโยบายและ เป้าหมายให้สอดคล้องกับ
ลักษณะงานต่อไป

บรรณานุกรม

หนังสือ

- กานดา พูนลาภทวี. 2530. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ฟิลิปปส์
เซ็นเตอร์การพิมพ์.
- กิติมา ปริศิตติก. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ธนะการพิมพ์.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2529. การจัดทำ
แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ
: สามเจริญพาณิชย์.
- _____. 2527. การนิเทศ ติดตาม ควบคุม กำกับ ดูแล ประเมินผล.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
(อัดสำเนา)
- คณะกรรมการศึกษาเอกชน, ฝ่ายสำนักงาน ประจำเขตการศึกษา 2. 2530
รายงานผลการปฏิบัติงานและสถิติทางการศึกษา ปีการศึกษา 2530
ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2.
ยะลา : เขตการศึกษา 2.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. 2530. ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพฯ : วัฒนาพาณิชย์.
- ชำเลียง วุฒิจันทร์. 2530. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอ.
กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ธรรมรส โชติคุณุช. 2528. "ภาวะผู้นำกับการพัฒนาบุคลากร" ในเอกสาร
การสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :
รุ่งศิลป์การพิมพ์.

บรรจง ชูสกุลชาติ. 2533. นโยบายการพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/
 อำเภอ " เอกสารประกอบการฝึกอบรมบุคลากรในโครงการพัฒนา
 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ ปี 2533". กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์การศาสนา.

ประชุม รอดประเสริฐ. 2526. ผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ :
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. 2529. การประชุมสัมมนา
ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการเขตทั่วราชอาณาจักร ประจำปี
2529. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (อัดสำเนา)

_____. 2531. การปรับปรุงโครงสร้างกับการบริหารและการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/
กิ่งอำเภอ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

_____. 2533. การสำรวจสภาพสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ
ในช่วงปีงบประมาณ 2532. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน
 สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. 2532. คู่มือปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ. "เอกสาร
 ประกอบการประชุมสัมมนาผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอทั่วราชอาณาจักร"
 ประจำปี 2532. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวง
 ศึกษาธิการ.

พนัส หันนาคินทร์. 2524. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ :
 วัฒนาพาณิชย์.

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2535. 2535. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 109 ตอนที่ 45
 ลงวันที่ 9 เมษายน 2535.

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2535. 2534.

ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับพิเศษ เล่มที่ 108 ตอนที่ 156 ลงวันที่ 4
กันยายน 2534.

ภิญโญ สาธร. 2523. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส. การพิมพ์.

_____. 2519. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

_____. 2526. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

วัน เดชพิชัย. 2535. คู่มือการวิจัยและการประเมินโครงการทางการศึกษา
และพฤติกรรมศาสตร์. ปัตตานี : มนตรีบริการ

วิจิตร วรศบบางกูร และสุพิชญา อีระกุล. 2523. การบริหารโรงเรียน
และการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. สมุทรปราการ :
ชนิษฐ์การพิมพ์

วิเชียร เกตุสิงห์. 2534. การวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : 52/89
หมู่ที่ 3 แขวงลาดพร้าว.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. คำสั่งที่ 687/2519 เรื่องอำนาจหน้าที่และ
แนวปฏิบัติการของศึกษาธิการอำเภอ. ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2519.

ศึกษาธิการแห่งประเทศไทย, สมาคม, กระทรวงศึกษาธิการ. 2532.

ปัญหาและแนวทางปฏิรูป. กรุงเทพฯ : อมรินทร์ พรินตติ้งกรุ๊ป จำกัด.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2523. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ไพศาลศิลป์.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2527. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2519. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สมยศ นาวิการ. 2527. การติดต่อสื่อสารขององค์กร. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สุชา จันท์เอม. 2524. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุเมธ เตียววิศเรศ. 2527. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. 2525. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณ รักธรรม. 2522. การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ
ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี เพชรมุต. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ :
เนติกุลการพิมพ์.
- _____. 2517. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัย หิรัญโต. 2515. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ :
สุนทรกิจการพิมพ์.
- โษษฐ์ วาสิรัชช์. 2531. "ขวัญและกำลังใจในการทำงาน" ยุทธศาสตร์
การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ. ม.ป.ท.,
หน้า 36.

วารสาร

- วัน เดชพิชัย. 2531. "แบบประเมินตนเองสำหรับผู้บริหาร" ศึกษาศาสตร์.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
5 : 13 (ตุลาคม 2531 - มกราคม 2532), 1-12.

สุพล ว่างสินธุ์. 2531. "ความพึงพอใจในการสอน". คุรุศาสตร์ปริทัศน์.
23, (มีนาคม 2531), 34-37.

วิทยานิพนธ์

เกษม อภิชาติวิวรรธน์. 2535. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
ผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับบรรยากาศองค์การ สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดในภาคใต้ของประเทศไทย (A Study of Relationships
between Provincial Educational Administrator'
Leadership Behavior and Organizational Climate in the
Office of Provincial Educational Administration in
Southern Thailand)", ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

เกษมศักดิ์ โยธการี. 2532. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ
ศึกษาธิการจังหวัดกับบรรยากาศองค์การ สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (The Relationship
between Provincial Superintendent Leader Behavior
and Organizational Climate in the Bureaus of
Provincial Superintendent in the Northeast of
Thailand)", ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

- จําริญ พรหมสุวรรณ. 2533. "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน
ของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย (A Study of
Job Satisfaction of the Amphur Educational
Administrators in the Southern of Thailand)"
ปริทัศน์นพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา.
- ณรงค์ จันทุม. 2531. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของ
ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตการศึกษา 10 (A Study of Relationship between
Leadership Styles of Secondary School
Administrators and Job Satisfaction of Secondary
School Teachers in Educational Region 10)"
ปริทัศน์นพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม.
- คณพล อ้นแพงรัตน์. 2534. "การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดยะลา (A Study of Leadership
Styles of the Primary School Administrators,
Desired by Primary School Teacher under the
Office of Yala Provincial Primary Education)",
ปริทัศน์นพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา.

- ทองเงิน แก้มแกมเสื่อ. 2527. "การใช้เวลาในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี (The Utilization of School Administrators In the Office of Changwat Kanchanaburi Primary Education)", ปรินฤพานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เทศ แก้วกลีกรรรม. 2527. "พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง (Administrator' Behaviors and Job Satisfactions of Instructors and Civil Servants in Ramkhamhaeng University)", ปรินฤพานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เทียน ต้นดีวิริยภาพ. 2533. "การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา (A Study of Desirable Administrative Behaviors of the Chiefs of District Primary Education as Perceived by the School Administrators and the Teachers under the Office of Songkhla Provincial Primary Education)", ปรินฤพานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ธีระ รุญเจริญ. 2512. "ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู (The Administrative Behavioral System of the Teacher Training Institutions)", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ. 2534. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3 (The Relation between Leadership Behavior of Private School Administrators and Job Satisfaction of the Teachers under the Department of Private Education In the Educational Region 3)", ปรินฎยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- นิยม ศรีวิเศษ. 2521. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 (Job-Satisfaction of Teachers and Principals under Changwat Administrative Organization, Educational Region 9)", ปรินฎยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เบญจจะ สงกักดี. 2525. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหมวดในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 (The Relationship between Leadership Behaviors and Academic Administration Abilities of Department Heads In Secondary Schools under the Department of General Education in Educational Region VI, Thailand)", ปรินฎยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

- เบญจวรรณ คัชรุชโล. 2521. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา (A Study of Relationship between Job Satisfaction of Counselors and Leadership Behavior of Administrators in Government Secondary Schools)", ปรินทูนานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประชา ฉายเพชร. 2531. "การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ (A Comparative Study of School Administrators and Teacher Opinions on the Leadership Behaviors of District Educational Directors under the Office of Provincial Primary Education, Nakornsawan)", ปรินทูนานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- ปราโมทย์ จิตบรรจง. 2522. "ทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดหัตถलग (Teachers' Perception toward Administrative Behavior of Elementary School Principals in Phattalung Administrative Organization)", ปรินทูนานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- พิทักษ์ บุญเวทย์. 2534. "ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 และ 8 (Job Satisfaction of Personnel in General Education Provincial Office of Educational Region 7 and 8)", ปรินทิพานินท์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- ภิญโญกร วัฒนเจริญ. 2524. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร (Opinions of Administrators and Teachers Concerning Leadership Behaviors of Secondary School Administrators under the Auspices of the Department of General Education in Bangkok Metropolis)", วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเต็ม มณีโกศา. 2525. "ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย (Leader Behavior Characteristics of District Education Officers in Thailand)", วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินัย นาราภิรมย์. 2530. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา (The Relationships between Job Satisfaction of Instructors and Leadership Behavior of Administrators in the Collage of Physical Education)", ปรินทิพานินท์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

- วิชา เลศ. 2525. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่เกี่ยวกับพฤติกรรม
 ภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร
 (Opinions of Administrators and Teachers
 Concerning Leadership Behaviors of the Catholic
 School Principals in Bangkok Metropolis)",
 วิทยาลัยนฤมิตรศาสตร์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิรัช วิเศษสุวรรณ. 2521. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ
 กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ใน
 กรุงเทพมหานคร (The Relationship between Leader
 Behavior and Job Satisfaction of Private School
 Teachers in Bangkok)", ปรินซ์ตันอินส์การศึกษามหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศรัณยา วรากุลวิทย์. 2527. "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและ
 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
 วิทยาเขตในภาคกลาง (A Relationship between
 Personality and Leader Behavior of the
 Administrators of the Institute of Technology and
 Vocational Education in Central Region)",
 วิทยาลัยนฤมิตรศาสตร์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศลใจ วิบูลกิจ. 2534. "ความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการประสานงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 (The Relationships between Coordination Techniques' of the District Educational Administrators and Job Satisfaction of the Personnel in the District Educational Office in the Educational Region 3)", ปรินทิพานันท์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สมนึก มีแสง. 2530. "การศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา (A Study of Job Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers at the Primary School Level under the Office of Songkhla Provincial Primary Education)", ปรินทิพานันท์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สมบัติ ยรรยง. 2533. "ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 7 (Job Satisfaction of the Civil Service Personnel in the District Education Office under The Jurisdiction of Educational Region 7)", ปรินทิพานันท์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.

- สมพร เพชรรัตน์. 2529. "พฤติกรรมผู้นำของครูฝ่ายปกครองตามความต้องการของนักเรียนที่เรียนในชั้นสหศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Leadership Behavior of Disciplinary Affairs Teachers as Desired by Students in Coeducation Classes at Secondary Schools under the Department of General Education in Nakhonsrithamaraj Province)", ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สมภาชน์ หุยากรณ์. 2525. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล (Job Satisfaction of Tambol Secondary School Administrators)", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ส. สมบัติ มีสุนทร. 2533. "การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช (A Study of Leadership Styles of the Secondary Schools by as Desired the Teachers under the Department of General Education of Nakhonsrithamaraj Province)", ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

- สะอาด แสงรัตน์. 2520. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (The Relationship between Leader Behavior and Teacher's Performance Satisfaction of Elementary School Teachers under Changwad Administrative Organization and Municipality Authority in the Northeastern Region)", ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สาโรช สีนวล. 2533. "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 (A Study of Job Satisfaction of District Education Supervisors in Educational Region 3)", ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สำคัญ เพชรทอง. 2531. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากลุ่มภาคใต้ (Job Satisfaction among Instructors at Colleges of Physical Education in the South of Thailand)", ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สุดใจ ทองอ่อน. 2522. "พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี (School Principals' Leader Behavior, Teachers' Job Satisfaction and Student Achievement in Secondary Schools, Changwat Ubonrachatanl)", ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- สุธรรม เชนครินทร์. 2531. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์
วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 (Job Satisfaction of
Technical College Teachers in Educational Region II)",
ปริญญาโททางการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- โสภาค วิริโยธิน. 2529. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Relationship
between the Administrators's Leadership Behavior
and The Teacher's Job Satisfaction at Secondary
Schools under the Department of General Education
in Nakornsri thamara j Province)", ปริญญาโททางการศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- อนันต์ กิรมย์พร. 2536. "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแบบผู้นำของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (The Relationship between
Personality and Leadership Styles of Primary School
Administrators)", วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทิศ ภูมิชัย. 2534. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสุราษฎร์ธานี (A Study of the Relationship of
Leader Behavior of the Chiefs District Primary
Education and Satisfaction of the Primary School
Administrators under the Office of Surathani
Provincial Primary Education)", ปริญญาโท
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

Book

- Bender, James F. 1950. The Technique of Executive Leadership. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Best, John W. 1977. Research in Education. 3 d ed. New Delhi : Prentice-Hall of India.
- Davis, Keith. 1982. Human Behavior at Work : Human Relation and Organizational Behavior. 5 th ed. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Etzioni, Amitai. 1965. Modern Organization. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc.
- Fielder, Fred E. 1967. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Griffithes, D.E 1959. Administrative Theory. New York : Appleton Century Crofts.
- Good, C.V. 1973. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Halpin, Andrew W. 1966. Theory and Research in Administration. New York : Macmillan.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. 1987. Educational Administration. 3 d ed. New York : Random House.
- Jacobson. P.B. 1973. The Principalships. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc.
- Kast, Fremont, and Rosenweig Jame E. Rosenweig. 1974. Organizational and Management. 2 nd ed. New York : McGraw-Hill Book Company.

- Luthans, Fred. 1981. Organization Behavior. 3 d ed.
New York : McGraw-Hill Book Company.
- McGregor, Douglass. 1960. The Human Side of Enterprise.
New York : McGraw-Hill Book Company.
- Norusis, Marija J. 1990. SPSS/PC⁺ StatisticTM 4.0.
Chicago : SPSS/Inc.
- Sachs, Benjamin M. 1966. Educational Administration :
A Behavior Approach. Boston : Houghton Mifflin Company.
- Stebbins, Kathleen B. 1966. Personnel Administration
In Libraries. 2 d ed. New York : McGraw-Hill Book
Company.
- Stogdill, Ralph M. 1974. Handbook of Leadership : A
Survey of Theory and Research. New York : The Free
Press, A Division of Macmillan Publishing Company.
- Strauss and Sayles. 1966. Personnel : The Human Problem
of Management. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc.
- Titus, Charles H. 1950. The Process of Leadership :
Human Relations in the Making. Dubugue, : Wm.C.
Brown Company.
- Vroom, V.H. 1964. Work and Motivation. New York :
John Wiley and Sons Inc.
- Wiggins, Thomas W. 1969. Leader Behavior Characteristics
and Organization. Michigan : University Microfilms.

Thesis

Nongmak, Chamrat. 1986 "The Relation between Teacher Job Satisfaction and the Leadership Behavior of Primary School Principals in Thailand", unpublished Doctoral Dissertation. University of Missouri Columbia, Mo.

Journals

Al-Hadhod, Dotal Abdulwehed. 1984. "Leadership Behavior of Elementary Public Principals as Perceived by Teachers and Principals in the State of Kuwait", Dissertation Abstract International. 8 (February 1984), 2135-A.

Finger, Sophia Celler. 1985. "Leadership Style of the Quasi Administrators and Teacher Job Satisfaction", Dissertation Abstracts International. 12 (June 1985) 3494-A.

Hararick, Joy G. 1969. "Teacher Acceptant of Administration Action", Educational Administrative Abstracts. 4 : 2 (1969), 52.

Hobgood, Thomas W., J.R. 1971. "An Inquiry into Administrative Leadership in to Cooperative Extention Service", Dissertation Abstracts International. 1(1971), 153-A.

- House, R.J. and et.al, 1971. "Relation of Leader Consideration and Initiating Structure to R and D Subordinate Satisfaction", Administrative Science Quarterly 16 : 1(March 1971), 19-30.
- Lambert, D.B. 1963. "Study of the Relationship between Teacher Morale and School Principals's Leader Behavior", Dissertation Abstracts International. 29 : 8 (February 1963), 2484-A.
- Ontzes, Jame L. 1975. "A Study of the Relationship of Principal, Teacher Role Perception and Teacher Job Satisfaction", Dissertation Abstracts International. 42 : 2 (August 1975), 1947-A.
- Panagos, Richard A. 1985. "Job Satisfaction and Central Life Interests among Educational Administrators", Dissertation Abstracts International. 45 : 12 (1985), 3513-A.
- Thomson, K.E. 1981. "The Relationship of Leadership Behavior of Secondary School Principals to Educational Experimental Variables", Dissertation Abstracts International. 41 : 12 (June 1981) 4926-A.
- Troop, Robert K., 1972. "An Explanatory of Teacher Job Satisfaction", Dissertation Abstracts International. 32 : 8 (1972), 4314-A.

- Vattalsong, Arkom. 1982. "A Study of Job Satisfaction and Dissatisfaction among Faculty Teacher Training Institution in Thailand". Dissertation Abstracts International. Vanderbilt University, 44 : 1 (August 1982) 468-A.
- Vickstroom, R. Rodney. 1971. "An Investigation into Job Satisfaction among Teachers", Dissertation Abstracts International. University of Oregon. 32 : 3 (1971) 1249-A.
- Wahba, Susanne P. 1978. "Librarian Job Satisfaction, Motivation and Performance, and Empirical Test of Two Alternative Theory", Dissertation Abstracts International. 38 (May 1978) 6376-A.
- Wolf, L.R. 1975. "An Analysis of Leader Behavior of Career-Bond and Placebond Public School Superintendents in Iowa", Dissertation Abstracts International. 35 : 11 (May 1975) 7009.

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สำหรับการวิจัย

1. ผศ.ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์กษิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์
2. นายประเสริฐ แก้วเพชร ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา
3. นายเกษม อภิชาติวิวรรณ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสงขลา
4. นายสวัสดิ์ แก้วสมบูรณ์ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี
5. นายปลื้ม บุญรัมย์ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี

ที่ ทม 1212.02/025

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อ. เมือง จ.ปัตตานี 94000

9 กุมภาพันธ์ 2536

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
เรียน (ผู้ทรงคุณวุฒิตามรายชื่อในภาคผนวก หน้า 208)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วยนายสมพงษ์ สุวรรณชาติ ตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ
ควนเนียง จังหวัดสงขลา ปัจจุบันเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์
อำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์
อำเภอ ในเขตการศึกษา 3" ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ ผศ.ดร. สุกพล
ทองคลองไทร และ ผศ.ดร.วัน เดชพิชัย

ในการนี้ผู้ทำวิทยานิพนธ์ ขอบความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาดำเนินการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามและประเมินความสอดคล้อง
ระหว่างเนื้อหากับการวัดพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ พร้อมกับแนะนำ
แก้ไขแบบสอบถามตามความเหมาะสม ดังรายละเอียดแนบในแบบสอบถามที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุวิทย์ บุญช่วย)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. (073) 349111 ต่อ 321

ที่ ศธ 1001/1974

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

5 มีนาคม 2536

เรื่อง ขอให้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

อ้างถึง หนังสือที่ ทม 1212.02/025 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2536

ตามหนังสือที่อ้างถึง ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
ได้มีหนังสือขออนุญาตใช้แบบสอบถาม MSQ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยของ
นายสมพงษ์ สุวรรณชาติ นักศึกษาปริญญาโท ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น
ข้าพเจ้ายินดีและอนุญาตให้ใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยดังกล่าวได้
และผลการวิจัยเป็นเช่นไร กรุณาแจ้งให้ทราบด้วย จักขอบคุนมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายจำรัส นองมาก)

รอง เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

โทร. 2826840

ที่ ทม 1212.02/029

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อ. เมือง จ.ปัตตานี 94000

20 พฤษภาคม 2536

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน (ศึกษานิเทศก์อำเภอทุกอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในจังหวัดตรัง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นายสมพงษ์ สุวรรณชาติ ตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์
อำเภอควนเนียง สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา
ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอกับความพึงพอใจ
ในกากรปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตการศึกษา 3" เพื่อให้การทดลองใช้
แบบสอบถามเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ช่วยดำเนินการให้บุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ตอบแบบสอบถาม
ที่ส่งมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเรียนเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพล ทองคลองไทร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 349111 ต่อ 312

ที่ ทม 1212/ว.0577

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

25 สิงหาคม 2536

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน (ศึกษาศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 3)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนายสมพงษ์ สุวรรณชาติรี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต
ปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ
ศึกษาศึกษาอำเภอ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษาศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 3" ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของ
ผศ.ดร.สุพล ทองคลองไทร และ ผศ.ดร.วัน เดชพิชัย

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศึกษาศึกษาอำเภอ และ
บุคลากรในสำนักงานของท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้นำไป
เป็นข้อมูลในการวิจัยต่อไป และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ภายใน
วันที่ 17 กันยายน 2536 ตามสถานที่เจ้าหน้าที่ของท่านแนบมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายประหัต ศรีวิหะ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและบริการสังคม

รักษาราชการแทนคณบดี

สำนักงานเลขาธิการคณะ

โทร. (073) 331301

ที่ ทม 1212/ว.0634

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

3 กันยายน 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา/นครศรีธรรมราช/สุราษฎร์ธานี/พัทลุง/ชุมพร

ด้วยนายสมพงษ์ สุวรรณชาติ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหาร

การศึกษา วิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลัง

ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ

กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

ในเขตการศึกษา 3" โดยมี ผศ.ดร.สุพล ทองคลองไทร และ ผศ.ดร.วัน

เดชพิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลจากบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการ

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านทำหนังสือถึงศึกษาธิการอำเภอในสังกัด

เพื่อขอความร่วมมือให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอตอบแบบสอบถาม

ตามแบบสอบถามซึ่งส่งให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยตรงแล้ว

คณะศึกษาศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนันต์ ทิพย์รัตน์)

คณบดี

สำนักงานเลขานุการคณะ

โทร. 349111 ต่อ 206

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**เรื่อง**

**ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3**

ผู้วิจัย

นายสมพงษ์ สุวรรณชาติ

**ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุพล ทองคลองไทร

ผศ.ดร.วัน เดชพิชัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ ภายใต้อำนาจหน้าที่
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์ ภายใต้อำนาจหน้าที่ เขตการศึกษา 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของท่าน
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงานของท่าน
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์ ภายใต้อำนาจหน้าที่ (ยกเว้นศึกษานิเทศก์ ภายใต้อำนาจหน้าที่ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ภายใต้อำนาจหน้าที่) เป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
4. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการเปิดเผยชื่อ ๗ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว กรุณาบรรจุซองที่แนบมาปิดผนึก ส่งถึงผู้วิจัยตามสถานที่บนซองที่แนบมาด้วยแล้ว
ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

สมพงษ์ สุวรรณชาติ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมายลงในช่อง (/) ของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่าน

ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย

1. จังหวัดที่ท่านปฏิบัติงาน

() นครศรีธรรมราช

() สงขลา

() สุราษฎร์ธานี

() ชุมพร

() หัทลุง

2. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน

() ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ

() นักวิชาการศึกษา

() เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

() เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

() เจ้าหน้าที่ธุรการ

() เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด

() อื่น ๆ (ระบุ).....

3. วุฒิทางการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีและสูงกว่า

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มี 48 ข้อ แต่ละข้อได้กำหนดพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอไว้ทางซ้ายมือ และมีตัวเลขแสดงระดับในการแสดงพฤติกรรมตั้งแต่ 1-5 อยู่ทางขวามือ เมื่อท่านพิจารณาว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ ของท่านแสดงพฤติกรรมที่กำหนดในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง "ระดับการแสดงพฤติกรรม" ให้ตรงกับตัวเลขที่ท่านประมาณในใจครบทุกข้อ

สำหรับลำดับตัวเลขที่แทนระดับในการแสดงพฤติกรรมพิจารณาได้จากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 ถ้าท่านเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ แสดงพฤติกรรมที่กำหนดมากที่สุด (ประมาณร้อยละ 81-100)

4 ถ้าท่านเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ แสดงพฤติกรรมที่กำหนดมาก (ประมาณร้อยละ 61-80)

3 ถ้าท่านเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ แสดงพฤติกรรมที่กำหนดปานกลาง (ประมาณร้อยละ 41-60)

2 ถ้าท่านเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ แสดงพฤติกรรมที่กำหนดน้อย (ประมาณร้อยละ 21-40)

1 ถ้าท่านเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ แสดงพฤติกรรมที่กำหนดน้อยที่สุด (ประมาณร้อยละ 0-20)

ตัวอย่าง

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของ ศึกษานิเทศก์อำเภอ	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
0	ให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิด เห็นในการปฏิบัติงาน...	/	<input type="checkbox"/>
00	ควบคุมการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด	/	<input type="checkbox"/>

จากตัวอย่าง แสดงว่า ผู้ตอบพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ
เห็นว่าข้อ 0 ให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
"ปานกลาง" และข้อ 00 ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด
"น้อยที่สุด"

ศึกษาศึกษาการอำ เกอของท่าานแสดงพฤติกรรมต่อไปี้ เฝียงใด

ข้อที่	พฤติกรรมผู้เ้าของ ศึกษาศึกษาการอำ เกอ	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1	กำหนดนโยบายการปฏิบัติ งานของสำนักงานให้ผู้ร่วม งานเข้าใจอย่างชัดเจน...						<input type="checkbox"/>
2	วางแผนการปฏิบัติงานไว้ ล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงาน...						<input type="checkbox"/>
3	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติ งานตามนโยบายและแผน งานที่กำหนดไว้.....						<input type="checkbox"/>
4	แสดงความคิดริ เริ่มสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/>
5	นำความคิดใหม่ ๆ มา ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน..						<input type="checkbox"/>
6	นำความคิดริ เริ่มสร้างสรรค์ มาปรับปรุงพัฒนางานให้ ทันสมัย.....						<input type="checkbox"/>
7	คอยแนะนำชี้แจงให้ ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการ ปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/>

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของ ศึกษานิเทศก์อำเภอ	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
8	แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบ ความเคลื่อนไหวตลอดเวลา.....						<input type="checkbox"/>
9	ประชุมผู้ร่วมงานเพื่อทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/>
10	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ งานไว้อย่างแน่นอน.....						<input type="checkbox"/>
11	กระตือรือร้นในการปฏิบัติ งานให้สำเร็จตามเป้าหมาย.....						<input type="checkbox"/>
12	แสดงความรับผิดชอบเมื่อ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาด.....						<input type="checkbox"/>
13	ใช้ความรู้ตามหลักวิชาการ ในการบริหารงาน.....						<input type="checkbox"/>
14	ใช้ปฏิภาณไหวพริบในการ แก้ปัญหาการบริหารงาน.....						<input type="checkbox"/>
15	นำความรู้จากประสบการณ์ ใช้ในการบริหารงาน.....						<input type="checkbox"/>
16	สนใจที่จะ เติมทุนประสิทธิ- ภาพในการบริหารงานโดย จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่าง เหมาะสม.....						<input type="checkbox"/>

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของ ศึกษาธิการอำเภอ	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
17	ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นที่ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน งานแก่ผู้ร่วมงาน.....						<input type="checkbox"/>
18	ขจัดอุปสรรคและปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน..						<input type="checkbox"/>
19	ตัดสินใจสั่งการโดยคำนึงถึง ความเหมาะสมของงาน...						<input type="checkbox"/>
20	ตัดสินใจสั่งการได้รวดเร็ว ทันเหตุการณ์.....						<input type="checkbox"/>
21	ใช้ข้อมูลประกอบในการ ตัดสินใจ.....						<input type="checkbox"/>
22	มอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงาน ตรงตามความรู้ความ สามารถ.....						<input type="checkbox"/>
23	แบ่งงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ ในปริมาณที่เหมาะสม.....						<input type="checkbox"/>
24	มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติ เป็นลายลักษณ์อักษร อย่างชัดเจน.....						<input type="checkbox"/>
25	ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ทั้ง เรื่องราชการและ เรื่อง ส่วนตัว.....						<input type="checkbox"/>

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของ ศึกษานิเทศก์อำเภอ	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
26	ให้ผู้ร่วมงานได้รับสวัสดิการ อย่างทั่วถึง.....						<input type="checkbox"/>
27	สนับสนุนและส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานได้รับความ ก้าวหน้าในอาชีพ.....						<input type="checkbox"/>
28	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/>
29	ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนลงมือ ดำเนินการ.....						<input type="checkbox"/>
30	นำความคิดเห็นและข้อเสนอ แนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ.....						<input type="checkbox"/>
31	พูดโน้มน้าว เพื่อขจัดข้อ ขัดแย้ง เกี่ยวกับการปฏิบัติ งานให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม.....						<input type="checkbox"/>
32	พยายามแก้ไขปัญหา เมื่อ เกิด กรณีโต้แย้ง.....						<input type="checkbox"/>
33	ตัดสินปัญหากรณีพิพาทของ ผู้ร่วมงานด้วยความ เป็น ธรรม.....						<input type="checkbox"/>

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของ ศึกษานิเทศก์อำเภอ	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
34	ประสานความเข้าใจอันดีกับ ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ.....						<input type="checkbox"/>
35	สนใจให้บุคคลภายนอก เข้า มามีบทบาทในการจัด กิจกรรมทางการศึกษา.....						<input type="checkbox"/>
36	ปฏิบัติงานโดยประสานงาน กับส่วนราชการอื่น.....						<input type="checkbox"/>
37	ซื้อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติ งานในหน้าที่.....						<input type="checkbox"/>
38	เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม.....						<input type="checkbox"/>
39	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับผู้ร่วมงาน.....						<input type="checkbox"/>
40	สามารถปรับตัวให้ เข้ากับ สังคมได้ทุกสถานการณ์.....						<input type="checkbox"/>
41	ร่วมสร้างสรรค์อย่าง เป็นกัน เองกับผู้ร่วมงานนอก เวลา ตามโอกาสสมควร.....						<input type="checkbox"/>
42	ปฏิบัติตนให้ เป็นที่ยอมรับ นับถือของบุคคลทั่วไป.....						<input type="checkbox"/>
43	ยิ้มแย้มแจ่มใสและทักทาย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ.....						<input type="checkbox"/>

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของ ศึกษานิเทศก์อำเภอ	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
44	ไม่แสดงความโกรธหรือ โมโหจนเฉียวออกมาให้เห็น	<input type="checkbox"/>
45	ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจใน ขณะที่สนทนาอยู่ด้วย.....	<input type="checkbox"/>
46	ให้เกียรติและยกย่องชมเชย ผู้ร่วมงานตามโอกาส เหมาะสม.....	<input type="checkbox"/>
47	พิจารณาความดีความชอบ และให้รางวัลผู้ร่วมงานด้วย ความยุติธรรม.....	<input type="checkbox"/>
48	เอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน อย่างต่อเนื่อง.....	<input type="checkbox"/>

พฤติกรรมผู้นำที่ควรปรับปรุงและข้อ เสนอแนะ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 20 ข้อ ในตอนที่ 2 นี้ ถามเพื่อต้องการทราบความรู้สึกของท่าน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันนี้ว่า พอใจหรือไม่ พอใจในประ เติ้มที่ถามมากนัก้อย เพียงใด

แต่ละข้อกำหนดสถานการณ์ในการปฏิบัติงานไว้ทางซ้ายมือและมีตัวเลข แสดงน้ำหนักของความพึงพอใจตั้งแต่ 1-5 อยู่ทางขวามือ เพื่อให้ท่านพิจารณาว่า ท่านรู้สึกพึงพอใจใน เรื่องที่ถามมากนัก้อย เพียงใด

ค่าตัวเลขแทนระดับของความพึงพอใจพิจารณาได้จาก เกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 ถ้าท่านคิดว่า มีความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด
- 4 ถ้าท่านคิดว่า มีความรู้สึกพึงพอใจ
- 3 ถ้าท่านคิดว่า ยังตัดสินใจไม่ได้ว่ามีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ
- 2 ถ้าท่านคิดว่า มีความรู้สึกไม่พึงพอใจ
- 1 ถ้าท่านคิดว่า มีความรู้สึกไม่พึงพอใจมากที่สุด

ในการตอบ ถ้าท่านประมาณความพึงพอใจในแต่ละ เรื่องดูแล้วว่าควรจะเป็นเท่าไรก็ให้เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องตัวเลขที่อยู่ทางขวามือของคำถามนั้น

ตัวอย่าง

ท่านมีความพึงพอใจต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงานต่อไปนี้เพียงใด

ข้อที่	สถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
0	การปฏิบัติงานของผู้บังคับ บัญชาต่อบุคลากรใน สำนักงาน.....	../....	<input type="checkbox"/>
00	เงินเดือน เมื่อ เปรียบ เทียบ กับ เวลาทำงาน...../....	<input type="checkbox"/>

จากตัวอย่าง แสดงว่า ผู้ตอบพิจารณาความพึงพอใจต่อสถานการณ์ในการ
ปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าข้อ 0 การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชต่อบุคลากรใน
บุคลากรในสำนักงานระดับ "ความพึงพอใจมากที่สุด" และ
ข้อ 00 เงินเดือน เมื่อเทียบกับเวลาทำงาน "รู้สึกไม่พึงพอใจ
มากที่สุด"

ท่านมีความพึงพอใจต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงานต่อไปนี้เพียงใด

ข้อที่	สถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	การมีภาระผูกพันอยู่กับงาน ตลอดเวลา.....						<input type="checkbox"/>
2	โอกาสในการทำงานตาม ลำพัง.....						<input type="checkbox"/>
3	โอกาสที่จะมีเวลาทำงาน อย่างอื่นได้.....						<input type="checkbox"/>
4	โอกาสที่จะได้ เป็นบุคคลที่ "ได้รับการยกย่อง" ใน ชุมชน.....						<input type="checkbox"/>
5	การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ต่อบุคลากรในสำนักงาน...						<input type="checkbox"/>
6	ความสามารถในการ ตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชา						
7	การได้ปฏิบัติงานที่ไม่ขัดกับ ความรู้สึกของท่าน.....						<input type="checkbox"/>
8	ลักษณะงาน เอื้ออำนวยให้ สามารถปฏิบัติได้ด้วยความ สะดวก.....						<input type="checkbox"/>
9	โอกาสที่จะทำงานให้ ส่วนรวม.....						<input type="checkbox"/>

ข้อที่	สถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10	โอกาสในการได้รับการ แนะนำให้ผู้อื่นรู้จัก.....						<input type="checkbox"/>
11	โอกาสในการปฏิบัติงานตาม ความสามารถของท่าน.....						<input type="checkbox"/>
12	การปฏิบัติงานตามนโยบาย ของหน่วยงาน.....						<input type="checkbox"/>
13	เงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับ งานที่ปฏิบัติ.....						<input type="checkbox"/>
14	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน.....						<input type="checkbox"/>
15	มีความอิสระในการใช้ ดุลยพินิจของตนเอง.....						<input type="checkbox"/>
16	โอกาสที่จะได้แสดงความ สามารถในการปฏิบัติงาน..						<input type="checkbox"/>
17	บรรยากาศในการทำงาน โดยทั่วไป.....						<input type="checkbox"/>
18	การปฏิบัติที่มีต่อกันของเพื่อน ร่วมงาน.....						<input type="checkbox"/>
19	ความสรรเสริญที่ได้รับการ ปฏิบัติงานได้ผลดี.....						<input type="checkbox"/>
20	ความรู้สึกเมื่อปฏิบัติงานได้ สำเร็จ.....						<input type="checkbox"/>

ความพึงพอใจของบุคลากรที่ควรส่งเสริมและข้อ เสนอแนะ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นายสมพงษ์ สุวรรณชาติ

วัน เดือน ปีเกิด 16 ธันวาคม 2502

สถานที่เกิด จังหวัดสงขลา

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ภาษาไทย)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา	2527
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	2537

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2522

ในตำแหน่ง ครู โรงเรียนวัดโรงวาส

อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอควนเนียง

อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ