

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

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

ความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว เริ่มต้นที่ระบบการศึกษาของประเทศ
คือการจัดการศึกษาเป็นภาระหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดให้กับพลเมืองทุกคน
(กัญญา สาร, 2526 : 14) เพราะการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญใน
การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ
และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2529 : 3)
ในปัจจุบันมีหลายหน่วยงานที่เข้ามาร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของรัฐ
ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย ทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น
โดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงใหญ่กระทรวงหนึ่งในระบบ
ราชการไทย มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการและให้บริการทางการศึกษา
สำหรับสาธารณชน (สมาคมศึกษานิเทศกรแห่งประเทศไทย, 2532 : 7) ซึ่ง
กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 14 กรม และสำนักงาน
เลขานุการรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม, 2534 : 36)

สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีฐานะ เป็นกรมหนึ่งที่มีหน่วยงานอยู่ใน ส่วนภูมิภาคคือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มี ฐานะ เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่เป็นองค์กรกลางทางการศึกษา ศาสนา และการวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2531 : 13) และในราชกิจจานุเบกษาได้ระบุรายละเอียด เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ ให้ทำหน้าที่ในการประสานงานและดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนา และการวัฒนธรรมของอำเภอ และปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอพร้อมกับปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนด เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่งโดยเฉพาะ (ราชกิจจานุเบกษา, 2535 : 51) สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยให้ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติงาน 3 ฐานะคือ ฐานะกระทรวงศึกษาธิการ ฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงและฐานะปฏิบัติงานให้กรมต่าง ๆ และงานธุรการ และกำหนดให้ทำหน้าที่หลักในการปฏิบัติงาน เป็นศูนย์ข้อมูลสถิติและการวางแผน ศูนย์บริการและประสานงาน และศูนย์ติดตามและประเมินผล (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2533 : 23-24) สำหรับในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีบุคลากรหลายฝ่าย ร่วมกันปฏิบัติงานให้บริการกิจการ โดยมีศึกษาธิการอำเภอ เป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการภายในอำเภอ (ชำ เลือง วุฒจันทร์, 2530 : 8-9)

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

ด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2529 : 40) ดังจะเห็นได้ว่าผู้นำเปรียบเหมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงานส่วนรวมในองค์การ ที่จะมิผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์การเป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วย (สมพงศ์ เกษมสิน, 2527 : 219) เพราะถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการบริหารงานที่ดีผู้บริหารควรแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ สภาพแวดล้อมและผู้ตาม (ธรรมรส โชติคุณุช, 2528 : 9) ทั้งนี้จะต้องรู้จักส่งเสริม ยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีขวัญ กำลังใจ และให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการประสานบทบาทของผู้นำเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจที่พึงประสงค์ของบุคลากรขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าความพึงพอใจของบุคลากร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2527 : 15) เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิตให้แก่งานนั้น (อารี เพชรมุต, 2530 : 58) การสร้างความรู้สึกรู้สึกความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรจะทำให้เกิดพลังงานในการปฏิบัติงาน 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 และอาจทำให้วัตถุประสงค์และ เป้าหมายของหน่วยงานไม่บรรลุผลก็ได้ (นิยม ศรีวิเศษ, 2521 : 2)

ทั้งพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างก็มีความสำคัญที่จะทำให้เกิดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์การบรรลุผลหรือไม่ก็ได้ สำหรับการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอจะ เห็นได้จากการประชุมสัมมนาศึกษาธิการ เขตและศึกษาธิการจังหวัดที่วราฮอณาจักร รวมทั้งการประชุมสัมมนาศึกษาธิการอำเภอประจำปีงบประมาณ 2531 และการติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่กำหนดให้ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2533 : 20-21) ว่าสภาพของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอไม่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษาและบุคคลอื่น ๆ ตามที่คาดหวังว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจะปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนกระทรวงได้และหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดกรมต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดและอำเภอ พยายามที่จะหนีศูนย์กลางไม่ขึ้น

ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ โดยเรียกร้องความเป็นหน่วยงานอิสระ ทั้งนี้จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน โดยเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่ง เป็นหัวหน้าหน่วยงานส่วนมากปฏิบัติตน เป็นผู้บริหารมากกว่าการปฏิบัติตน เป็นผู้นำ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจนทำให้บุคลากรในสำนักงานขาดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นผู้คอยปฏิบัติตามคำสั่ง เบื้องบนมากกว่าที่จะคิดค้นวิธีการ เทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงบุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการระบุว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานคือปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะความไม่พร้อมของบุคลากร 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 ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำหรับอุทิศ ภูมิชัย (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาจังหวัด สุราษฎร์ธานีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้าน

จะ เห็นได้ว่าพฤติกรรมการผู้นำและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างก็ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ดังนั้นทั้งสองประการนี้จึงมีความสัมพันธ์กัน จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อทำให้สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของกระทรวงตามภารกิจที่กำหนด ให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะมีผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในฐานะที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับศึกษาธิการ

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

วัตถุประสงค์

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 และพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ แต่ละจังหวัดในเขตการศึกษา 3 ว่าอยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละจังหวัดในเขตการศึกษา 3 ว่าอยู่ในระดับใด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ว่าสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงไร

4. เพื่อค้นหาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ใช้สำหรับเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3
5. เพื่อรวบรวมข้อ เสนอแนะของบุคลากร เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3

สมมติฐาน

สมมติฐานในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 มีดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3
2. พฤติกรรมผู้นำมีมิติสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้
3. พฤติกรรมผู้นำมีมิติสัมพันธ์อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ 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 เป็นแนวทางสำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์นำไปใช้วางแผนการคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอและ เป็นแนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาศึกษานิเทศก์อำเภอให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อไป

2.3 เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง พฤติกรรมผู้นำของผู้วิจัยเอง และผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอคนอื่น ๆ ในอนาคต

2.4 สามารถนำผลการพยากรณ์ใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ได้

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยเรื่องนี้มีดังนี้

1. เนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจไว้ดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำมี 2 มิติคือ มิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 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 พฤติกรรมผู้นำกึ่งสัมพันธ์ (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

การวิจัย เรื่องนี้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

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

4. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ยกเว้นศึกษาธิการอำเภอและผู้รักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ
5. พฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการตัดสินใจสั่งการ และด้านการมอบหมายงานซึ่งพิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ จากบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
6. พฤติกรรมผู้นำมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 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 ทั้งนี้พิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

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

10. ความพึงพอใจทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลทั้งที่เป็นความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอก ทั้งนี้พิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถาม วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ