

342.1106

ส 2199

๕.๖

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
และเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักทบทวนผลงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดุสิต ๕๑ ถนนอินท กรรณะ ๑๑

ปริญญาโท

ของ

สะอาด แสงรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ตุลาคม ๒๕๒๐

27 M.A. 2521

67924

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำคณะ ได้พิจารณาปริญญาโทฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิตของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้.

โสภา อรรถมาตย์

ประธาน

วิมล หนู

กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือเป็นอย่างดี
จากคณาจารย์ อาจารย์ วิจิตร วรุตบางกูร และอาจารย์ จิราภรณ์ บุญส่ง ซึ่งท่านได้กรุณา
ให้คำปรึกษาและคำแนะนำอย่างใกล้ชิดด้วยดีตลอดเวลา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะกรรมการสำนักงานการศึกษาระดับชาติ ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยเรื่องนี้
เป็นเงินจำนวน ๕,๐๐๐ บาท

ขอขอบคุณ คุณประภาส นันโท และคุณรุ่งศักดิ์ ป้องงกลาง ที่ให้ความช่วยเหลือในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณ คุณประพนธ์ จันทนุรักษ์ คุณศิลาณรงค์ โยธาทัย คุณบุญพร้อม แสนบุญ
คุณนิพนธ์ พลศักดิ์ และคุณทองม้วน แสงรัตน์ ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการวิจัย
ครั้งนี้.

สะอาด แสงรัตน์

ตุลาคม ๒๕๒๐

สารบัญ

บทที่	หน้า
๑ บทนำ	๑
ภูมิหลัง	๑
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	๓
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	๔
นิยามศัพท์เฉพาะ	๕
๒ ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	๗
พฤติกรรมผู้นำ	๗
ความพึงพอใจในการทำงาน	๑๔
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจ ในการทำงาน	๒๖
สมมุติฐานในการศึกษา	๒๘
๓ วิธีดำเนินการ	๒๙
กลุ่มตัวอย่าง	๒๙
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	๓๓
แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ	๓๓
แบบสอบถามสำหรับวัดความพึงพอใจในการทำงาน	๓๔
การเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๕
การจัดกระทำกับข้อมูล	๓๖
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๓๗

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๕
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๕
	คำสถิติพื้นฐานของ คะแนนพฤติกรรม รรณผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	
	พฤติกรรม รรณผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจ	๔๐
	ทดสอบความแตกต่างของ คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรม รรณผู้นำ	
	แบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน	๔๖
	ทดสอบความแตกต่างของ คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรม รรณผู้นำ	
	แบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน จำแนกตามกลุ่มครู	
	ที่มีระดับความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ	๔๗
	ทดสอบความแตกต่างของ คะแนนพฤติกรรม รรณผู้นำในกลุ่มครู	
	ที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ	๔๘
	หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม รรณผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	
	และแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ	๕๓
	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	ของพฤติกรรม รรณผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน	
	กับ ความพึงพอใจ	๕๔
	ทดสอบความแตกต่าง คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของ ครู	
	ในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรม รรณผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	
	กับแบบมุ่งงาน	๕๕

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๕๘
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	๕๘
วิธีดำเนินการ	๕๘
การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๙
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๐
อภิปรายผล	๖๒
ข้อเสนอแนะ	๖๔
บรรณานุกรม	๗๓
ภาคผนวก	๘๑

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
๑	จำนวนโรงเรียนและจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ๓๐
๒	จำนวนโรงเรียนที่แจกแบบสอบถามและจำนวนแบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษา ๓๖
๓	ค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน และความพึงพอใจ ๔๑
๔	ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจ ๔๑
๕	ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ กับแบบมุ่งงาน ๔๖
๖	ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน จำแนกตามกลุ่มครูที่มีระดับความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ ๔๗
๗	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ ๔๘
๘	ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ ๕๐
๙	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ ๕๑
๑๐	ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ ๕๒

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
๑๑/ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน กับความพึงพอใจ	๕๓
๑๒ ผลการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำ กับความพึงพอใจ กับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ	๕๔
๑๓ คะแนนความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงาน	๕๕
๑๔ คะแนนความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์	๕๖
๑๕ / ความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่ มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน	๕๗

บทที่ ๑

บทนำ

ภูมิหลัง

ความสามารถและประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดนั้น อยู่กับคุณสมบัติผู้นำในองค์การ ลักษณะและพฤติกรรมปทัสฐานในองค์การ (Organization Norm) จะเป็นอย่างไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางพฤติกรรมของหัวหน้างานหรือผู้นำ หากผู้นำเป็นคนที่มีความรู้ มีจริยธรรม มีความสามารถ ย่อมดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมปราชญ์ จอมเทศ, ๒๕๑๖ : ๖๓) ในการบริหารโรงเรียน พันธ์ น้อยแสงศรี (๒๕๑๓ : ๑๐) ได้ให้ความเห็นว่า ถึงแม้ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาจะมีบทบาทต่าง ๆ มากมายก็ตาม แต่ไม่มีบทบาทใดจะสำคัญ หรือเทียบเท่าบทบาทในการ เป็นผู้นำทางการศึกษาของโรงเรียน เพราะถ้าหากครูใหญ่ปราศจากความรอบรู้ของความเป็นผู้นำ การบริหารงานในโรงเรียน จะดำเนินไปด้วยความลำบาก หรือสำเร็จได้ยาก การที่คณะครูจะให้ความร่วมมือในการทำงานได้ดีเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการนำของครูใหญ่ เป็นสำคัญ ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ จึงมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก

ถึงแม้ครูในโรงเรียนจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีวุฒิทางการศึกษาสูงส่งสักเพียงใดก็ตาม หากครูใหญ่หรือผู้บริหารการศึกษาไม่ให้การบำรุงรักษาที่ดีให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมหวังได้ยากกว่าครูเหล่านั้นจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียนตลอดไป เพราะหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงานที่เขากระทำอยู่ ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเนือยชาลงทุกที (วีระชาติ แก้วไสย, ๒๕๑๔ : ๒) ครูใหญ่เป็นจำนวนไม่น้อยที่บริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน เป็นเหตุให้เกิดความไม่เข้าใจและความขัดแย้งระหว่างครูใหญ่กับครูเสมอ ฝ่ายครูใหญ่ก็ว่าฝ่ายครูไม่ดี

ไม่ให้ความร่วมมือ ทางฝ่ายครูก็วิพากษ์วิจารณ์ครูใหญ่ เช่นเดียวกัน เป็นต้นว่า ครูใหญ่ไม่ให้ความยุติธรรม ใช้อำนาจเด็ดขาด กีดกันความก้าวหน้าของครู าสตา (อนันต์ มาสวัสดิ์, ๒๕๑๔ : ๒) ซึ่งความขัดแย้งดังกล่าวนี้จะเห็นผลให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งกันในโรงเรียน ครูแตกความสามัคคี ต่างคนต่างอยู่และห่างงานไปวัน ๆ โดยไม่ร่วมมือกัน โครงการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารวางไว้จะล้มเหลว ในการบริหารงานที่ดีนั้น ควรให้ไ้ทั้งงานและน้ำใจของผู้นร่วมงาน (สมพงษ์ เกษมสิน, ๒๕๑๖ : ๔๔๔) ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงานของตน เขาจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความอดุสาหะพยายาม ซึ่งจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าทั้งพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารในโรงเรียน การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่และความพึงพอใจในการทำงานของครู มีผู้สนใจและศึกษากันมากในต่างประเทศ เช่น ฟาสต์ (Fast) ได้วิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในทางบวก (Stogdill, 1974 : 31) และ คุก (Cook) ได้ศึกษาพบว่า ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงจะเป็นผลให้คณะครูมีความพึงพอใจในงานสอน และมีประสิทธิภาพในหน้าที่การงานในระดับสูง (Cook, 1970 : 5063-A) สำหรับในประเทศไทยการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร

การที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษากับครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล เพราะว่าจากผลการวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา

เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๗ พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อเปรียบเทียบ
 ตามประเภทของโรงเรียนแล้ว โรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดเทศบาลและองค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัดได้คะแนนต่ำสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๑๗ : ๒๐)
 และการที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็เพราะเห็นว่าเป็นภาคที่มีขนาดใหญ่
 ประกอบด้วยจังหวัดต่าง ๆ ๑๖ จังหวัด ประชากรร้อยละ ๔๔ ประกอบด้วยอาชีพการเกษตร
 รายได้ของประชากรต่ำมาก ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ ชาวชนบท
 ส่วนมากมีความรู้เพียงพออ่านออกเขียนได้ เมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วแทบไม่มีโอกาส
 ได้ใช้ความรู้ ส่วนใหญ่ความสามารถในการอ่านจะลดลง ชาวชนบทส่วนมากมีอนามัยไม่ดี
 (วีระเทพ หาญณรงค์, ๒๕๑๕ : ๕๐) นอกจากนี้คุณภาพทางการบริหารการศึกษาของ
 โรงเรียนประถมศึกษาในภาคนี้เมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่น ๆ แล้ว ปรากฏว่าจำนวนครู
 ที่มีวุฒิน้อย อัตราส่วนนักเรียนต่อครู ๑ คนสูงสุด มีพื้นที่โรงเรียนต่อหัวนักเรียนค่อนข้าง
 น้อย ใ้รับงบดำเนินการและค่าอุปกรณ์การเรียนต่อหัวต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 แห่งชาติ, ๒๕๑๗ : ๔๗) จะเห็นว่า สภาพการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ไม่ได้เอื้ออำนวยต่อ
 การจัดการศึกษาของภาคนี้เท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
 พฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การ
 บริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นส่วนหนึ่ง
 ที่จะช่วยให้พบแนวทางปรับปรุงคุณภาพทางการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

๑. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๒. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำที่

มุ่งสัมพันธ์และมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

๓. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผู้นำมุ่งสัมพันธ์กับมุ่งงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

๑. ผลการวิจัยนี้จะได้นำเสนอต่อผู้บริหาร การศึกษาระดับสูงและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อใช้ในการพิจารณาคัดเลือก และเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร ตลอดจนเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

๒. ใช้เป็นข้อเสนอแนะแก่สถาบันผลิตผู้บริหารการศึกษาให้มองเห็นความสำคัญและความจำเป็นของพฤติกรรมผู้นำ เพื่อนำไปใช้ในการปลูกฝังพฤติกรรมผู้นำแก่ผู้บริหารรุ่นใหม่ต่อไป

ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

๑. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

๑.๑ เป็นครูในโรงเรียนที่มีครูตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป

๑.๒ เป็นครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่คนปัจจุบันดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

๑.๓ เป็นครูสอนประจำการและปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

๒. ตัวแปรที่จะศึกษา

๒.๑ ตัวแปรอิสระ คือ พฤติกรรมผู้นำ ประกอบด้วย

- พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์ (Consideration)
- พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงาน (Initiating Structure)

๒.๒ ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

๑. พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการบำรุงขวัญ และกำลังใจของผู้ร่วมงานในกลุ่มด้วย

๒. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ มีความสนใจ และเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง

๓. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสนใจในค่านผลงาน ความเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบาย การติดต่อสื่อสารและวิธีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

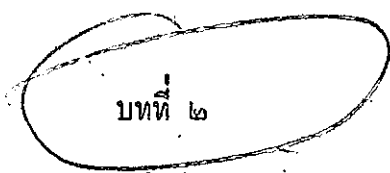
๔. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานและสิ่งตอบแทน

๕. ขวัญ (Morale) หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นสภาพการปฏิบัติงานของตัวบุคคลและหมู่คณะ เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความมั่นใจและสิ่งอื่น ๆ

๖. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๗. ครูใหญ่ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา (โรงเรียนประถมศึกษา) อยู่ในปัจจุบัน

๘. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา



บทที่ ๒

ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

พฤติกรรมผู้นำ

ด้วยเหตุที่มนุษย์ไม่ได้อยู่คนเดียวจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นจึงต้องรู้ถึงวิธีการในอันที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดผลดี การที่จะอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะนั้นจะต้องมีผู้นำหรือหัวหน้า (สุชา จันทรเอม, ๒๕๑๑ : ๖๑๖) ผู้นำเปรียบเสมือนดวงประทีปหรือหางเสือที่จะทำให้งานของกลุ่มหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จดังที่วางจุดมุ่งหมายไว้ ผู้นำและพฤติกรรมผู้นำเป็นที่ต้องการมากขึ้นในปัจจุบัน เดิมการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำแยกเป็นสองแนวทางด้วยกันคือ แนวแรก เชื่อว่าผู้นำมีลักษณะโครงสร้างภายนอกที่สามารถสังเกตเห็นได้ มีคุณสมบัติการเป็นผู้นำมาแต่กำเนิด ส่วนแนวที่สอง เชื่อว่าผู้นำนั้นไม่ใช่ผู้มีพรสวรรค์มาแต่กำเนิด แต่พฤติกรรมผู้นำและลักษณะผู้นำสามารถปลูกฝังและเรียนรู้ได้จากการศึกษาอบรมและประสบการณ์ การศึกษาผู้นำในปัจจุบันจึงเน้นไปในแนวที่สอง (วิจิตร ชีระกุล, ๒๕๑๘ : ๑๘)

ทอมป์สัน (Thompson and Others, 1968 : 102) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่สามารถควบคุมให้คนอื่นร่วมมือกันดำเนินงานให้โดยลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อูห์ย นีร์ญโต (๒๕๑๕ : ๓๓) มีความเห็นว่า การเป็นผู้นำ คือการใช้ความสามารถหรือใช้อิทธิพลจูงใจคนให้เกิดความยินยอมพร้อมใจในการปฏิบัติการเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การเป็นผู้นำมิได้หมายถึงการใช้อำนาจบังคับแต่อย่างใด ในทำนองเดียวกัน ออร์ดเวย์ (Ordway, 1963 : 20) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลจูงใจคน เพื่อให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้โดยลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่คนเหล่านั้นเห็นว่าเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ หลักในการพิจารณาว่า " ผู้นำ " คือใครนั้น ภิญโญ สาทร (๒๕๑๘ : ๑๓๘) ให้หลักไว้ ๓ ประการ คือ

๑. ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในหลาย ๆ คนที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความ

สามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้
ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

๒. ผู้นำ คือบุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะ
ผู้นำเป็นกระบวนการสองทาง คือผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในบางคราวผู้ตามก็มี
อิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มทุกคน

๓. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร ผู้นำและผู้บริหารอาจเป็นคน ๆ
เดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดย
ตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำแท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้า
หรือผู้บริหาร แต่เขามีอำนาจมีอิทธิพลและความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติหรือ
ปฏิบัติตามความเห็น ความต้องการของเขาได้

จากความหมายของผู้นำต่าง ๆ ที่กล่าวนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความ
สามารถในการใช้อิทธิพลจูงใจคนให้ร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
กัน โดยที่ทุกคนเห็นพ้องกันว่าเป็นสิ่งอันพึงปรารถนาและยินยอมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

การศึกษาแบบการเป็นผู้นำเป็นเครื่องมือที่ให้เห็นพฤติกรรมผู้นำได้เป็นอย่างดี
ไฟท์เพอร์ (Pfeffer, 1960 : 92 - 93) ได้แบ่งผู้นำโดยพิจารณาจากการใช้อำนาจ
หน้าที่ของผู้นำเป็นหลัก แบ่งได้สามแบบคือ

๑. ผู้นำแบบอิตาเลีย (Autocratic Leader) เป็นผู้ที่ชอบใช้อำนาจ
เป็นที่ตั้ง กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงานด้วยตนเอง แล้วมอบให้
บุคคลากรในหน่วยงานไปปฏิบัติโดยไม่ปรึกษาหารือหรือฟังความคิดเห็นของผูรร่วมงาน การ
วินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ จะกระทำไปโดยลำพัง บุคคลากรในหน่วยงานมีหน้าที่เพียงปฏิบัติ
ตามคำสั่งเท่านั้น

๒. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire Leader) เป็นผู้นำที่ใช้
อำนาจควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย ปล่อยให้แต่ละคนทำงานตามความพอใจของ
ตนเอง การควบคุมตรวจตราให้ปฏิบัติตามแนวทางในการปฏิบัติงานมีน้อยมาก ไม่มีการ

กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้แน่นอน ผู้เป็นหัวหน้าทำหน้าที่เพียงลงนามหรือผ่านเรื่องเท่านั้น ผู้นำขาดความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

๓. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leader) เป็นผู้นำที่ถืออำนาจของกลุ่มเป็นสำคัญ การบริหารงานจะกระทำไปในนามของกลุ่ม ให้บุคคลากรในหน่วยงานทุกคนร่วมกันกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน บุคคลากรที่เกี่ยวข้องของทุกคนมีส่วนร่วมในการออกความเห็น เสนอแนะหรือปรึกษาหารือร่วมกันทุกคน การวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจกระทำโดยยึดหลักการและเหตุผลเป็นหลัก

★ เกตเซลส์และกูบา (Getzels and Guba, 1957 : 102) ได้แบ่งผู้นำตามลักษณะพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการบริหารงาน แบ่งได้ ๓ แบบ คือ

๑. ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Nomothetic leader) เป็นผู้นำที่ยึดวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความพอใจ ความต้องการของผู้นร่วมงาน

๒. ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic leader) เป็นผู้นำที่คำนึงถึงความพอใจ ความต้องการของผู้นร่วมงานเป็นสำคัญกว่าวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ขององค์การ

๓. ผู้นำประสานประโยชน์ (Transactional leader) เป็นผู้นำที่ปิดเอาผลประโยชน์ขององค์การหรือหน่วยงานและความพึงพอใจของผู้นร่วมงานไปพร้อมกันทั้งสองฝ่าย คือ ให้ได้ทั้งงานและน้ำใจผู้นร่วมงาน

สมาน วีระกำแหง (๒๕๑๓ : ๒) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้นำนอกจากจะเป็นคุณสมบัติที่ติดตัวมาแต่กำเนิดแล้ว ยังอาจฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ ในปัจจุบันจึงมีผู้ศึกษาผู้นำด้วยการวิเคราะห์จากพฤติกรรมผู้นำ (Leader behavior) ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่ามีคุณสมบัติของภาวะผู้นำอยู่มากน้อยเพียงใด เพราะผู้นำจะต้องแสดงบทบาทในการดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากเราไม่สามารถจะวัดพฤติกรรมของบุคคลให้หมดทุกด้านได้ จึง

จำเป็นต้องเลือกวัดพฤติกรรมเพียงบางด้านเท่านั้น เฮมพิล (Hemphill, 1955 : 338) ได้ศึกษาพฤติกรรมของหัวหน้างาน พบพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ๒ แบบ คือ

- ๑. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี ความสนใจ ความเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานในกลุ่ม โดยคำนึงถึงบุคคลเป็นสำคัญ
- ๒. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมที่แสดงในค่านผลงานมากกว่าในเรื่องส่วนตัวของบุคคลในองค์กร

เฮมพิล (Hemphill) และคูนส์ (Coons) อาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) ได้ร่วมกันวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำเป็นครั้งแรกเมื่อ ค.ศ. ๑๙๕๗ โดยได้สำรวจแล้วทำรายงานผลพฤติกรรมผู้นำออกมาเป็น ๔ มิติ คือ

- ๑. การกระทำของผู้นำที่พยายามให้เกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานแทนที่จะทำงานแข่งขัน (Intergration)
- ๒. การกระทำที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และความเข้าใจความเป็นไปของกลุ่ม (Communication)
- ๓. การกระทำซึ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จโดยยึดผลทั้งคุณภาพและปริมาณ (Production emphasis)
- ๔. การกระทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกลุ่ม เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น ๆ (Representation)
- ๕. ความพยายามที่จะทำให้ผู้นำเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Fraternization)
- ๖. ความพยายามที่จะจำแนกหน้าที่และนโยบายในการดำเนินการ (Organization)

๗. ความพยายามที่จะให้รางวัล หรือลงโทษ หรือคัดสิ่งหนึ่งสิ่งใด
(Evaluation)
๘. การกระทำซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่ม
(Initiation)
๙. การกระทำซึ่งแสดงว่าไม่ยอมรับนับถือความคิดของผู้อื่นและสมาชิกในกลุ่ม
(Domination)

ในปีเดียวกันนั้น ฮาลปิน (Halpin) และไวเนอร์ (Winer) ได้ปรับปรุงเครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำขึ้น และใช้ทดลองกับผู้บังคับการบิน โดยให้นักบินจำนวน ๘๒ คน เป็นผู้ตอบแบบทดสอบ และให้นักบินอีก ๓๐๐ คน บรรยายพฤติกรรมผู้นำของเขาอีก ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมและบรรจุพฤติกรรมต่าง ๆ ลงไปในมิติทั้ง ๕ ให้เหลือเพียง ๔ มิติด้วยกันคือ พฤติกรรมด้านสัมพันธ์ภาพ (Consideration) พฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) พฤติกรรมด้านเพิ่มผลผลิต (Production Emphasis) และพฤติกรรมด้านความรู้สึก (Sensitivity) แต่ปรากฏว่ามีมิติที่สำคัญและผู้นำยึดปฏิบัติกันอยู่มากคือ พฤติกรรมด้านสัมพันธ์ภาพและพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ต่อมา ฟลิชแมน (Flishman) ได้ทำการศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ความสัมพันธ์ทั้งสองมิตินั้นมีอย่างชัดเจน และได้ยืนยันมาอีกครั้งหนึ่งแบบทดสอบแรกถูกคัดทอนเหลือเพียงมิติด้านสัมพันธ์ภาพและด้านกิจสัมพันธ์เท่านั้น แบบทดสอบนี้ได้อีกชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire รู้จักกันทั่วไปในนามของ LBDQ สร้างโดย ฮาลปิน และ ไวเนอร์ มีทั้งหมด ๔๐ ข้อ แบบทดสอบนี้ถูกนำไปใช้ในหลายวงการด้วยกัน รวมทั้งวงการศึกษาค้นคว้า (วิจิตร ชีระกุล, ๒๕๑๘ : ๑๘ - ๒๐)

ในปี ค.ศ. ๑๙๖๘ แมนซัวร์ (Mansour, 1969 : 526 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ พบว่า

๑. ทั้งครูใหญ่และครูส่วนมากมีความเห็นว่า ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้สามารถตอบ

สนองความต้องการของสมาชิกในกลุ่มได้ และต้องสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้

๒. คาสัมประสิทธิ์สัมพันธระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับทรศนะของครูที่มีต่อครูใหญ่มีค่าเป็นบวก

๓. ครูที่มีทรศนะต่อพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่สูง จะคาดหวังพฤติกรรมของครูใหญ่ไว้ต่ำ แต่ครูที่มีทรศนะต่อพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ต่ำ จะคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ไว้สูง

๔. ลักษณะส่วนตัวของครูบางอย่าง เช่น เพศ ประสบการณ์ทางการสอน ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อทรศนะและความคาดหวังของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ในทางบวก

กริมส์เลย์ (Grimsley, 1970 : 5193 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐมิสซูรี เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๖ พบว่า

๑. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกไม่ได้ช่วยความคิดริเริ่มหรือไหวพริบของผู้บริหารเพิ่มขึ้น และไม่เกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา การเตรียมตัวเพื่ออาชีพ และตำแหน่งที่ดำรงอยู่เลย

๒. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ส่วนมากเป็นผู้มีการเตรียมตัวเพื่ออาชีพครู และได้รับการศึกษาสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

ลอยส์ (Lois, 1975 : 1941-A) ทำการวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี โดยใช้แบบสอบถามขวัญและพฤติกรรมผู้นำ สอบถามครูใหญ่จำนวน ๒๒ คน และครู ๒๒๐ คน พบว่า ทั้งครูใหญ่และคณะครูต่างยอมรับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ในลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน และพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูจริง ในทำนองเดียวกัน โฟเลย์ (Foley, 1971 : 2944 - A) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ

หัวหน้างานกับขวัญและประสิทธิภาพของกลุ่ม โดยศึกษาจากหัวหน้างาน ๓๒ คน และผู้ร่วมงาน ๑๐๓ คน โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ วัดพฤติกรรมผู้นำ แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและประสิทธิภาพของกลุ่ม พบว่า พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับขวัญของสมาชิกในกลุ่มจริง ผู้นำที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานสูงจะทำให้ขวัญของสมาชิกในกลุ่มสูงด้วย ผลการวิจัยของ ลอยด์ และของโฟเลย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คาร์วิลล์ (Carvill, 1975 : 248 - A) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีอิทธิพลต่อขวัญของครูใหญ่จริง ครูใหญ่ที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารการศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำสูง จะมีขวัญสูงกว่าครูใหญ่ที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารการศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำต่ำ แต่ผลการวิจัยของ เวลส์ (Wales, 1971 : 2385 - A) ซึ่งทำการวิจัยกับครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เมืองลอสแอนเจลิส พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ไม่มีผลต่อขวัญของครูแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะระดับขวัญของครูขึ้นลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

เซอร์จิโอวันนิ (Sergiovanni) และคณะ ได้วิจัยเมื่อ ค.ศ. ๑๙๖๔ พบว่า ครูโดยทั่ว ๆ ไปจะชอบพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่แบบผสมผสานระหว่างแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ (ครรชิต ทรานชรินทร์, ๒๕๑๒ : ๒๔)

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำมีผู้ศึกษากันมากในัจจุบัน สำหรับประเทศไทยได้มีผู้สนใจและศึกษากันมาก ณรงค์ รมณีกุล (๒๕๑๗ : ๓) ได้ทำการศึกษาลักษณะผู้นำของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย พบว่า

๑. ลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ คือ อัคราธิปไตย เสรีนิยม และประชาธิปไตย ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูไม่แตกต่างกัน
๒. คุณวุฒิ ช่วงอายุ และประสบการณ์ของครูใหญ่ ไม่มีผลทำให้ครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแตกต่างกัน
๓. ครูใหญ่ที่มีวุฒิอนุปริญญาหรือเทียบเท่าหรือสูงกว่า เช่น ป.ม. พ.ม. ป.กศ.สูง หรือ กศ.บ. ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูสูงกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า

ราฟิง อัมเรศ (๒๕๑๓ : ๘๖) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์พฤติกรรม
ผู้นำกับขวัญดี คุณวุฒิ และความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลจังหวัด
อ่างทอง ปีการศึกษา ๒๕๑๖ โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ และแบบสอบถามความเกรงใจ
ถามครูใหญ่ ๑๒๕ คน และครู ๔๔๔ คน พบว่า ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกันมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสอง
มิติต่างกัน ครูใหญ่ที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง และสูงกว่ามีพฤติกรรมผู้นำสูงกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า
และพบอีกว่าพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติมีความสัมพันธ์กับความเกรงใจอย่างมีนัยสำคัญ

✕ ส่วน สมาน วีระกำแหง (๒๕๑๓ : ง - จ) ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม
ทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ถามผู้บริหาร
วิทยาลัยครู ๒๒ คน และอาจารย์ ๒๖๔ คน พบว่า อาจารย์กับผู้บริหารมีความเห็นไม่แตก
ต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู ทั้งพฤติกรรมที่เป็นจริง
และพฤติกรรมที่คาดหวังในค่านิจสัมพันธ์ แต่มีความเห็นแตกต่างกันในพฤติกรรมค่าน
สัมพันธ์ภาพ *

ความพึงพอใจในการทำงาน

แอมเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 8) ให้ความหมายของความพึง
พอใจในการทำงานว่า เป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการ
ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้จาก
องค์กร โยเคอร์ (Yoder, 1953 : 6) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการ
ทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตาม
วัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่อ
งานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางค่านิจวัตถุและทางค่านิจจิตใจ และสามารถสนอง
ความต้องการของเขาได้ แต่ มอร์ส (Morse, 1955 : 27) มีความเห็นว่าความพึง
พอใจในการทำงานนั้น หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง
ถ้ามีความตึงเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความเครียดเป็นผลรวม

จากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความต้องการความเครียดจะลดน้อยลง ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานหลาย ๆ ความหมายดังกล่าวนี้พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางค่านิยมและทางค่านิจใจ ถ้าบุคคลใดได้รับการตอบสนองความต้องการมาก เขาจะมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ซึ่งจะเป็นผลให้เขามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการทำงาน และทำงานด้วยความอุตสาหะพยายาม แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือได้รับการตอบสนองไม่เท่าที่ควรก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

ความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกิดจากการที่บุคคลได้สนองความต้องการเป็นสำคัญ (Secord and Backman, 1964 : 394) เซเลสนิค ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๒ อย่าง โดยยึดทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัลดังนี้

๑. ความต้องการภายนอก (The external need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการได้ทำงานตามความถนัด

๒. ความต้องการภายใน (The internal need) ได้แก่ความต้องการเข้าหู่เข้าพวก ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง (Zalesnick, 1958 : 18)

ความต้องการของบุคคลากรในการปฏิบัติงานนั้น สมพงษ์ เกษมนลิน (๒๕๑๕ : ๓๘๘ - ๓๘๑) มีความเห็นว่า บุคคลมีความต้องการคล้ายคลึงกัน ๑๐ ประการคือ ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเสมอภาค

ความหิวและแสบเย็น การยอมรับนับถือและความพอใจในสภาพการทำงาน มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80) ได้กล่าวว่า ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงสุด กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงจะเกิดขึ้นใหม่อีก ความต้องการของคนแบ่งเป็น ๕ ชั้น ดังนี้

๑. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตให้อยู่รอด ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Security need) เป็นความต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงในการทำงานตลอดจนความมั่นคงทางฐานะและเศรษฐกิจ

๓. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging need) เป็นความต้องการที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับความเป็นมิตร ต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงานและความต้องการให้คนอื่นยอมรับในความสำเร็จของตนเอง

๔. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและฐานะทางสังคม (Esteem or status need) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับ เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของคนทั่วไป ต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง ต้องการเป็นอิสระเสรีภาพ เป็นต้น

๕. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self actualization or Self-realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน ความต้องการอยากเด่นทางหนึ่งทางใดโดยเฉพาะ ซึ่งแต่ละคนมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

จากรวบรวม เสวกวรรณ (๒๕๑๔ : ๑๖) ได้กล่าวถึงความต้องการของ

มนุษย์ว่า ความต้องการต่าง ๆ นั้นเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานสามารถจัดบริการสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถาหน่วยงานไม่สามารถจัดสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ผลงานจะตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่าย อัตรการลาออกจากงานอาจเพิ่มขึ้น ชรุเคน และเชอร์แมน (Chruden and Scherman, 1963 : 269) เห็นว่าวิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น โดยทั่วไปใช้วิธีสนองความต้องการในทางบวกมากกว่าทางลบ การสนองความต้องการในทางบวกของมนุษย์ ได้แก่ การให้รางวัลหรือผลประโยชน์ตอบแทน และการสนองความต้องการในทางลบ เช่น ความกลัวและการลงโทษ เป็นต้น

สิ่งจูงใจ (Incentive) เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Bernard, 1966 : 142) ตามทฤษฎีของ ภิญญู สาทร (๒๕๑๔ : ๑๕๕ - ๑๖๐) เห็นว่า บุคคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้โรงเรียนได้นาน ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ ๕ อย่าง คือ

๑. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ
๒. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุแต่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งการทำงานให้สูงขึ้น โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น
๓. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีที่เียงทำงานดี มีของส่วนตัวประจำตำแหน่ง ฯลฯ
๔. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียนมีความเป็นกันเอง มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ให้ความนับถือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

๕. การบำรุงขวัญหรือการกระตุ้นใจและสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไข

สถานการณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน

นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955 : 44 - 45) มีความเห็นว่า วิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ต้องดูที่ความต้องการเป็นหลัก ในการจูงใจตามวิธีของนิวคัมเมอร์นั้น เน้นหนักไปในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเขาได้เสนอแนะวิธีจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

- ๑. ผู้บริหารต้องทราบและมีความเข้าใจในความสามารถของบุคคลากรในหน่วยงาน โดยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม การตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาควรทำเป็นส่วนตัวพร้อมกับหาทางช่วยเหลือเพื่อแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษแต่อย่างใด การมอบหมายงานจะต้องให้ชัดเจน สนใจในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และมีเทคนิคในการควบคุมงาน
- ๒. หาทางให้คนงานทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากเพียงใดต่อหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบถึงโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของเขา
- ๓. จัดงานที่ท้าทาย งานริเริ่มใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ
- ๔. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและต้องมีระยะเวลาพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อบริเวณในการทำงาน

ส่วน นิโกร (Nigro, 1951 : 201) ให้ความเห็นว่า การที่จูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่ การบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ทำความดีความชอบ เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน

กิเซลลี (Ghiselli and Others, 1955 : 430) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีอยู่ ๕ อย่าง คือ

๑. ระดับอาชีพ (Occupational level) ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

๒. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบาย เหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน

๓. อายุ (Age) ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง ๒๕ - ๓๕ ปี และระหว่าง ๔๕ - ๕๕ ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย ๆ

๔. รายได้ (Finance incentive) ได้แก่รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

๕. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of supervision) ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของคนงาน

กิลเมอร์ (Gilmer and Others, 1966 : 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ ๑๐ อย่าง คือ

๑. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้จัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานที่มีพินความรู้ค่าเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนงานที่มีความรู้สูง เห็นว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

๒. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) เช่น การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน

๓. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำและพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ

๔. ค่าจ้าง (Wages) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่นทั้งหมด

๕. ลักษณะงานที่ทํา (Intrinsic aspects of the job) องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

๖. การบังคับบัญชา (Supervision) องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไว้มากกว่าคนงานชาย

๗. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

๘. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

๙. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง หนองน้ำ หนองส้วม ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

๑๐. สิ่งตอบแทน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

เมื่อ ค.ศ. ๑๙๕๙ เฮอริทซ์เบอร์กและคณะ (Herzberg, 1959 : 81 - 82) ได้วิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยสัมภาษณ์จากนักวิศวกรและนักบัญชีรวม ๒๐๐ คน พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนให้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานมี ๕ ประการ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ

๑. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
๒. การยอมรับนับถือ (Recognition)
๓. ลักษณะของงาน (The work itself)
๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
๕. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

องค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มี ๕ ประการ ซึ่งเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

๑. นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy and Administration)
 ๒. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical supervistion)
 ๓. เงินเดือน (Salary)
 ๔. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal supervistion)
 ๕. สภาพการทำงาน (Working condition)
- นอกจาก ๕ องค์ประกอบสำคัญดังกล่าวนี้แล้ว ยังมีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจอีก ๖ ประการ ได้แก่
๖. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
 ๗. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship supervisir)
 ๘. สถานะของอาชีพ (Status)
 ๙. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship - peers)
 ๑๐. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
 ๑๑. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

องค์ประกอบทั้งสองอย่างนี้ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย และจะส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ

ผลการวิจัยของเฮอรัชเชอร์กเป็นที่สนใจกันมาก มีผู้ค้นพบลงใช้กับงานการศึกษากันมาก เช่น วิคสตรอม (Wickstrom, 1971 : 1249 - A) ได้ศึกษาหาระดับและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครู กับหาความสัมพันธ์

ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองอย่างนี้ กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากครู ๓๗๓ คน ผลการศึกษาพบว่า

๑. องค์ประกอบแห่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ๑๖ ประการ ที่เซอร์ชเบอร์กศึกษาพบนั้น มีจำนวนเพียงพอที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

๒. สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ๔ อย่าง ได้แก่ ความรู้สึกได้ประสบความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบ สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และผลงานที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัว

๓. เพศและตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

ในทำนองเดียวกัน เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1973 : 191) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ได้ศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของตน การยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง และการได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยของ เซอร์จิโอวานนิ ชัดแย้งกับผลการวิจัยของ จอห์นสตัน และ บาวิน (Johnston and Bavin, 1973 : 191) ซึ่งศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในทางตรงข้ามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลับพบว่า เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ในปี ค.ศ. ๑๙๗๑ คอกซ์ (Cox, 1971 : 690 - 691) ได้ศึกษาเรื่องการวัดความพึงพอใจของครู พบว่า

๑. การเพิ่มการควบคุมมีส่วนเกี่ยวข้องกับภาระงานและทัศนคติของครู
๒. การทราบทัศนคติของบุคคลากรในโรงเรียน ทำให้การบำรุงขวัญได้ถูกต้องยิ่งขึ้น
๓. การที่ผู้บริหารหมั่นสำรวจขวัญของครูเป็นครั้งคราว จะช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
๔. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ และโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย
๕. ระดับของโรงเรียนมีส่วนทำให้ครูมีความพึงพอใจในโรงเรียนแตกต่างกันคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น และโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายตามลำดับ

ฮัททิสัน (Hutchison, 1971 : 4289 - A) วิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลากรในโรงเรียน พบว่า

๑. ครูส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน
๒. ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา
๓. บุคคลากรในสำนักงานและครู มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลากรในกลุ่มอื่น
๔. ผู้ที่เป็นสมาชิกองค์การคนงาน จะมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์การคนงาน
๕. ลักษณะของงานที่ทำเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้ามนโยบายการศึกษาของท้องถิ่นและการบริหาร เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
๖. การให้ความช่วยเหลือโดยการแนะนำ มีส่วนทำให้บุคคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๗. ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นของบุคคลากรในโรงเรียน มีลักษณะคล้ายคลึงกับของคณงานในโรงงานอุตสาหกรรมเอกชน

๘. บุคคลากรในโรงเรียนโดยทั่วไปชอบงานและมีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่าคณงานในโรงงานอุตสาหกรรม

สมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา (Pasuwan, 1972 : 23) ได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างเครื่องมือวัดขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของครูเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๔ พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมี ๑๕ อย่าง การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน นอกจากนั้นมีสภาพการทำงานอื่น ๆ เช่น การไม่มีห้องพักครู เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สภาพอาคารเรียนที่ทรุดโทรม เงินเดือนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง แต่ไม่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนั้น ครูที่ไม่มีความพึงพอใจครูใหญ่ มีแนวโน้มที่จะไม่มีความพึงพอใจศึกษาธิการและนักเรียนของเขาด้วย

สำหรับการศึกษาในประเทศ ประสงค์ นียากร (๒๕๑๓ : ฉ - ช) ได้วิจัยสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูสังคังกรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จากการสุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวน ๕๐๗ คน องค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาศึกษาค้นคว้าได้แก่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพรวม ๗ องค์ประกอบ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

๑. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ส่วนรวมโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ แต่ในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

๒. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจของอาจารย์ชายและหญิงใน

ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระดับชั้นตรีและโท โทและเอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันเลย

จรุง นาสสุวรรณ (๒๕๑๗ : ๖๔ - ๖๗) ได้ทำการวิจัยเรื่อง " การศึกษา
แปลงทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก เกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงานมาใช้กับครู
อาชีวะในประเทศไทย " ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. ครูอาชีวะส่วนมากมีความพอใจในอาชีพครูอาชีวะศึกษา
๒. ครูอาชีวะศึกษาที่ได้รับการศึกษาจากภายในประเทศและต่างประเทศมี
ความพอใจในอาชีพครูไม่แตกต่างกัน
๓. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูอาชีวะ
ศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์ก แต่มีรายละเอียดบาง
ประการแตกต่างกันออกไป
๔. อายุและสถานที่ปฏิบัติราชการ ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความพอใจในอาชีพแต่
อย่างใด

ปราณี อารยะศาสตร์ (๒๕๑๘ : ๑๑๖ - ๑๒๐) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง
" ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีว-
ศึกษา " โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยรวม ๑๖๓ คน การ
ศึกษาค้นพบว่า

๑. ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยอยู่ในระดับปาน-
กลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับ
โรงเรียน
๒. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรง
กันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน
ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
๓. ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ทั้งในโรงเรียน
และ วิทยาลัย ปรากฏว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำสุด สูงขึ้นมา

ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา

สำหรับ วีระชาติ แก้วไสย (๒๕๑๔ : ๖๐ - ๖๕) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

๑. ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของตนในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ความรับผิดชอบและความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับความรู้สึกในเรื่องนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำสุด เหนือขึ้นมาได้แก่เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

๒. ครูที่มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ความรับผิดชอบ ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับร่วมงาน องค์ประกอบที่ครูมีความรู้สึกต่ำสุดได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน

เลอวิน (Lewin) ได้ทำการวิจัยร่วมกับ ลิปพิทและไวท์ (Lippit and White) เกี่ยวกับผู้นำและกลุ่มพบว่า ผู้นำแบบอัครตาชิปไทยเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดผลผลิตมากที่สุด แต่สัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มไม่ดี มีการก้าวร้าวและก่อกวนเกิดขึ้นระหว่างสมาชิก สมาชิกภายในกลุ่มไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของกลุ่ม ส่วนในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย การก้าวร้าวของสมาชิกในกลุ่มมีน้อย สมาชิกมีความพึงพอใจในกิจกรรมของกลุ่มมาก ผลผลิตปานกลาง แต่คุณภาพสูง (Secord and Backman, 1964 : 390) ในทำนองเดียวกัน เวอร์ริค (Werrick, 1973 : 3095 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ กับความสามารถในการปรับตัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ในธุรกิจ พบว่า กลุ่มคณาจารย์ที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย สมาชิกภายในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอัครตาชิปไทยและแบบเสรีนิยมอย่างมีนัยสำคัญ

ในปี ค.ศ. ๑๙๖๕ บิคเวลล์ (Biaweri) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือทัศนคติและท่าทีครูใหญ่ที่แสดงต่อครูอย่างมิตรภาพและเข้าใจ (Jacobson, 1964 : 92) และผลการวิจัยของบิคเวลล์นี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรूप (Troop, 1972 : 4313 - A) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮอบกู๊ด (Hobgood, 1971 : 153 - A) ซึ่งพบว่า ลักษณะการบริหารของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวก

ฮาราลิค (Haralic, 1969 : 52) ได้ทำการศึกษากับครูโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน ๔๒ โรงเรียน พบว่า การที่ครูใหญ่ใช้วิธีจูงใจให้ครูทำงานโดยปราศจากการใช้อำนาจบังคับ จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของครูใหญ่ที่แสดงออก และ คูก (Cook, 1970 : 5063 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับตำแหน่งหน้าที่ของครู ผลงานของโรงเรียน และลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่จะช่วยให้ครูมีความพึงพอใจต่อการสอนเป็นอย่างมาก

ฟาซิเนลลิ (Pacinelli) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๔ พบว่า ทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานจริง และในปีเดียวกัน ฮอฟแมน (Hoffman) ได้วิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้งสองมีติดกัน กล่าว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลของกลุ่มในทางบวก (Stogdill, 1974 : 349) ในทำนองเดียวกัน เบอร์กธ (Bergeth, 1970 : 6293 - A) ได้ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสอนของครูมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความสัมพันธ์กับครูใหญ่เป็นอย่างดี จะมีความพึงพอใจในการสอนมาก

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย เขียน แสงหนุ่ม (๒๕๑๔ : ๓๔) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาจากผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและหัวหน้ากองจำนวน ๑๔ คน และผู้ใต้บังคับบัญชา ๔๐๐ คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาดูงานเป็นสิ่งสำคัญ มีระดับสูงกว่าความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาถือมอบหมายสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญอย่างไม่มีนัยสำคัญ

สมมุติฐานในการศึกษา

๑. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู
๒. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู
๓. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู จะสูงกว่าค่าความสัมพันธ์พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ๓.๓๖ 3
๔. ครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน ๓.๓๖ ๔

วิธีดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน ๓ จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด ชัยภูมิ และหนองคาย ปีการศึกษา ๒๕๑๘

เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

๑. เป็นครูในโรงเรียนที่มีครูตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป
๒. เป็นครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่คนปัจจุบันดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน
๓. เป็นครูสอนประจำการและปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

๑. สุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้ ๓ จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด ชัยภูมิ และหนองคาย
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติของโรงเรียน ครูใหญ่ และครู จากทะเบียนการจัดชั้นเรียน และเอกสารอื่น ๆ ที่ส่วนการศึกษาและหมวดการศึกษาของเทศบาลใน ๓ จังหวัดดังกล่าว เพื่อคัดเลือกโรงเรียนและครูให้อยู่ในเกณฑ์ที่จะศึกษา
๓. สุ่มโรงเรียนจากทุกอำเภอในแต่ละจังหวัด โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแยกกลุ่ม (Stratified Random Sampling) ให้ได้ ๕๕ โรงเรียน

๔. สุ่มครู โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากโรงเรียนที่สุ่มได้ตามข้อ ๓ ดังนี้

๔.๑ โรงเรียนที่มีครูตั้งแต่ ๑๑ คนขึ้นไป สุ่มเอาโรงละ ๕๐ % ของจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนนั้น ๆ

๔.๒ โรงเรียนที่มีครูต่ำกว่า ๑๑ คน สุ่มเอาโรงละ ๕ คน

ผลการสุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง ๑

ตาราง ๑ แสดงจำนวนโรงเรียน และจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
แยกเป็นอำเภอ และจังหวัด

จังหวัด	อำเภอ	จำนวน ร.ร. กลุ่มตัวอย่าง			จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง		
		องค์การ	เทศบาล	รวม	องค์การ	เทศบาล	รวม
ร้อยเอ็ด	เมือง	๕	๑	๖	๓๖	๑๔	๕๐
	ธวัชบุรี	๔	-	๔	๓๐	-	๓๐
	เสลภูมิ	๓	-	๓	๑๖	-	๑๖
	โพนทอง	๓	-	๓	๒๐	-	๒๐
	อาจสามารถ	๓	-	๓	๑๕	-	๑๕
	พนมไพร	๓	-	๓	๒๔	-	๒๔
	จตุรพักตรพิมาน	๒	-	๒	๑๓	-	๑๓
	เกษตรวิสัย	๒	-	๒	๑๕	-	๑๕
	สุวรรณภูมิ	๔	-	๔	๒๓	-	๒๓

จังหวัด	อำเภอ	จำนวน ร.ร. กลุ่มตัวอย่าง			จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง		
		องค์การ	เทศบาล	รวม	องค์การ	เทศบาล	รวม
ชัยภูมิ	ปทุมรัตน์	๑	-	๑	๖	-	๖
	หนองพอก	๑	-	๑	๕	-	๕
	กิ่ง อ.เมืองสงวน	๑	-	๑	๕	-	๕
	กิ่ง อ.โพธิ์ชัย	๑	-	๑	๖	-	๖
	เมือง	๔	๑	๕	๒๔	๖	๓๐
	จตุรัส	๔	-	๔	๒๖	-	๒๖
	บ้านหันจมนรงค์	๑	-	๑	๒๑	-	๒๑
	บ้านเขวาส	๑	-	๑	๔	-	๔
	แก่งคร้อ	๕	-	๕	๑๔	-	๑๔
	คอนสวรรค์	๕	-	๕	๑๑	-	๑๑
	ภูเขียว	๑	-	๑	๕๔	-	๕๔
	เกษตรสมบูรณ์	๑	-	๑	๒๐	-	๒๐
	คอนสาร	๕	-	๕	๑๒	-	๑๒
	บ้านแท่น	๑	-	๑	๕	-	๕
	หนองบัวแกง	๑	-	๑	๑๕	-	๑๕

จังหวัด	อำเภอ	จำนวน ร.ร. กลุ่มตัวอย่าง			จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง		
		องค์การ	เทศบาล	รวม	องค์การ	เทศบาล	รวม
หนองคาย	เมือง	๓	๑	๔	๑๔	๔	๒๘
	ท่าบ่อ	๒	๑	๓	๑๔	๑	๑๕
	ศรีเชียงใหม่	๑	๑	๒	๙	๑	๑๐
	สังคม	๑	๑	๒	๙	๑	๑๐
	โพนพิสัย	๔	๑	๕	๒๔	๑	๒๕
	บึงกาฬ	๑	๑	๒	๒๑	๑	๒๒
	เซกา	๑	๑	๒	๑๖	๑	๑๗
	โพนพิสัย	๑	๑	๒	๙	๑	๑๐
	กิ่ง อ.พรเจริญ	๑	๑	๒	๙	๑	๑๐
รวม		๒๒	๓	๒๕	๑๒๓	๒๙	๑๕๒

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน ๒ ฉบับ คือ

๑. แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ ใช้แบบสอบถาม LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ซึ่งแปลเรียบเรียงโดย วิจิตร ชีระกุล แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมี ๔ ตัวเลือก จำนวน ๔๐ ข้อ ใช้วัดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ๑๕ ข้อ วัดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ๑๕ ข้อ และอีก ๑๐ ข้อ เพิ่มเติมขึ้นเพื่อทำให้เครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูงยิ่งขึ้น จึงไม่นำมาคิดคะแนน ตัวอย่างแบบสอบถาม เช่น

(๐) ครูใหญ่ทำให้คณะครูรู้สึกอบอุ่นและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ก ข ค ง

(๐๐) ครูใหญ่เร่งให้คณะครูทำงานเสร็จทันเวลา ก ข ค ง

วิธีดำเนินการ ให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพิจารณาว่าครูใหญ่ในโรงเรียนนั้นมีพฤติกรรมตามแบบสอบถามมากน้อยเพียงใด เมื่อพิจารณาแล้วให้เขียนวงกลมรอบตัวอักษร ก ข ค ง ตัวใดตัวหนึ่ง เมื่อ

ก. หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าวเสมอ ๗

ข. หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าวบ่อยครั้ง

ค. หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าวนาน ๗ ครั้ง

ง. หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าวน้อยมากหรือไม่เคย

เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่แยกออกเป็นสองส่วน คือ คะแนนสำหรับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) ได้จากคะแนน ข้อ ๑, ๓, ๖, ๘, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๒๐, ๒๑, ๒๓, ๒๖, ๒๘, ๓๑, ๓๔, และ ๓๘ คะแนนสำหรับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) ได้จากคะแนนข้อ ๒, ๔, ๕, ๙, ๑๑, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๒๒, ๒๔, ๒๙, ๓๒, ๓๕, และ ๓๘

การให้คะแนน ให้คะแนนตามน้ำหนักของพฤติกรรม เมื่อตอบข้อ ก ให้ ๔ คะแนน

ตอบข้อ ข ค ง ให้ ๓, ๒, ๑ คะแนนตามลำดับ ยกเว้นข้อ ๙, ๑๒, ๑๔ และ ๒๐ ซึ่งจะให้คะแนนกลับกันเป็น ๑, ๒, ๓, ๔ คะแนน เมื่อตอบข้อ ก ข ค ง ตามลำดับ รวมคะแนนพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติแล้วหากคะแนนเฉลี่ย

เกณฑ์การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ ถ้าได้ระดับของคะแนนแต่ละมิติระหว่าง ๑๕ - ๓๐ คะแนน จัดอยู่ในเกณฑ์ต่ำ คะแนนระหว่าง ๓๑ - ๔๕ คะแนนจัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนระหว่าง ๔๖ - ๖๐ คะแนนจัดอยู่ในเกณฑ์สูง

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) มีระดับความเชื่อมั่น .๙๓ และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) มีระดับความเชื่อมั่น .๘๓ (Halpin, 1966 : 88) และร่าฟิง อัมเรศ (๒๕๑๓ : ๒๐ - ๒๑) ได้นำแบบสอบถามนี้ทดสอบกับครูจำนวน ๑๕๕ คน และได้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ โดยวิธีแบ่งครึ่ง (Split half) ได้ค่าความเชื่อมั่น .๙๓๘ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามนี้มาใช้วิจัยโดยไม่ทดสอบหาความเชื่อมั่นอีก

๒. แบบสอบถามสำหรับวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยและคณะได้นำเอาเครื่องมือวัดความพึงพอใจของ วีระชาติ แก้วไสย (๒๕๑๔) กับของ เขียน แสงหม่ม (๒๕๑๔) และองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของ เฮอรัทเบอร์ก (Herzberg) ๑๖ อย่างมาสร้างเป็นแบบสอบถามองค์ประกอบละ ๕ ข้อ แต่คัดองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุบงคับบัญชาออก จึงได้แบบสอบถามทั้งหมด ๙๕ ข้อ แล้วนำแบบสอบถามไปให้ประธานกรรมการและกรรมการควบคุมตรวจและแก้ไขเพิ่มเติม นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบกับครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีและเพชรบุรี จำนวน ๑๕๐ คน คัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับการกรอกอย่างสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนน จัดเรียงลำดับคะแนนรวมจากสูงไปต่ำ แยกคะแนนเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำอย่างละ ๓๐ % หากค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยหาอัตราส่วนวิกฤต $t - test$ (Ferguson, 1971 : 125) เลือกเอาเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงซึ่งเชื่อมั่น

ที่ .๐๑ ทุกข้อ เอาจริงประกอบละ ๕ ข้อ รวมทั้งหมด ๔๕ ข้อ แล้วหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับตามสูตรของ คูเคอร์ ริชาร์ดสัน สูตรที่ ๒๐ (KR 20) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .๘๑ ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๐	ผลงานของข้าพเจ้านี้จะได้รับกำหนดยกจากผู้บังคับบัญชา					
๐๐	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติอาชีพครู					

การให้คะแนน ให้ตามน้ำหนักของพฤติกรรม คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้ค่าคะแนนเป็น ๕, ๔, ๓, ๒, ๑ คะแนนตามลำดับ ยกเว้นข้อ ๒๑, ๒๔, ๓๓ และ ๔๓ ให้คะแนนกลับกันเป็น ๑, ๒, ๓, ๔, ๕ //คะแนนเมื่อตอบ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ ตรวจให้คะแนนแล้วรวมคะแนนทั้ง ๔๕ ข้อ เกณฑ์การวิเคราะห์และพิจารณาระดับความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง ปานกลาง และต่ำ คือตามตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ คือ ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ ๗๕ ขึ้นไปจัดเป็นกลุ่มสูง ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ ๒๕ ลงมาเป็นกลุ่มต่ำ นอกนั้นเป็นกลุ่มกลาง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปถึงผู้อำนวยการจังหวัดร้อยเอ็ด ชัยภูมิ และหนองคาย เพื่อขอความร่วมมือในการแจกและตอบแบบสอบถามตลอดจนการหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย การแจกและเก็บแบบสอบถามคืนใช้ ๓ วิธีคือ ๑. ผู้วิจัยเดินทางไปแจกด้วยตนเอง ๒. มอบหมายให้ตัวแทนนำแบบสอบถามไปแจกและขอรับคืน ๓. จังหวัดมีหนังสือขอความร่วมมือไปยังอำเภอและโรงเรียนให้ช่วยแจกและรวบรวมส่งคืนให้ จำนวนโรงเรียนที่แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น ๔๕ โรงเรียน ได้รับคืน ๓๕ โรงเรียน แต่มีการ

กรอกแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ๑ โรง จำนวนโรงเรียนที่ใช้ศึกษาจริง ๗๘ โรง คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๗๖ ของโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลดังแสดงในตาราง ๒

ตาราง ๒ แสดงจำนวนโรงเรียนที่แจกแบบสอบถามและจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

จังหวัด	สังกัด	จำนวนโรงเรียน			จำนวนแบบสอบถาม		
		ทั้งหมด	ได้รับคืน	คิดเป็นร้อยละ	ทั้งหมด	ตอบครบทุกข้อ	คิดเป็นร้อยละ
ร้อยเอ็ด	องค์การฯ	๓๔	๓๓	๘๗.๐๖	๒๒๕	๒๑๘	๘๗.๕๖
	เทศบาล	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๑๔	๑๔	๑๐๐.๐๐
ชัยภูมิ	องค์การฯ	๒๘	๒๕	๘๙.๒๘	๑๗๘	๑๖๘	๘๙.๖๖
	เทศบาล	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๖	๖	๑๐๐.๐๐
หนองคาย	องค์การฯ	๒๐	๑๘	๙๐.๐๐	๑๒๓	๑๑๒	๙๑.๐๖
	เทศบาล	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๘	๘	๑๐๐.๐๐
รวม		๘๔	๗๙	๙๒.๘๕	๕๕๖	๕๑๘	๙๓.๓๕

การจัดกระทำกับข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนน โดยแยกคะแนนเป็น ๓ ด้าน คือ คะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ คะแนนพฤติกรรมแบบมุ่งงานและความพึงพอใจในการทำงานของครู นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ตามหลักทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

✓ ๑. ค่าสถิติพื้นฐาน

๑.๑. ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 45})$$

๑.๒. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 62})$$

๒. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร คูเคอร์ ริชาร์ดสัน

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{s_t^2 - \sum s_i^2}{s_t^2} \quad (\text{Magnuson, 1966 : 116})$$

✓ ๓. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตร

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 102})$$

✓ ๔. ทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตร

$$Z = \frac{Zr_1 - Zr_2}{\sqrt{\frac{1}{N_1 - 3} + \frac{1}{N_2 - 3}}} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 171})$$

✓ ๕. เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{D}}{\frac{S}{D}} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 154})$$

- ✓ บ. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างคู่ ไข่อูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 152})$$

- ✓ ค. เปรียบเทียบความแตกต่างของรายเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้ F - test

$$F = \frac{MS_A}{MS_W} \quad (\text{Lindquist, 1956 : 56})$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนกรณีในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	คะแนน
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S^2	แทน	ความแปรปรวน
S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	อัตราส่วนวิกฤติใน t - distribution
\bar{D}	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความแตกต่าง
$S_{\bar{D}}$	แทน	คะแนนความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Z	แทน	คะแนนมาตรฐาน
F	แทน	อัตราส่วนวิกฤติใน F - distribution
มุ่งสัมพันธ์	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
มุ่งงาน	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน
ความพึงพอใจ	แทน	ความพึงพอใจในการทำงานของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

๑. / คำสถิติพื้นฐานของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและความพึงพอใจ
๒. / คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจ จำแนกตามโรงเรียน
๓. / ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน
๔. / ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน จำแนกตามกลุ่มครูที่มีระดับความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ
๕. / ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ จำแนกตามกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ
๖. / หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ
๗. / เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ
๘. / ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน
๑. / คำสถิติพื้นฐานของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมแบบมุ่งงานและความพึงพอใจ

ตาราง ๓ ค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน
// และความพึงพอใจ

ตัวแปร	N	\bar{X}	S^2	S
๑. พฤติกรรมผู้นำ	๕๑๘	๘๗.๕๘๗๑	๕๐๒.๓๒๓๘	๒๐.๐๕๗๔
๑.๑ แบบมุ่งสัมพันธ์	๕๑๘	๕๕.๕๘๐๗	๒๗.๐๓๗๘	๕.๑๘๘๘
๑.๒ แบบมุ่งงาน	๕๑๘	๕๒.๘๘๘๔	๒๑.๘๘๗๕	๔.๖๗๘๕
๒. ความพึงพอใจ	๕๑๘	๑๔๘.๐๘๒๕	๕๗.๓๖๑๓	๖.๘๘๒๐

๒. คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจ

ตาราง ๔ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน และความพึงพอใจ จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียนที่	มุ่งสัมพันธ์		มุ่งงาน		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S
๑.	๕๑.๐๐๐๐	๑๒.๖๖๑๐	๕๗.๒๐๐๐	๗.๖๒๘๘	๑๖๑.๒๐๐๐	๑๖.๖๗๘๓
๒.	๓๘.๕๕๕๕	๘.๗๒๑๘	๓๗.๕๕๕๕	๑๐.๗๘๘๕	๑๓๓.๗๗๗๖	๒๐.๕๑๘๑
๔.	๕๕.๕๒๘๖	๑๑.๕๕๘๐	๕๒.๕๗๑๘	๘.๕๑๐๕	๑๕๓.๕๗๑๘	๒๑.๑๘๘๕
๕.	๕๑.๘๐๐๐	๖.๓๖๗๑	๕๖.๘๐๐๐	๔.๘๒๖๐	๑๕๕.๓๐๐๐	๑๓.๖๓๐๕

โรงเรียนที่	บุ่งส้มพิงค์		บุ่งงาน		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S
๕.	๔๓.๖๐๐๐	๑๕.๗๐๙๙	๔๘.๔๐๐๐	๙.๐๙๙๕	๑๔๘.๔๐๐๐	๒๕.๒๐๕๑
๖.	๔๓.๖๐๐๐	๖.๐๖๓๓	๔๘.๔๐๐๐	๘.๐๓๓๓	๑๕๓.๔๐๐๐	๙.๓๙๖๘
๗.	๔๖.๗๕๐๐	๑๒.๗๙๙๓	๔๘.๘๗๕๐	๑๒.๕๑๘๐	๑๕๖.๖๒๕๐	๑๐.๕๐๘๖
๘.	๔๑.๓๗๕๐	๘.๐๘๗๖	๓๓.๐๐๐๐	๙.๓๖๕๘	๑๓๕.๐๐๐๐	๑๕.๕๓๘๒
๙.	๕๕.๐๑๐๐	๒.๘๒๘๘	๕๕.๒๐๐๐	๕.๕๕๙๘	๑๗๓.๘๐๐๐	๘.๒๘๘๕
๑๐.	๔๘.๒๐๐๐	๖.๗๒๓๐	๔๑.๘๐๐๐	๓.๘๘๘๗	๑๕๐.๐๐๐๐	๑๙.๒๒๑๖
๑๑.	๔๖.๘๓๓๓	๑๒.๕๖๐๓	๔๑.๕๐๐๐	๑๒.๕๖๖๕	๑๕๕.๓๓๓๓	๒๐.๕๕๑๙
๑๒.	๕๐.๓๐๐๐	๙.๓๓๓๘	๕๕.๓๐๐๐	๘.๑๘๖๐	๑๕๗.๑๐๐๐	๑๙.๒๘๕๒
๑๓.	๕๕.๕๐๐๐	๑๒.๓๖๑๒	๔๑.๕๐๐๐	๑๐.๘๓๐๕	๑๕๕.๒๐๐๐	๒๒.๗๓๑๐
๑๔.	๕๕.๕๐๐๐	๐.๘๙๕๘	๕๕.๐๐๐๐	๓.๗๕๑๗	๑๗๙.๕๐๐๐	๑๖.๕๗๑๒
๑๕.	๕๑.๐๐๐๐	๒.๑๒๑๓	๓๖.๕๐๐๐	๘.๘๗๗๐	๑๖๐.๖๐๐๐	๑๕.๓๕๕๗
๑๖.	๒๓.๒๐๐๐	๕.๕๐๓๗	๓๑.๐๐๐๐	๐.๗๐๗๑	๑๓๓.๘๐๐๐	๖.๕๕๗๕
๑๗.	๕๕.๕๐๐๐	๓.๙๑๑๕	๕๐.๐๐๐๐	๓.๘๐๗๙	๑๓๕.๒๐๐๐	๗.๑๙๐๓
๑๘.	๔๗.๓๗๕๐	๑๑.๓๘๘๒	๔๓.๐๐๐๐	๒.๖๑๙๒	๑๕๓.๐๐๐๐	๒๓.๓๗๕๘
๑๙.	๕๓.๘๐๐๐	๕.๑๖๗๒	๕๐.๐๐๐๐	๓.๒๗๗๑	๑๖๘.๘๐๐๐	๑๖.๖๐๒๒
๒๐.	๔๗.๕๖๖๗	๙.๐๓๐๕	๒๒.๖๐๐๐	๙.๙๘๒๐	๑๕๓.๗๓๓๓	๒๐.๐๖๕๙
๒๑.	๓๖.๐๐๐๐	๑๑.๖๒๕๐	๓๙.๗๕๐๐	๑๐.๐๘๑๗	๑๕๖.๘๗๕๐	๑๘.๖๑๗๒
๒๒.	๕๕.๒๐๐๐	๓.๗๐๑๕	๔๘.๖๐๐๐	๕.๓๙๓๒	๑๖๓.๒๐๐๐	๑๘.๙๒๘๕
๒๓.	๕๕.๕๐๐๐	๑๑.๖๘๖๓	๒๒.๗๕๕๐	๑๑.๘๙๗๕	๑๕๖.๐๐๐๐	๓๐.๙๒๘๕
๒๔.	๒๒.๑๕๘๘	๑.๒๖๘๙	๓๕.๐๐๐๐	๑.๖๓๕๐	๑๓๐.๒๒๘๖	๒.๘๗๗๕

โรงเรียนที่	มุ่งสัมพันธ์		มุ่งงาน		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S
๒๕.	๕๐.๐๐๐๐	๑๑.๕๑๐๙	๕๕.๕๐๐๐	๕.๕๖๐๙	๑๕๕.๖๐๐๐	๖.๑๘๘๖
๒๖.	๕๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕๗.๘๐๐๐	๕.๑๖๗๒	๑๕๙.๖๐๐๐	๑๔.๓๕๕๙
๒๗.	๕๒.๖๐๐๐	๗.๖๓๕๔	๕๒.๒๐๐๐	๓.๒๗๑๑	๑๖๐.๕๐๐๐	๑๒.๓๘๑๔
๒๘.	๕๔.๘๗๕๐	๑๑.๖๕๒๖	๕๙.๓๗๕๐	๕.๕๒๗๒	๑๕๕.๑๒๕๐	๑๘.๓๗๕๐
๒๙.	๕๖.๘๓๓๓	๑๒.๕๖๐๓	๕๑.๕๐๐๐	๑๒.๕๓๐๐	๑๕๙.๓๓๓๓	๒๑.๙๙๙๐
๓๐.	๕๔.๕๐๐๐	๘.๐๕๙๘	๕๖.๖๐๐๐	๕.๐๓๗๓	๑๕๖.๖๐๐๐	๙.๕๐๒๖
๓๑.	๕๕.๖๐๐๐	๒.๓๐๒๒	๕๐.๘๐๐๐	๖.๐๓๗๔	๑๖๗.๐๐๐๐	๑๖.๑๒๕๕
๓๒.	๕๔.๐๐๐๐	๖.๕๒๒๒	๕๐.๘๓๕๐	๗.๐๒๕๙	๑๓๘.๕๐๐๐	๑๓.๗๕๑๔
๓๓.	๕๖.๒๒๒๒	๘.๕๒๕๙	๕๐.๘๘๘๙	๓.๘๕๕๙	๑๕๙.๕๕๕๕	๘.๓๘๓๓
๓๔.	๕๙.๒๘๕๗	๖.๒๘๖๕	๕๗.๐๑๗๕	๕.๖๒๑๕	๑๕๕.๒๘๕๖	๑๕.๕๖๐๖
๓๕.	๓๒.๕๐๐๐	๕.๑๗๖๙	๓๕.๕๐๐๐	๕.๒๒๕๙	๑๓๐.๕๐๐๐	๑๓.๓๓๐๕
๓๖.	๕๖.๐๐๐๐	๖.๑๕๘๒	๕๑.๘๓๓๓	๓.๕๒๑๑	๑๕๘.๓๓๓๓	๑๐.๙๑๕๕
๓๗.	๓๘.๖๖๖๗	๘.๗๓๓๓	๓๙.๐๐๐๐	๘.๓๙๐๕	๑๕๘.๕๐๐๐	๑๕.๘๘๓๙
๓๘.	๕๐.๕๗๑๔	๓.๕๐๕๓	๕๕.๑๗๕๒	๕.๓๗๕๙	๑๕๒.๕๗๑๔	๑๑.๗๘๗๗
๓๙.	๕๗.๐๐๐๐	๘.๐๐๐๐	๕๑.๕๐๐๐	๕.๒๙๖๒	๑๕๕.๒๐๐๐	๑๒.๘๓๕๕
๔๐.	๕๔.๕๐๐๐	๑๑.๙๓๗๓	๕๑.๑๐๐๐	๑๐.๕๕๕๖	๑๕๘.๐๐๐๐	๑๕.๒๒๘๑
๔๑.	๕๘.๒๐๐๐	๓.๒๗๗๑	๕๒.๘๐๐๐	๘.๕๒๖๕	๑๕๘.๐๐๐๐	๑๒.๗๙๕๕
๔๒.	๕๘.๒๕๐๐	๘.๘๑๑๕	๕๓.๗๕๐๐	๘.๕๑๓๑	๑๕๙.๐๐๐๐	๘.๗๕๐๕
๔๓.	๕๓.๘๓๓๓	๒.๕๒๐๕	๕๘.๕๐๐๐	๕.๙๒๙๕	๑๕๖.๑๖๖๗	๙.๘๖๗๖
๔๔.	๕๕.๗๑๕๒	๘.๙๐๑๗	๕๙.๒๘๕๗	๗.๕๙๘๗	๑๕๖.๗๑๕๓	๒๑.๐๐๓๓

โรงเรียนที่	บุ่งสัมพันธ		บุ่งงาน		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S
๔๕.	๔๕.๖๖๖๗	๑๑.๕๑๘๓	๔๖.๘๓๓๓	๑๑.๓๗๘๑	๑๕๓.๑๖๖๗	๑๕.๕๐๑๐
๔๖.	๔๕.๖๒๕๐	๑๓.๕๙๐๐	๔๑.๗๕๐๐	๑๑.๒๕๗๒	๑๕๖.๒๕๐๐	๑๕.๕๘๑๘
๔๗.	๔๐.๘๐๐๐	๑๓.๗๕๐๐	๓๘.๕๐๐๐	๑๑.๕๕๐๐	๙๑.๐๐๐๐	๑๗.๓๖๙๕
๔๘.	๔๕.๑๖๖๗	๒.๖๕๒๑	๔๘.๑๖๖๗	๕.๐๓๕๙	๑๖๗.๖๖๖๗	๘.๘๖๕๐
๔๙.	๔๕.๒๘๕๗	๑๑.๑๘๐๓	๔๐.๗๑๕๗	๑๐.๕๑๕๒	๑๕๘.๗๑๕๗	๑๐.๕๕๗๐
๕๐.	๔๕.๓๗๕๐	๑๑.๐๕๗๖	๔๒.๐๐๐๐	๑๐.๓๙๒๓	๑๕๕.๗๕๐๐	๑๖.๕๑๘๐
๕๑.	๔๒.๐๐๐๐	๕.๕๕๐๘	๔๘.๒๐๐๐	๕.๕๕๘๕	๑๕๗.๕๐๐๐	๑๕.๕๕๖๗
๕๒.	๔๑.๐๐๐๐	๑๒.๖๘๘๖	๕๐.๐๐๐๐	๘.๓๖๖๖	๑๕๗.๕๐๐๐	๒๘.๘๖๕๒
๕๓.	๔๘.๕๐๐๐	๘.๕๕๙๙	๔๕.๖๖๖๗	๕.๘๘๕๗	๑๕๒.๐๐๐๐	๑๐.๙๑๘๗
๕๔.	๔๑.๙๐๐๐	๑๑.๒๙๘๒	๓๖.๘๐๐๐	๑๓.๓๘๙๕	๑๕๑.๕๐๐๐	๒๙.๙๐๕๓
๕๕.	๓๗.๖๖๖๗	๕.๙๕๘๖	๔๐.๕๕๕๕	๗.๗๕๗๙	๑๕๕.๐๐๐๐	๑๑.๒๕๘๓
๕๖.	๔๖.๐๐๐๐	๑๐.๓๖๒๐	๓๗.๗๗๗๘	๙.๕๕๒๑	๑๕๕.๓๓๓๓	๑๒.๓๕๙๑
๕๗.	๔๕.๓๓๓๓	๖.๘๗๕๖	๔๒.๓๓๓๓	๘.๕๕๑๒	๑๖๖.๖๖๖๗	๑๒.๘๓๒๓
๕๘.	๔๖.๘๓๓๓	๘.๖๓๕๕	๔๓.๑๖๖๗	๑๒.๐๖๕๒	๑๕๐.๕๐๐๐	๑๘.๕๙๐๕
๕๙.	๕๐.๘๐๐๐	๙.๖๑๘๑	๔๖.๒๐๐๐	๖.๙๐๖๕	๑๕๑.๘๐๐๐	๑๕.๓๙๕๕
๖๐.	๔๖.๕๕๕๕	๘.๘๓๓๕	๔๓.๘๘๘๘	๙.๗๘๗๗	๑๖๐.๕๕๕๕	๒๒.๑๑๓๓
๖๑.	๓๕.๕๕๕๕	๘.๕๕๕๘	๓๖.๗๗๗๘	๘.๕๕๖๖	๑๓๐.๒๒๒๒	๑๙.๗๐๘๙
๖๒.	๔๕.๖๐๐๐	๒.๐๗๓๖	๔๗.๘๐๐๐	๕.๕๕๘๕	๑๘๗.๐๐๐๐	๖.๑๐๗๕
๖๓.	๔๙.๖๐๐๐	๒.๐๗๓๖	๕๑.๐๐๐๐	๕.๐๖๒๐	๑๕๓.๒๐๐๐	๑๒.๕๓๗๘
๖๔.	๔๑.๑๕๒๘	๑๐.๘๘๘๘	๓๓.๐๐๐๐	๙.๕๕๑๕	๓๗.๕๗๑๕	๑๑.๒๓๗๕

โรงเรียนที่	มุ่งสัมพันธ์		มุ่งงาน		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S
๖๕.	๕๑.๑๕๒๘	๙.๘๒๒๘	๕๑.๘๕๓๑	๕.๒๐๙๖	๑๕๒.๘๕๓๑	๑๓.๕๕๘๕
๖๖.	๒๙.๐๐๐๐	๘.๙๘๘๙	๓๘.๒๐๐๐	๘.๑๙๙๖	๑๓๓.๕๐๐๐	๑๒.๑๒๒๘
๖๗.	๕๑.๐๐๐๐	๙.๓๐๐๕	๕๓.๖๐๐๐	๑๐.๐๑๕๐	๑๖๖.๘๐๐๐	๑๙.๙๖๖๑
๖๘.	๕๕.๒๐๐๐	๒.๘๖๓๖	๒๗.๒๐๐๐	๕.๙๙๐๖	๑๕๙.๖๐๐๐	๑๕.๒๒๓๒
๖๙.	๒๙.๕๒๘๖	๑๑.๙๕๒๘	๓๖.๘๕๓๑	๑๑.๒๙๐๗	๑๕๓.๕๒๘๖	๑๕.๖๐๘๓
๗๐.	๒๓.๓๓๓๓	๕.๘๘๘๑	๒๕.๓๓๓๓	๓.๕๐๒๙	๑๒๑.๖๖๖๗	๑๕.๙๗๒๓
๗๑.	๓๘.๕๐๐๐	๑๒.๘๙๕๗	๓๓.๒๐๐๐	๑๓.๑๖๐๕	๑๕๕.๘๐๐๐	๒๖.๘๙๒๘
๗๒.	๓๘.๖๐๐๐	๕.๖๑๕๒	๓๖.๘๐๐๐	๕.๖๐๕๓	๑๓๑.๘๐๐๐	๑๕.๙๑๒๒
๗๓.	๕๕.๖๖๖๖	๙.๘๐๑๐	๕๓.๙๑๖๖	๗.๓๑๗๑	๑๕๑.๕๕๓๓	๑๐.๐๕๕๘
๗๔.	๓๕.๐๐๐๐	๒.๙๑๕๕	๕๐.๖๐๐๐	๘.๙๓๕๐	๑๓๕.๖๐๐๐	๘.๖๑๙๗
๗๕.	๓๕.๕๐๐๐	๒.๗๐๑๙	๕๐.๒๐๐๐	๘.๐๕๓๒	๑๓๘.๐๐๐๐	๑๒.๑๘๖๐
๗๖.	๓๘.๗๗๗๘	๘.๕๕๐๕	๕๓.๒๒๒๒	๕.๙๙๕๐	๑๕๒.๓๓๓๓	๑๓.๕๐๐๐
๗๗.	๕๒.๖๐๐๐	๖.๘๐๕๕	๕๓.๕๐๐๐	๑๑.๓๗๑๐	๑๕๕.๖๐๐๐	๑๓.๕๓๗๓
๗๘.	๒๙.๕๐๐๐	๗.๗๖๕๓	๓๘.๐๐๐๐	๘.๐๓๑๒	๑๓๓.๒๐๐๐	๑๒.๒๙๖๓

จากตาราง ๓ และ ๔ แสดงให้เห็นว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ ๕๕.๕๐๘๗ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๕.๑๙๙๘ คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานเท่ากับ ๕๒.๙๘๘๕ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๕.๖๙๙๕ จากคะแนนเต็มแต่ละแบบ ๖๐ คะแนน ข้อมูลดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าครูใหญ่โดยส่วนรวมมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านในเกณฑ์ปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ย

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน จำนวนครูใหญ่ที่มีพฤติกรรม
 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงานมี ๕๑ คน ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่า
 แบบมุ่งสัมพันธ์มีจำนวน ๒๗ คน แสดงให้เห็นว่าครูใหญ่ส่วนมากบริหารงานโรงเรียนโดย
 คำนึงถึงความสัมพันธ์กับบุคคลากรในหน่วยงานมากกว่าความสำเร็จของงาน เมื่อเปรียบเทียบ
 คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่แต่ละคนกับคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบพบว่า
 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีครูใหญ่จำนวน ๔๘ คน ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยสำหรับ
 คะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมผู้นำในค่านับสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย
 มีจำนวน ๔๑ คน ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย ๓๗ คน จะเห็นว่าครูใหญ่ส่วนมากมีพฤติกรรมผู้นำ
 ทั้งสองด้านสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย

ส่วนคะแนนของความพึงพอใจนั้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๑๔๘.๐๘๒๕ ความเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน ๖.๓๗๒๐ จากคะแนนเต็ม ๒๒๕ คะแนน มีจำนวน ๓๘ โรงเรียน ที่มีครูมี
 ความพึงพอใจสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย และมีจำนวน ๔๐ โรงเรียน ที่ครูมีความพึงพอใจต่ำกว่า
 คะแนนเฉลี่ย

๓. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน

ตาราง ๕ ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
 กับแบบมุ่งงาน

พฤติกรรมผู้นำ	-N	S	\bar{X}	t
มุ่งสัมพันธ์	๕๑	๕.๑๘๘๘	๕๔.๕๐๘๓	๔.๘๕๑๐ **
มุ่งงาน	๕๑	๔.๖๗๘๕	๔๒.๘๘๘๘	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

จากตาราง ๕ แสดงให้เห็นว่า คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่ สูงกว่าคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แสดงให้เห็นว่าครูใหญ่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนรวมมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน

๔. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน จำแนกตามกลุ่มครูที่มีระดับความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ

ตารางที่ ๖ แสดงความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน จำแนกตามกลุ่มครูที่มีระดับความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ

พฤติกรรมผู้นำ	N	S	\bar{X}	t
กลุ่มสูง				
มุ่งสัมพันธ์	๑๑๖	๘.๒๘๒๓	๕๑.๐๒๕๘	
มุ่งงาน	๑๑๖	๑๒.๓๑๖๘	๔๖.๔๔๘๓	๓.๐๑๖๑**
กลุ่มปานกลาง				
มุ่งสัมพันธ์	๒๘๔	๑๑.๑๖๕๘	๔๕.๒๘๕๒	
มุ่งงาน	๒๘๔	๑๓.๒๒๒๓	๔๓.๓๔๔๓	๑.๕๕๐๘
กลุ่มต่ำ				
มุ่งสัมพันธ์	๑๑๘	๑๐.๕๓๓๔	๓๖.๘๐๑๓	
มุ่งงาน	๑๑๘	๘.๕๖๐๖	๓๘.๔๓๑๐	-๑.๓๐๖๒

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

จากตาราง ๒ แสดงให้เห็นความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน เมื่อเปรียบเทียบกันตามกลุ่มครูที่มีระดับความพึงพอใจ สูง ปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ ปรากฏว่าในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑ ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจปานกลางคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ สำหรับกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจต่ำนั้น คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

จากการทดสอบข้อมูลทั้งกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน แต่ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๕. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรม รมัญญาในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ

๕.๑ ทดสอบความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรม รมัญญาแบบมุ่งสัมพันธ์ ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ

ตาราง ๗ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรม รมัญญาแบบมุ่งสัมพันธ์ ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ

Source of Variation	SS	df	MS	F
Between	๑๕๖๕๗.๘	๒	๗๗๒๘.๙๕๐๐	๘๕.๕๑๑๘ **
Within	๕๕๖๗๕.๘	๕๑๗	๘๖.๕๑๑๘	
Total	๕๙๒๓๓.๘	๕๑๙		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

ตาราง ๗ ผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรม รมัญญาแบบมุ่งสัมพันธ์ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่าคะแนนพฤติกรรม รมัญญาแบบมุ่งสัมพันธ์ในกลุ่มครูแต่ละกลุ่มอย่างน้อยหนึ่ง คู่ที่มีความแตกต่างกัน เพื่อทราบความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรม รมัญญาแบบมุ่งสัมพันธ์แต่ละกลุ่ม ทีละคู่ จึงทำการวิเคราะห์หาค่า t (t - test) ดังปรากฏที่แสดงไว้ในตาราง ๘

ตาราง ๔ ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบ
มุ่งสัมพันธ์ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ

กลุ่ม	N	S	\bar{X}	t
ความพึงพอใจสูง	๑๑๖	๓.๓๖๒๔	๕๑.๕๖๕๕	๖.๘๑๕๕ **
ความพึงพอใจปานกลาง	๒๘๔	๑๑.๑๖๕๕	๔๕.๒๘๕๒	
ความพึงพอใจสูง	๑๑๖	๓.๓๖๒๐	๕๑.๕๖๕๕	๑๑.๐๓๕๑ **
ความพึงพอใจต่ำ	๑๑๕	๑๐.๕๓๓๔	๓๖.๘๐๑๕	
ความพึงพอใจปานกลาง	๒๘๔	๑๑.๑๖๕๕	๔๖.๒๘๕๒	๓.๒๒๓๘ **
ความพึงพอใจต่ำ	๑๑๕	๑๐.๕๓๓๔	๓๖.๘๐๑๓	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

ตาราง ๔ ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบ
มุ่งสัมพันธ์ในกลุ่มต่าง ๆ ปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ในกลุ่มครูที่มี
ความพึงพอใจสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ ปานกลางกับต่ำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .๐๑ แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่จะต่างกัน จะทำให้
ความพึงพอใจในการทำงานของครูแตกต่างกันออกไปด้วย

๕.๒ ทดสอบความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ

ตาราง ๘ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ

Source of Variation	SS	df	MS	F
Between	๕๙๓๙.๖๘	๒	๒๙๖๙.๘๔๐๐	๔๒.๙๘๕๘**
Within	๓๕๙๕๐.๘๐	๕๑๗	๖๙.๕๓๗๓	
Total	๔๑๘๙๐.๔๘	๕๑๙		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่าคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานในกลุ่มครูแต่ละกลุ่มอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีความแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานแต่ละกลุ่มที่ละคู่ จึงทำการวิเคราะห์หาค่า t (t - test) ดังปรากฏผลที่แสดงไว้ในตาราง ๑๐

ตาราง ๑๐ ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน
ที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ

กลุ่ม	N	S	\bar{X}	t
ความพึงพอใจสูง	๑๑๖	๑๐.๗๗๕๕	๔๗.๒๕๕๖	**
ความพึงพอใจปานกลาง	๒๕๕	๑๓.๑๒๒๗	๔๓.๗๕๓๐	๒.๗๗๑๒
ความพึงพอใจสูง	๑๑๖	๑๐.๗๗๕๕	๔๗.๒๕๕๖	**
ความพึงพอใจต่ำ	๑๑๕	๘.๕๖๐๖	๓๘.๕๓๑๐	๖.๕๕๕๑
ความพึงพอใจปานกลาง	๒๕๕	๑๓.๑๒๒๗	๔๓.๗๕๓๐	**
ความพึงพอใจต่ำ	๑๑๕	๘.๕๖๐๖	๓๘.๕๓๑๐	๕.๘๐๕๐

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

ตาราง ๑๐ ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน
ในกลุ่มต่าง ๆ ปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง
กับปานกลาง สูงกับต่ำ ปานกลางกับต่ำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
แสดงให้เห็นว่า ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจต่างกัน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของครูใหญ่
จะต่างกันด้วย

๖. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ

ตาราง ๑๑ แสดง ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจ	.๕๕๕๘ **
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ	.๓๕๘๕ **

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

ตาราง ๑๑ แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ ๑ ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในทางบวก" สำหรับค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เช่นเดียวกัน ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ ๒ ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู"

๗. เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ

ตาราง ๑๒ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจ กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ

ตัวแปร	r	Z_r	Z
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจ	.๕๕๕๔	.๖๕๕	๔.๐๕๕๓**
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ	.๓๕๔๕	.๔๑๒	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

จากการวิเคราะห์ในตาราง ๑๒ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ ๓ ที่ว่า " ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู จะสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู "

๘. ทดสอบความแตกต่าง คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่มีครูใหญ่ มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน

ตาราง ๑๓ แสดงคะแนนความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรม
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงาน

โรงเรียนที่	N	\bar{X}	S
๔	๑๐	๑๕๔.๓๐๐๐	๑๓.๖๓๐๕
๘	๘	๑๓๕.๐๐๐๐	๑๕.๕๒๑๒
๑๑	๖	๑๔๔.๓๓๓๓	๒๐.๔๔๑๕
๒๐	๑๕	๑๕๓.๓๓๓๓	๒๐.๐๖๕๕
๒๒	๕	๑๖๓.๒๐๐๐	๑๘.๐๓๐๑
๕๕	๖	๑๔๕.๓๓๓๓	๒๑.๕๕๒๐
๕๘	๓	๑๔๘.๓๓๓๓	๑๐.๕๕๓๐
๕๐	๘	๑๔๔.๓๕๐๐	๑๖.๕๑๘๐
๕๖	๕	๑๔๕.๓๓๓๓	๑๒.๓๔๕๑
๖๘	๕	๑๕๕.๖๐๐๐	๑๔.๒๓๓๒
๗๒	๕	๑๓๑.๘๐๐๐	๑๕.๕๑๒๒
๑๑	๘๔	๑๔๘.๖๕๒๐	๑๒.๖๕๓๘

ตาราง ๑๓ แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่า
แบบมุ่งงานมีทั้งสิ้น ๑๑ โรงเรียน คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ ๑๔๘.๖๕๒๒
ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑๒.๖๕๓๘ จะเห็นว่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูในกลุ่มโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง ๑๔ แสดงคะแนนความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มี
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์

โรงเรียนที่	N	\bar{X}	S
๒๔	๓	๑๓๐.๕๒๘๖	๒.๘๓๓๕
๔๒	๔	๑๔๙.๐๐๐๐	๘.๓๕๐๔
๕๕	๙	๑๔๕.๐๐๐๐	๑๑.๒๕๘๓
๖๙	๓	๑๔๓.๕๒๘๖	๑๕.๖๑๙๓
๗๔	๕	๑๓๕.๖๐๐๐	๘.๖๑๙๓
๗๘	๕	๑๓๓.๒๐๐๐	๑๒.๒๙๖๓
๖	๔๑	๑๔๐.๕๓๙๐	๑๐.๕๑๘๐

ตาราง ๑๔ แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน
สูงกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์มีจำนวน ๖ โรงเรียน คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของครูเท่ากับ
๑๔๐.๕๓๙๐ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑๐.๕๑๘๐ จากคะแนนเต็ม ๒๒๕ คะแนน จะเห็นว่า
ความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับต่ำ คือต่ำกว่าตำแหน่ง เปอร์เซนต์ไทล์ที่ ๒๕

ตาราง ๑๕ แสดงความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจของครูในโรงเรียน
ที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน

พฤติกรรมผู้นำ	N	\bar{X}	S	t
แบบมุ่งสัมพันธ์	๔๕	๑๔๘.๕๖๕๒	๑๖.๒๘๔๕	๒.๖๑๗**
แบบมุ่งงาน	๔๑	๑๔๐.๔๓๘๐	๘.๐๑๗๕	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

จากตาราง ๑๕ แสดงให้เห็นว่า คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ ๕ ที่ว่า " ครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน "

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน

วิธีดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๕๕๖ คน โดยสุ่มมาจากโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๔๒ โรงเรียน สังกัดเทศบาล ๓ โรงเรียน รวมทั้งสิ้น ๔๕ โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน ๒ ฉบับ ฉบับแรกเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ ใช้แบบสอบถาม LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ซึ่งแปลเรียบเรียงโดย วิจิตร ชีระกุล (๒๕๑๔ : ๒๐ - ๒๐) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพและด้านมุ่งงานมีค่าเท่ากับ .๘๓ และ .๘๖ ตามลำดับ ส่วนแบบสอบถามฉบับที่ สองนั้น เป็นแบบสอบถามสำหรับวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งผู้วิจัยและคณะได้ร่วมกันสร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจของ วีระชาติ แก้วไสย (๒๕๑๔) กับของ เขียน แสงหนุ่ม (๒๕๑๔) และองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นแนวทางในการสร้าง หลังจากการปรับปรุงแล้ว แบบสอบถาม

ฉบับนี้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .๘๑ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นสูงและสามารถที่จะใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานของครูได้ แบบสอบถามทั้งสองฉบับดังกล่าวนี้วัดโดยให้ครูเป็นผู้ประเมินค่าพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่และค่าความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปถึงผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ ร้อยเอ็ด และหนองคาย เพื่อขอความร่วมมือในการแจกและตอบแบบสอบถามตลอดจนการหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรวิจัย สำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยสามารถไปเก็บข้อมูลเองได้ผู้วิจัยก็ไปเก็บด้วยตนเอง แต่ถ้าหากเป็นโรงเรียนที่อยู่ไกล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีมอบหมายให้ตัวแทนนำแบบสอบถามไปแจกและขอรับคืน หรือมีหนังสือจากจังหวัดขอความร่วมมือไปยังอำเภอและโรงเรียนให้ช่วยแจกแบบสอบถามและรวบรวมส่งคืนให้ แบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๕๕๖ ชุด ได้รับคืน ๕๓๕ ชุด เป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ๑๖ ชุด เหลือเป็นแบบสอบถามที่ใช้ศึกษา ๕๑๙ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๕ ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้จากโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓๕ โรงเรียน สังกัดเทศบาล ๓ โรงเรียน รวม ๓๘ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔ ของจำนวนโรงเรียนที่ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

๑. หากค่าสถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวน และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจ จำแนกตามโรงเรียน

๒. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับมุ่งงานโดยใช้ $t - test$

๓. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับมุ่งงาน จำแนกพฤติกรรมผู้นำตามกลุ่มครูที่มีระดับความพึงพอใจสูง ปกลาง และต่ำ

โดยใช้ t - test

๔. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ จำแนกตามกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ โดยใช้ F - test

๕. หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน

๖. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ โดยใช้ Fisher's Z

๗. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (Halpin, 1965 : 6) คือมีค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานเท่ากับ ๔๔.๕๐๘๗ และ ๔๒.๕๔๔๔ ตามลำดับ ปรากฏว่าพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบของครูใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๒. ความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลางและต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๑๖๔.๐๕๑๗, ๑๔๘.๕๑๑๕ และ ๑๓๓.๐๕๐๔ ตามลำดับ

กลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูงมีจำนวน ๑๑๖ คน กลุ่มครูที่มีความพึงพอใจปานกลางมีจำนวน ๒๔๔ คน กลุ่มครูที่มีความพึงพอใจต่ำมีจำนวน ๑๑๕ คน จะเห็นว่ากลุ่มครูที่มีความพึงพอใจปานกลางมีจำนวนมากที่สุด

๓. พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติอยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีพฤติกรรมผู้นำแบบ

ม่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุงงานและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจปานกลางพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุงสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุงงาน แต่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น พฤติกรรมผู้นำแบบมุงงานสูงกว่าแบบมุงสัมพันธ์ แต่ไม่ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

๔. ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำแบบมุงสัมพันธ์ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ปานกลาง และต่ำ พบว่า ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุงสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($F = 84.4418$) เมื่อทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุงสัมพันธ์ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูงกับ ปานกลาง สูงกับต่ำ ปานกลางกับต่ำ ปรากฏว่าแต่ละคู่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ในทำนองเดียวกันผลการทดสอบพฤติกรรมผู้นำแบบมุงงานในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ ก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($F = 42.7086$) เช่นเดียวกัน ความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำแบบมุงงานในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ ปานกลางกับต่ำ แต่ละคู่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๕. พฤติกรรมผู้นำแบบมุงสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๑ ทว่า "พฤติกรรมผู้นำแบบมุงสัมพันธ์ของครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู" หมายความว่า ถ้าพฤติกรรมผู้นำแบบมุงสัมพันธ์ของครูใหญ่สูง ความพึงพอใจในการทำงานของครูจะสูงตามไปด้วย

๖. พฤติกรรมผู้นำแบบมุงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๒ ทว่า "พฤติกรรมผู้นำแบบมุงงานของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ของครู " แสดงให้เห็นว่า ถ้าครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง ครูก็มีความพึงพอใจในการทำงานสูงตามไปด้วย

๓. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ ปรากฏว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ ๓ ที่ว่า " ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู จะสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู "

๔. ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลการศึกษานี้เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ ๔ ที่ว่า " ครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน "

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๓ จังหวัด ซึ่งได้จังหวัดชัยภูมิ ร้อยเอ็ด และหนองคาย ดังนั้นผลการอภิปรายผลครั้งนี้จึงอาจครอบคลุมไปถึงครูใหญ่และคณะครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด

๑. ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานของครูใหญ่พบว่า ครูใหญ่โดยส่วนรวมมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราฟิง อัมเรศ (๒๕๑๔ : ๔๖) ที่ศึกษาพบว่า

ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮาญชัย สวางนให้ (๒๕๑๔ : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยครูที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ผลการวิจัยดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า ครูใหญ่บริหารงานโรงเรียนโดยมีความสนใจในเรื่องสวัสดิภาพความเป็นอยู่ และความสัมพันธ์ส่วนตัวของบุคคลากรมากกว่างาน มีพฤติกรรมการบริหารที่แสดงออกถึงความ เป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ สนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้งาน พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่ เช่นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โจนส์ และคณะ (Jones and others, 1963 : 2 - 3) ซึ่งศึกษาพบว่า ผู้นำส่วนมากเห็นว่า การให้ความรักความเห็นใจผู้งานเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดที่ผู้นำต้องกระทำ เพื่อให้ผู้งานเกิดความรักใคร่นับถือและสนับสนุนตน เหตุผลอีกประการหนึ่งที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ อาจเนื่องมาจากค่านิยมของคนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ให้ความยกย่องคนที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใจกว้าง มีความเมตตากรุณาต่อบุคคลอื่น เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของญาติพี่น้องและคนในท้องถิ่น (ไพฑูรย์ เกรือแก้ว, ๒๕๑๓ : ๘๓ - ๘๔) ซึ่งอาจเป็นผลให้ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน

๒. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงานของครูใหญ่ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ ปรากฏว่าในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูงครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมผู้นำทั้งแบบมุ่งงานอยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สำหรับในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจปานกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่อยู่ในเกณฑ์สูง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ไม่ปรากฏว่า พฤติกรรมทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูในกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่ำนั้นค่าพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูงและปานกลาง มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แต่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ส่งผลต่อ

ความพึงพอใจในการทำงานของครู ถ้าพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่สูงความพึงพอใจในการทำงานของครูจะสูงตามไปด้วย แต่ถาพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ต่ำความพึงพอใจในการทำงานของครูจะต่ำลง การศึกษาครั้งนี้ได้ยึดตั้งเช่นผลการวิจัยของ ทรุษ (Troop, 1972 : 4313 - A) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คาร์สัน และ แคทซ์ ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ถือว่าคนงานมีความสำคัญมีผลอย่างสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนงาน กลุ่มคนงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง (Jones and Others, 1963 : 2 - 3)

๓. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูงปานกลาง และต่ำ

๓.๑ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูงปานกลาง และต่ำ ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่จะอยู่ในเกณฑ์สูงควยและในทางตรงข้ามในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่จะลดต่ำลงไปควย แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นไปตามผลการวิจัยของ เบอร์เกธ (Bergeth, 1970 : 6293 - A) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความสัมพันธ์กับครูใหญ่เป็นอย่างดีจะมีความพึงพอใจในงานสอนมาก และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ กุก (Cook, 1970 : 5063 - A) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่มีความพึงพอใจในงานสอนเป็นอย่างมาก

๓.๒ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของครูใหญ่ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูงปานกลาง และต่ำ ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของครูใหญ่จะสูงควย และในทางตรง

ข้ามในกลุ่มครูที่มีระดับความพึงพอใจต่ำลงไป พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ก็จะลดต่ำลงไป เช่นกัน หมายความว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของครูใหญ่จะเป็นปฏิภาคโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ผลการวิจัยดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า ทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่ต่างเป็นตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู เพราะเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงานของตน เขาจะตั้งใจทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอดสาหะพยายาม ซึ่งจะเป็นในให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นในการบริหารงานโรงเรียนครูใหญ่ต้องพยายามหาทางปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตนเองให้อยู่ในระดับสูงทั้งสองด้าน การดำเนินงานจึงจะบรรลุผลตามที่กำหนดไว้

๔. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการพึงพอใจในการทำงานของครู

๔.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ ๑ ที่ว่า " พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู " และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟาสต์ (Fast) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ในทางบวก (Stogdill, 1974 : 349) และเช่นเดียวกับผลการวิจัยของ พาซินเนลลี (Pacinelli) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานจริง (Stogdill, 1974 : 349) แสดงให้เห็นว่า การที่ครูใหญ่บริหารงานโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว มีความไว้วางใจ ความเป็นมิตรที่ดีต่อกันและคำนึงถึงสวัสดิภาพของคณะครูในโรงเรียน จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงดังเช่นผลการวิจัยของ กุก (Cook, 5063 - A) ที่กล่าวแล้ว

๔.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในทางบวกได้ผลตามสมมุติฐานข้อที่ ๒ ที่กล่าวว่า " พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู " ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮอฟแมน (Hoffman) ที่ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Stogdill, 1974 : 394) ในทำนองเดียวกัน ออสบอร์น (Osborn, 1975 : 730 - 735) ได้พบผลการวิจัยเช่นเดียวกันกับของ ฮอฟแมน แสดงให้เห็นว่าการที่ครูใหญ่บริหารงานโดยมีความสนใจในค่านผลงานและมีความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย จะส่งผลต่อการพึงพอใจในการทำงานของครู เช่นเดียวกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในทางบวก หากครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านนี้สูงความพึงพอใจในการทำงานของครูก็จะสูงตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามผลการวิจัยของ เซอร์จิโอวันนิ (Sergiovanni) และคณะซึ่งได้วิจัยเมื่อ ค.ศ.๑๙๖๔ พบว่า ครูโดยทั่วไปจะชอบพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่แบบผสมผสานระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ (ครุชิต : ทรานุชรัตน์, ๒๕๑๒ : ๒๔) แต่ในทางตรงกันข้ามหากครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบค่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูจะลดต่ำลงไปด้วย ฉะนั้นการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูให้มากขึ้น ครูใหญ่ต้องหันมาปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตนเองให้สูงขึ้นเพื่อท่านจะเป็นผู้บริหารที่ดี สามารถบริหารงานให้ได้ทั้งงานและน้ำใจผู้ร่วมงาน ซึ่งจะเป็นผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

๕. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่ามากกว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ ๓ ที่ว่า " ค่าความสัมพันธ์
 ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู จะสูงกว่าค่า
 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู "

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฟรุม (Vroom, 1964 : 110) ที่พบ
 ว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมี
 ค่ามากกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน
 และเช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ไทรบ์ และ มาเรียน (Trieb and Marion อ้าง
 จาก Stogdill, 1974 : 136) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง
 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรม
 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรม
 ผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่มีความ
 สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความ
 พึงพอใจในการทำงานของครู

๖. ผลการทดสอบความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำ
 แบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงานพบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรม
 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ผลการวิจัยนี้เป็น
 ไปตามสมมุติฐานข้อที่ ๔ ที่ว่า " ครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะ
 มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน
 " การวิจัยนี้ได้ผลคล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ คาห์น และ แคทซ์ ที่พบว่าผู้บังคับบัญชา
 ที่ถือว่าคนงานมีความสำคัญมีผลอย่างสำคัญต่อความพึงพอใจของคนงาน กลุ่มคนงานมีความ
 พึงพอใจในการทำงานสูง ซึ่งตรงข้ามกับผู้บังคับบัญชาที่ยึดผลงานเป็นสำคัญ (Jones
 and Others, 1963 : 2 - 3) ในทำนองเดียวกัน ฟิคเลอร์ และ คณะ ได้วิจัยพบ
 ว่าในกลุ่มคนงานที่หัวหน้างานมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ บรรยากาศในการทำงานจะดี

กว่าในกลุ่มคนงานที่มีหัวหน้างานมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (ควงเคือน พันชมนาวิน, ๒๕๑๔ : ๓๓) ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการที่ครูใหญ่บริหารงานโดยที่มีความสนใจในเรื่องความเป็นอยู่ของครูจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพฤติกรรมการบริหารที่สนใจในค่านผลงานของครูใหญ่ เหตุผลที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้อาจเนื่องมาจากประเพณีของคนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ยึดถือว่า ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความมีน้ำใจอันดีต่อกัน เป็นคุณธรรมที่ดีที่ทุกคนควรปฏิบัติต่อกัน ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่จึงมีผลทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้อาศัยผลการวิจัยและการอภิปรายเป็นหลัก

๑. ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลมาดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา นั้น ควรได้พิจารณาผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพอสมควร เป็นคนว่า เป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ช่วยครูใหญ่มาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือเป็นผู้ที่สำเร็จการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนมาแล้ว เพื่อจะได้เรียนรู้งานในหน้าที่ครูใหญ่มีความเข้าใจในนโยบาย หลักการ วิธีการปฏิบัติงานตลอดจนมีทักษะในการเป็นผู้นำทางการศึกษาของโรงเรียน ในการพัฒนาบุคคลเพื่อให้มาดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษานั้น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงศึกษาธิการ น่าจะได้ร่วมมือกันจัดตั้งโรงเรียนครูใหญ่ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมผู้ที่เตรียมตัวจะเป็นครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาโดยเฉพาะ ในการดำเนินงานนั้นทางราชการไม่ควรจะผูกมัดตนเองว่า จะบรรจุผู้สำเร็จการอบรมทุกคน ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับอัตราว่างและความสามารถของแต่ละบุคคล เวลาจะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่จึงจัดให้มีการคัดเลือกอีกทีหนึ่ง หากดำเนินการได้เช่นว่านี้ จะทำให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบสามารถคัดเลือกบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งครูใหญ่ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

เนื่องจากครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษาที่สำคัญยิ่งของโรงเรียน ในการคัดเลือก
 ผู้มาดำรงตำแหน่งครูใหญ่นอกจากจะได้พิจารณาในด้านความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
 แล้วควรได้พิจารณาถึงความเป็นผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำของบุคคลเหล่านั้นด้วย ว่ามี
 พฤติกรรมผู้นำเหมาะสมที่จะเป็นครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาศึกษามากน้อยเพียงใด ผู้ที่สมควร
 ได้รับการพิจารณานั้นควรเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำทั้งแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานอยู่ในเกณฑ์
 สูง หรือค่อนข้างสูง ค่าพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ
 (Leader Behavior Description Questionnaire) ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ
 โอไฮโอ ซึ่งแปลเรียบเรียงโดย วิจิตร ชีระกุล แบบสอบถาม วิธีวัดตลอดทั้งเกณฑ์
 สำหรับประเมินค่าพฤติกรรมผู้นำมีอยู่ในภาคผนวกของปริญญาพันธเล่มนี้

๒. หน่วยงานเจ้าสังกัดคือองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ควรได้
 ตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา
 ให้มากขึ้น เพราะเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่าง
 เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ควรได้ดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่และผู้บริหาร
 การศึกษาให้สูงขึ้น โดยขอความร่วมมือจากวิทยาลัยครูต่าง ๆ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ซึ่งเป็นแหล่งวิชาการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจัดให้มีโครงการฝึกอบรม สัมมนา ใน
 ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่และบทบาทของผู้นำชั้นพื้นฐานซึ่งอาจดำเนินการ
 ได้โดยวิธีการดังนี้

๒.๑ การฝึกอบรมระยะสั้น โดยจัดอบรมให้เป็นรายวิชาในระหว่างปิด
 ภาคเรียน เพื่อให้ครูใหญ่และผู้บริหารได้เรียนรู้เกี่ยวกับหลักการบริหาร กระบวนการแก
 ไขปัญหา การมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารรวมทั้งเรื่องการนำในการบริหาร ในการฝึก
 อบรมควรจัดให้มีการฝึกกลุ่มสัมพันธ์เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจและมีทักษะใน
 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ยิ่งขึ้น

๒.๒ การฝึกอบรมผู้บริหารใหม่ เมื่อจะมีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง
 ครูใหญ่หรือผู้บริหารขึ้นใหม่ ควรได้ให้ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่ครูใหญ่

หลักการบริหาร มนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยจัดให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและได้ปฏิบัติจริงก่อนที่จะไปปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารใหม่ได้ มีความมั่นใจในการบริหารงานมากขึ้น

๒.๓ การสัมมนาผู้บริหารการศึกษา อาจจัดให้มีการสัมมนาครูใหญ่ หัวหน้าหมวดการศึกษา หัวหน้าส่วนการศึกษา ประธานกลุ่มโรงเรียน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

เมื่อได้ดำเนินการอบรม สัมมนาแล้ว ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผลการอบรม เพื่อจะได้ทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมแล้วมีการพัฒนามากขึ้นเพียงใด การประเมินผล อาจทำได้โดยการออกแบบสอบถามและให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานของบุคคลนั้นให้ความเห็นโดยการสังเกตจากพฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่แสดงออกมา

๓. กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการบริหารและดำเนินการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ควรได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการอบรม และขอความร่วมมือจากสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตผู้บริหารการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พิชญ์โลก และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดให้มีการฝึกอบรมครูใหญ่และผู้บริหารการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาโดยกรมการปกครองเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องงบประมาณในการดำเนินการงานด้านวิชาการอาศัยความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น

๔. สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตผู้บริหารการศึกษา ควรได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปลูกฝังพฤติกรรมผู้นำที่ แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานให้แก่ลิตนักรศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เรียนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และฝึกทักษะในการ เป็นผู้นำทางการศึกษา จากข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนประถมศึกษาเป็นที่น่าสังเกตว่า ครูใหญ่และผู้บริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษาในระดับ ป.กศ.สูง และ พ.ม. ที่มีวุฒิในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีจำนวนน้อยมาก ควรได้จัดวิชาหลักการบริหารการศึกษาเบื้องต้น

และวิชาที่เกี่ยวกับการนำในการบริหารงานไว้ในหลักสูตร เพื่อให้ นักศึกษาครูในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงหรือเทียบเท่าได้มีโอกาสศึกษาและฝึกทักษะในการเป็น ผู้นำไว้บ้าง เมื่อได้รับตำแหน่งครูใหญ่หรือผู้บริหารการศึกษาแล้ว จะสามารถบริหารงาน ในตำแหน่งผู้บริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ผู้นำที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เช่น หัวหน้า ส่วนการศึกษา หัวหน้าหมวดการศึกษาอำเภอ หัวหน้าหมวดการศึกษาของเทศบาลตลอดจน ครูใหญ่ ควรจะได้มีการประเมินพฤติกรรมผู้นำของตนเอง และประเมินค่าความพึงพอใจ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พฤติกรรมผู้นำของตนเอง และปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ในการดำเนินการนั้นผู้บริหารหรือ หัวหน้างานต้องเป็นคนใจกว้างยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นและข้อวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ประเมินค่าพฤติกรรมผู้นำ ของตนเอง และค่าความพึงพอใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ถ้าหากกระทำได้ดีดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง และได้ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการ บริหารงานให้ดียิ่งขึ้น

๖. หากครูใหญ่หรือผู้บริหารผู้ใดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของตนเองอยู่ในเกณฑ์ ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข และมีความประสงค์ที่จะปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำให้สูงขึ้น อาจทำการ ฝึกฝนพฤติกรรมผู้นำของตนเองได้ดังนี้

๖.๑ ศึกษาค้นคว้าเรื่องราวเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ และวิชาการบริหาร ในแนวใหม่ตลอดทั้งวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น จิตวิทยาสังคม สังคมวิทยา มนุษยสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์ การเข้าสังคม รวมทั้งการหาโอกาสพบปะพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญ ในด้านนี้

๖.๒ หมั่นฝึกการพูด การเขียน การคิด การอ่านให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็น การส่งเสริมบุคลิกของตนเอง

๖.๓ สังเกตวิธีปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้นำที่ดีแล้วนำมาฝึกฝน ตนเอง

๖.๔ สํารวจจุดอ่อน ข้อบกพร่องของตนเอง แล้วนำมาประเมินผลการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตนเองและแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

๗. กรมเจ้าสังกัดควรได้เร่งดำเนินการส่งเสริมคุณวุฒิ ประสิทธิภาพของครูใหญ่ในด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร งานการศึกษา โดยให้ทุนเพื่อศึกษาค้นคว้าทั้งภายในและต่างประเทศสำหรับครูใหญ่โดยเฉพาะ เพื่อให้ครูใหญ่มีโอกาสศึกษาค้นคว้ามากขึ้น นอกจากนี้ควรได้ส่งเสริมให้มีโครงการวิจัยและเผยแพร่ความรู้ ข่าวสารเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำและการบริหารการศึกษา เพื่อให้ครูใหญ่ได้โอกาสศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

๘. ควรได้มีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา วิทยาลัยครู ทั้งนี้ เพราะสภาพของสถานศึกษาในแต่ละระดับมีความแตกต่างกัน เช่น การปกครองบังคับบัญชา สวัสดิการ สภาพการทำงาน ฯลฯ ผลการวิจัยจะช่วยให้ทราบแนวโน้มของพฤติกรรมผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานมากขึ้น

๙. ควรมีการศึกษาค้นคว้าประกอบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูด้วย

บรรณานุกรม

- /เขียน แสงหนุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา กับความสำเร็จและ
ความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๑๘, ๘๒ หน้า
- /ครรชิต ตราบุษรัตน์ พฤติกรรมในการบริหารของโรงเรียนรัฐบาลประเภทมัธยมศึกษา
ในสวนกลาง วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๒๕๑๒, ๑๑๑ หน้า
- /จรุง มาสุวรรณ, คร. " อาชีพครูอาชีพศึกษา " งานกรีกา ศิลปทัศนกรรมนักเรียน
ครั้งที่ ๓๖ พ.ศ. ๒๕๑๖ โรงพิมพ์คุรุสภา ๒๕๑๖, หน้า ๖๐ - ๗๐
- /จารุวรรณ เสวสุวรรณ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๘, ๑๓๓ หน้า
- /ณรงค์ รณธิยกุล การศึกษานำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๑๗
- ดวงเดือน หันขุนาวิน, คร. การวิเคราะห์ผู้นำควยวิธีทางจิตวิทยาสังคม เกษมสุวรรณ
แผนกการพิมพ์ ๒๕๑๘, ๘๒ หน้า
- /ประศักดิ์ นียากร สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์
ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๒, ๑๒๗ หน้า
- ปราณี อารยะศาสตร์ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย
ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ๒๕๑๘, ๑๖๘ หน้า

| พจน์ น้อยแสงศรี "หน้าที่ของครูใหญ่" มิตรครู วัฒนาพานิช ๒ : ๑๐ - ๑๑
พฤศจิกายน ๒๕๑๓

| ไพฑูรย์ เครือแก้ว ลักษณะสังคมไทย โรงพิมพ์เสียงเชียงใหม่เจริญ พระนคร, ๒๕๑๓

| วิทยุเฒ่า สาทร หลักการบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช พระนคร, ๒๕๑๔, ๕๓๖ หน้า

| ราวัง อัมเรศ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวิวุฒิ คุณวุฒิ และความ
เกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง วิทยานิพนธ์
ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๑๓, ๕๕ หน้า

| วิจิตร ชีระกุล "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยาสาร ปีที่ ๒๖ : ๒๔, ๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๔,
หน้า ๑๘ - ๒๐

| วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๑๔, ๗๖ หน้า

| วีระเทพ หาญณรงค์ การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๑๕

| สมปราณี จอมเทศ พฤติกรรมกรรมการบริหารในองค์การ เอกสารการศึกษา สาขา
รัฐประศาสนศาสตร์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๑๕ - ๒๕๑๖ สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ พระนคร ๒๕๑๕

| สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยพัฒนาการพิมพ์ พระนคร ๒๕๑๕

| สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารบุคคลแบบใหม่ ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๑๖, ๕๓๑ หน้า

| สมาน วีระกำแหง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๓

|สุชา จันทร์เอม "ผู้นำที่ดี" ประชาศึกษา ปีที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๑๑ หน้า ๖๑๖ - ๖๑๘

|สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ "รายงานการวิจัยประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา
ความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษา โรงพิมพ์ไทยแบบเรียน ๒๕๑๘, ๑๐๕ หน้า

ชาญชัย สวางนให้ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศ
ขององค์การ วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
๒๕๑๘

|อนันต์ มาสวัสดิ์ คุณลักษณะของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดพิษณุโลก วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
๒๕๑๘

|อุทัย ทิพย์โต ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร สุนทรกิจการพิมพ์ นครหลวงกรุงเทพมหานคร
๒๕๑๕, ๒๓๓ หน้า

|Applewhite, P.B., Organizational Behavior, Prentice-Hall. Inc.,
Engle-Wood Cliff, New York, 1965.

|Bergeth, Robert L., "An Experimental Study of Teacher in Selected
School District of North Dakota", Dissertation Abstract
International, 1971, Vol. 31, 12 : 6293 - A.

|Bernard, Chester I., The Function of Executive, Harward University
Press, Cambridge, 1966.

|Carvill, Nagle G., Leader Behavior of Superintendents and Morale
of Principals in Small Illinois Public School", Dissertation
Abstract International, 1975 Vol. 36, 3 : 648 - A.

- Chruden, Herbert J., and Sherman, Arther W., Personnel Management, South-Western Publishing Company, Ohio, 1963.
- Cook, Richard P., The Relationship of Principal Leader Behavior and Teacher Morale to Certain Other Variables in Selected Urban Elementary School ", Dissertation Abstract International, 1971, Vol., 31, 10 : 5063 - A.
- Cox, Clark L., " The Measurement of Teacher Satisfaction ", Dissertation Abstract International, 1971, Vol. 32, 1 : 690 - 691. - A.
- Ferguson, George A., Statistical Analysis in Psychology and Education, McGraw-Hill Book Company, 1971, 310 pp.
- Foley, Gerald F., " A Study of Relationship Between Team Leaders Leadership Behavior and the Morale and Effectiveness of Their Team Member ", Dissertation Abstract International, 1971, Vol. 32, 2 : 2944 - A.
- Getzels, Jacob W., and Guba, G.E., " Social Behavior and the Administrative Process ", School Review, P. 65, Winter, 1957
- Ghiselli,, Edwin E., and Brown, Clarence W., Personnel and Industrial Psychology, McGraw-Hill Book Company, 1955.
- Gilmer, B. Von Haller, Applied Psychology, McGraw-Hill Book Company, New York, 1967.

| Grimley, William G., " The Relation Between Creative and Leadership Behavior of School Superintendent ", Dissertation Abstract International, 1971, Vol. 30, 12 : 5193 - A.

Halpin, Andrew W., Theory and Research Administration, McMillan Company, New York, 1963.

| Hararick, Joy G., " Teacher Acceptant of Administration Action ", Educational Administrative Abstract, 1969, Vol. 4, 2 : 52.

| Hemphill, John K., " Leadership Behavior Associated with the Administrative Reputation of College ", Educational Psychology, Vol. 46, November 1955, P. 383.

| Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B.B., The Motivation to Work, John Wiley and Sons, Inc., New York, 1959.

Hobgood, Thomas W., J.B., " An Inquiry into Administrative Leadership in the Cooperative Extension Service ", Dissertation Abstract International, 1971, Vol., 1 : 153 - A.

| Hutchison, Cheryl W., " Measuring Job Satisfaction of Classification School Employees ", Dissertation Abstract International 1971, Vol. 32, 8 : 4289- A.

| Johnston, Ruth, and Bavin, Ronald, A., " Herzberg and Job Satisfaction ", Personnel Practice Bullatin, Vol. 29, June 1973, Vol. 27, 3 : 2 - 3.

Jones, Edwards E., Jergen, Kenneth J., and Jone, Robert G.,
" Tactics of Ingratiation Among Leaders and Subordinates
in a Status Hierachy ", Psychological Monograph General
and Applied, 1963, Vol. 77, 3 : 2 - 3.

Lindquist, E.F., Design and Analysis in Experiments in Psychology
and Education, Houghton Mifflin, Co., Boston, 1956, 393 pp.

| Louis, Galloway, " A Study of Relationships Between Leader Behavior
of Mississippi Public Elementary School Principal and Teacher
Morale ", Dissertation Abstract International, 1975, Vol. 36,
4 : 1941 - A.

4 Mansour, Joseph M., " Leaderssship Behavior and Principal-Teacher
Interpersonal Relation ", Dissertation Abstracts International,
1969, Vol. 30, 2 : 526 - A.

| Maslow, A.H., Motivation and Personality, Harper & Brothers,
New York, 1954

Magnusson, David, Test Theory, Addison-Wesley Publishing Company,
Stockholm, 1966, 270 pp.

| Morse, Nancy C., Satisfaction in the White Collar Job ", University
of Michigan Press, Ann. Arbor, Michigan, 1958.

| Nigro, Felix B., Public Administration, McGraw-Hill Book Company
New York, 1969.

} Newcomer, Mabel, The Big Business Executive, Columbia University
 New York, 1955.

| Ordway, Tead, The Art of Leadership, McGraw-Hill Book Company, Inc.,
 1963, 308 pp.

| Pfiffner, John M., and Prethus, Robert V., Public Administration,
 the Ronald Press Company, New York, 1965.

| Secord, Paul F., and Backman, Carl W., Social Psychology,
 McGraw-Hill Book, Company, 1970, 613 pp.

| Stogdill, Ralph M., Hand Book of Leadership, The Free Press,
 A Division of Macmillan Publishing Co., Inc., New York,
 1974, 613 pp.

| Troop, Rbert K., " An Explanatory of Teacher Job Satisfaction ",
Dissertation Abstract International, 1972, Vol. 32,
 8 : 4313 - A.

Vroom, V.H., Work and Motivation, John Wiley and Sons, Ink.,
 New York, 1964, 331 pp.

Wales, Richard F., " The Elementary Principal's Leader Behavior
 and Teacher Morale ", Dissertation Abstract International,
 1971, Vol. 32, 5 : 2385 - A.

| Wickstrom, Rodney A., " An Investigation into Job Satisfaction
 Among Teacher ", Dissertation Abstracts International,
 1971, Vol. 32, 3 : 1249 : A.

| Yoder, Dale, and Others, Handbook of Personnel Management and
Labour Relation, McGraw-Hill Book Company, New York, 1958.

| Zalesnick, Abraham, and Others, Motivation Productivity and
Satisfaction of Workers, Division of Research, Harvard
University, 1958.

ភាគីណាមិក

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๑๐ มกราคม ๒๕๒๐

เรื่อง ขอความร่วมมือในการแจกและรวบรวมแบบสอบถาม

เรียน ครูใหญ่ที่นับถือ

ควยข้าพเจ้า นายสะอาด แสงรัตน์ เป็นนิสิตปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำปริญญาานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปริญญาานิพนธ์เรื่องนี้เป็นงานในโครงการหนึ่งของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติปี ๒๕๑๘ เพื่อนำผลการวิจัยเรื่องนี้ใช้เป็นแนวทางสำหรับ ปรับปรุงอบรมและผลิตนักบริหารการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ข้าพเจ้าได้เลือกโรงเรียนของท่านสำหรับเก็บข้อมูล ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม ให้แก่ครูในโรงเรียนของท่านเป็นผู้ตอบ และในการแจกนั้นขอให้ท่านแจกแบบสอบถามตามรายชื่อที่ปรากฏบนแบบสอบถามนี้เท่านั้น เพื่อความถูกต้องทางสถิติ

อนึ่งข้อมูลทั้งหลายที่ครูในโรงเรียนของท่านเป็นผู้ตอบนั้น ขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อโรงเรียน ต่อครูใหญ่ และผู้บังคับบัญชาของท่านแต่อย่างใด เพราะผู้วิจัยมุ่งศึกษาเป็นส่วนรวมเท่านั้น ดังนั้นโปรดอย่าให้ครูเข้าใจตามนี้ด้วย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สะอาด แสงรัตน์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจ

ในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

และเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นายสะอาด แสงรัตน์

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิจิตร วรุตบางกูร
อาจารย์ (จิราภรณ์ บุณยสังข์)

ด.ร.กันทร แสงรัตน์

ประธานกรรมการ
กรรมการ

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๑๐ มกราคม ๒๕๒๐

เรื่อง ขอดความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน เพื่อนครูที่นับถือ

ด้วยข้าพเจ้า นายสะอาด แสงรัตน์ นิสิตปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นงานในโครงการของคณะกรรมการการศึกษาระดับชาติปี ๒๕๑๘ เพื่อนำผลการวิจัยเรื่องนี้เป็นแนวทางปรับปรุงอบรมและผลิตนักบริหาร การศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น จึงใคร่ขอดความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ท่านตอบตรงตามความจริงเท่านั้น จึงจะทำให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ และเกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษามากขึ้น และขอเรียนว่า ข้อมูลนี้จะไม่มีการเผยแพร่เพื่อนต่อโรงเรียน คอครูใหญ่ และตัวท่านเองอย่างใด เพราะผู้วิจัยมุ่งศึกษาเป็นส่วนรวมเท่านั้น

อึ่งแบบสอบถามนี้ เมื่อตอบเสร็จแล้ว กรุณานำไปมอบให้ผู้แจกแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมส่งผู้วิจัยต่อไป ขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ในโอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นายสะอาด แสงรัตน์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็นสองตอน ตอนแรกเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือครูใหญ่ของท่าน ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสองตอน ขอให้ตอบทุกข้อ อย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง มิฉะนั้นแบบสอบถามจะเสีย และขอให้ท่านตอบตามสภาพความเป็นจริงที่สุดเท่านั้น จึงจะทำให้การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาในระดับโรงเรียนหรือครูใหญ่คนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้น ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวครู ครูใหญ่ หรือโรงเรียนแต่อย่างใด ผลการวิจัยนี้จะชี้ให้เห็นเพียงว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจหรือไม่เท่านั้น เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาพฤติกรรมในการบริหารงานแก่ผู้บริหาร การศึกษาใหม่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ

แปลเรียบเรียงและดัดแปลงจาก Ohio State Leadership Studies

โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิจิตร วรุตบางกูร

.....

โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนของท่าน แสดงอาการ ดังข้อความข้างหรือไม่ เขียนวงกลมรอบตัวอักษร ก ข ค ง ตัวใดตัวหนึ่ง เมื่อ

- ก. หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าว เสมอ ๗
- ข. หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าว บ่อยครั้ง
- ค. หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าว นาน ๗ ครั้ง
- ง. หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าว น้อยมาก หรือ ไม่เคย

๑. ช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของคณะครู	ก	ข	ค	ง	✓
๒. แสดงให้คณะครูเข้าใจในทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ อย่างชัดเจน	ก	ข	ค	ง	✓
๓. ทำให้คณะครูรู้สึกอบอุ่น และสะดวกในการปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	✓
๔. มีความคิดใหม่ ๆ และรวมทดลองกับคณะครู	ก	ข	ค	ง	✓
๕. ทำตัวเป็นหัวหน้าที่แท้จริงของคณะครู	ก	ข	ค	ง	✓
๖. เป็นคนที่คณะครูเข้าใจง่าย	ก	ข	ค	ง	
๗. ปกครองอย่างเข้มแข็ง	ก	ข	ค	ง	✓
๘. มีเวลาที่จะฟังความคิดเห็นของคณะครู	ก	ข	ค	ง	✓
๙. กำหนดงานที่บกพร่องของคณะครู	ก	ข	ค	ง	✓
๑๐. แจ้งให้คณะครูทราบล่วงหน้าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	ก	ข	ค	ง	
๑๑. พுகแบบที่คณะครูไม่มีข้อสงสัย	ก	ข	ค	ง	✓
๑๒. ชอบทำงานตามลำพัง และไม่สังสรกับผู้อื่น	ก	ข	ค	ง	✓
๑๓. ระมัดระวังชื่อเสียงของคณะครู	ก	ข	ค	ง	✓
๑๔. รู้จักเลือกใช้คนเหมาะสมกับงาน	ก	ข	ค	ง	✓
๑๕. เป็นปากเป็นเสียงของคณะครู	ก	ข	ค	ง	
๑๖. กำหนดเวลาทำงานควรเสร็จ	ก	ข	ค	ง	✓
๑๗. วางมาตรฐานการทำงานของคณะครู	ก	ข	ค	ง	✓
๑๘. ปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำต่าง ๆ และการตัดสินใจของท่าน	ก	ข	ค	ง	✓
๑๙. แจ้งให้คณะครูทราบความเคลื่อนไหวตลอดกาลเวลา	ก	ข	ค	ง	
๒๐. สนับสนุนความคิดเห็นของคณะครู	ก	ข	ค	ง	✓
๒๑. สนับสนุนความคิดเห็นของคณะครูและการปฏิบัติงานของคณะครู	ก	ข	ค	ง	✓
๒๒. เร่งให้คณะครูทำงานเสร็จทันเวลา	ก	ข	ค	ง	✓
๒๓. ปฏิบัติต่อคณะครูอย่างยุติธรรม	ก	ข	ค	ง	✓
๒๔. สนับสนุนให้คณะครูทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	ก	ข	ค	ง	✓

๒๕. ควบคุมใ้ดูแลทุกอย่างที่ครูใหญ่ขอจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	ก	ข	ค	ง
๒๖. เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงาน	ก	ข	ค	ง
๒๗. ทำให้คณะครูเข้าใจการบริหารงาน	ก	ข	ค	ง
๒๘. เป็นกันเองและพียงาย	ก	ข	ค	ง
๒๙. ทำให้คณะครูปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับ	ก	ข	ค	ง
๓๐. ไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้	ก	ข	ค	ง
๓๑. ทำให้คณะครูกล้าและสบายใจที่จะพูดกับครูใหญ่	ก	ข	ค	ง
๓๒. ทำให้คณะครูทราบว่าครูใหญ่มุ่งหมายอะไรจากคณะครู	ก	ข	ค	ง
๓๓. พுகแทนคณะครูทุกกรณี	ก	ข	ค	ง
๓๔. ยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะครู	ก	ข	ค	ง
๓๕. หวังว่าคณะครูจะคงทำงานเต็มความสามารถ	ก	ข	ค	ง
๓๖. ปล่อยให้ผู้อื่นทำหน้าที่ผู้นำ	ก	ข	ค	ง
๓๗. เสนอใ้ผู้บังคับบัญชารับปรุงสมรรถภาพของคณะครู	ก	ข	ค	ง
๓๘. ปรึกษาคณะครูก่อนดำเนินงานสำคัญ	ก	ข	ค	ง
๓๙. หวังว่าคณะครูต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด	ก	ข	ค	ง
๔๐. พยายามทำให้คณะครูทำงานเป็นหมู่คณะ	ก	ข	ค	ง

ตอน ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

แบบสอบถามนี้ ในแต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือก ๕ คำเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ก่อนตอบคำถามโปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่า ท่านมีความรู้สึกอย่างไร เลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพที่ท่านกำลังประสบอยู่ โดยกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องตัวเลือกของข้อใดข้อหนึ่ง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	ผลงานของข้าพเจ้ามักจะได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา					
๒.	ผู้บังคับบัญชา เชื่อฝีมือและมอบงานให้ข้าพเจ้าทำ					
๓.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีลักษณะท้าทายและจูงใจ ให้อยากทำ					
๔.	ข้าพเจ้าพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
๕.	ครูใหญ่สนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้า					
๖.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอกับการใช้จ่าย ในชีวิตประจำวัน					
๗.	งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้า					
๘.	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่ยึดอาชีพครู					
๙.	ผู้บังคับบัญชาทักทายปราศรัยกับข้าพเจ้าด้วยความ เป็นกันเอง					
๑๐.	เพื่อนครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ชอบพอกับข้าพเจ้า					
๑๑.	ข้าพเจ้าพอใจในการแนะนำการสอนและปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชา					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑๒.	ทุก ๆ คนในโรงเรียนของข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกัน					
๑๓.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน					
๑๔.	ข้าพเจ้าพอใจในสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวในปัจจุบัน					
๑๕.	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกสบายในการทำงานที่โรงเรียน					
๑๖.	ในขณะที่ข้าพเจ้าสอน นักเรียนจะตั้งใจเรียน และอยู่ในระเบียบวินัยดี					
๑๗.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน					
๑๘.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าช่วยให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
๑๙.	ผู้บังคับบัญชามอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำ					
๒๐.	ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
๒๑.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า "เงินเดือนครูไม่พออย่าใส่"					
๒๒.	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม					
๒๓.	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และสามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย					
๒๔.	ข้าพเจ้าเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า.					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒๕.	ข้าพเจ้ามีความสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนครูคนอื่น					
๒๖.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของข้าพเจ้า สามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างมีประสิทธิภาพ					
๒๗.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีทำงานใดก็ตามที่ต้องการ					
๒๘.	ครูใหญ่ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
๒๙.	ในขณะที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ข้าพเจ้ามีความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว					
๓๐.	สภาพในห้องเรียนช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน					
๓๑.	ข้าพเจ้าพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมา					
๓๒.	เมื่อข้าพเจ้าแสดงความเห็นเพื่อนและผู้บังคับบัญชา รับฟัง และนำความคิดเห็นไปปฏิบัติ					
๓๓.	หากมีโอกาสข้าพเจ้ามีความต้องการที่จะประกอบอาชีพอย่างอื่น					
๓๔.	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบต่องานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
๓๕.	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีปริมาณและฐานะตำแหน่งสูงกว่าปีที่ผ่านมา					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓๖.	ข้าพเจ้าพอใจต่อเงินเดือนที่ได้เพิ่มในแต่ละปี					
๓๗.	หากเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความสามารถพอ ๆ กัน อาชีพครุมีโอกาสดำรงตำแหน่งได้เร็วกว่า					
๓๘.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่เป็นครู					
๓๙.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน					
๔๐.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าจะพยายามปรับความเข้าใจกัน					
๔๑.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน					
๔๒.	ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญ ๆ					
๔๓.	ข้าพเจ้ามักมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา					
๔๔.	ครอบครัวของข้าพเจ้ามีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน					
๔๕.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจต่อจำนวนนักเรียนในชั้นที่ข้าพเจ้าสอน					

วิจารณ์ วีระกุล "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยาสาร ๒๘ . ๑๘ - ๒๑, ๒๕๑๔

เกณฑ์วิเคราะห์และพิจารณาพฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพ ถ้าท่านได้คะแนน ๑๕ - ๓๐ แสดงว่าท่านเกือบจะไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานของท่านเลย ท่านเป็นเจตอเขา ท่านเป็นนายเต็มที ไม่ให้ความไว้วางใจหรือให้ความนับถือเท่าที่ควรท่านควรปรับปรุงเรื่องนี้ให้มาก เพื่อผู้ร่วมงานของท่านจะสบายใจขึ้นและทำงานได้ดีขึ้น ถ้าท่านไม่ปรับปรุงตัวของท่านเลยท่านจะได้อธิว่าเป็นผู้นำที่เผด็จการและไม่มีใครรักท่านจริง

ถ้าท่านได้คะแนน ๓๑ - ๔๕ แสดงว่าท่านมีมนุษยสัมพันธ์ขั้นใจได้ ให้ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือพอสมควร ถ้าท่านพยายามปรับปรุงความสัมพันธ์ให้มีความจริงใจ สนับสนุนเห็นอกเห็นใจเพื่อผู้ร่วมงานให้มีความรู้สึกอบอุ่นกว่านี้อีกนิด ท่านจะเป็นผู้บริหารที่จะเป็นที่รักและคิดถึงของลูกน้องตลอดไป

ถ้าท่านได้คะแนน ๔๖ - ๖๑ แสดงว่าท่านเป็นผู้บริหารที่มีน้ำใจไมตรีจิตที่ดี ลูกน้องท่านรักใคร่และอบอุ่นเมื่อทำงานร่วมกับท่าน เพราะพวกเขาได้รับการยอมรับนับถือและได้รับความไว้วางใจจากท่านเป็นอย่างดี ท่านเป็นคนสำคัญสำหรับเขาและเขาก็เป็นคนสำคัญสำหรับท่าน ถ้าท่านอยากจะเปลี่ยนแปลงไปในทางทางลบ จะไม่มีประโยชน์อะไรเลย ถ้าท่านจะพยายามปรับปรุงให้หน่วยงานของท่านมีชีวิตชีวาขึ้นกว่าเดิม ลูกน้องหรือผู้ร่วมงานของท่านจะสุขภาพสบายใจ และจะได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม

พฤติกรรมด้านผลงาน ถ้าท่านได้คะแนนระหว่าง ๑๕ - ๓๐ คะแนน แสดงว่าความสัมพันธ์ของท่านกับผู้ร่วมงานในด้านการทำงาน การทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายจุดมุ่งหมายวิธีที่ดำเนินการการติดต่อสื่อสาร ติดต่อผลงาน ยังไม่

จะเป็นเรื่องเป็นราวนัก สมควรจะได้มีวิธีการปรับปรุงอย่างยิ่ง

ถ้าท่านได้คะแนน ๓๑ - ๔๕ คะแนน แสดงว่าท่านใส่ใจเรื่องงาน ความสำเร็จของงานพอสมควร มีการติดต่อกับลูกน้อง ติดตามผลงาน กล่าวคือ กล่าวทำ มีความเข้มแข็งและมีระเบียบแบบแผนพอใช้ หากท่านปรับปรุงตัวเองในเรื่องการสั่งงาน ติดตามผลและประสานงานให้มากกว่านี้ ท่านจะได้เป็นผู้บริหารชั้นยอดคนหนึ่ง

ถ้าท่านได้คะแนนระหว่าง ๔๖ - ๖๐ คะแนน ท่านเป็นผู้บริหารที่ทำงานบริหารเกิน ทำงานสำเร็จอยู่เสมอ ท่านใช้คนเป็น และเป็นคนเคร่งครัดค่อนข้างวินัยและตรงต่อเวลาเสมอ และตัวท่านเองก็มักจะเป็นเช่นนั้นด้วย ท่านเป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม กล่าวคือกล้าเสีย ร่วมกับลูกน้อง และไม่ฉลาดที่จะวิจารณ์ผลงานที่ควรปรับปรุง อยากรู้ดีกว่า อยากรู้ว่ามีใจว่าตนเองเป็นผู้นำที่ดีที่สุด จึงเปรียบเทียบคะแนนทั้งสองพฤติกรรมนี้เสียก่อน

เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้าน ถ้าคะแนนพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ต่ำกว่าคะแนนพฤติกรรมด้านมุ่งงาน แสดงว่าท่านเอางานเกินไป โดยไม่นึกถึงจิตใจ และสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือยังไม่ถึงน้อยไปหน่อย ควรแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมด้านสัมพันธ์ภาพ

ถ้าคะแนนพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ สูงกว่าพฤติกรรมด้านมุ่งงาน ท่านควรปรับปรุงการทำงาน หรือความพยายามประสานงานและติดตามผลงานให้มากขึ้น เพราะท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแต่องานของท่านช้ากว่าปกติ ถ้าท่านเป็นคนซีเคร่งใจควรลดนิสัยนี้ลงบ้าง

ถ้าคะแนนของพฤติกรรมทั้งสองเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ท่านเป็นผู้นำที่ทำงานที่ยึดถือความสัมพันธ์และความสำเร็จของกลุ่มเป็นสำคัญ ถ้าคะแนนทั้งสองพฤติกรรมอยู่ในระดับต่ำมากหรือปานกลางท่านควรปรับปรุง ถ้าคะแนนทั้งสองพฤติกรรมอยู่ในเกณฑ์สูง ท่านเป็นผู้นำที่ดี เพื่อนร่วมงานต้องการท่าน และประเทศชาติก็ต้องการท่านและคนที่มีความสามารถเช่นเดียวกับท่าน.

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูที่สอน
ร้อยเอ็ด	๑	บ้านคงลาน	๓
	๒	บ้านบ่อตาล	๓
	๓	บ้านสามแยกโพธิ์ชัย	๖
	๔	บ้านแจ้ง	๑๐
	๕	บ้านคงยาง	๓
	๖	บ้านเมืองน้อย	๓
	๗	บ้านหนองไผ่	๖
	๘	บ้านชวีชัยบุรี	๖
	๙	จงประเสริฐ	๓
	๑๐	เสดภูมิสามัคคี	๓
	๑๑	บ้านนาทม (มุ่งวิทยา)	๖
	๑๒	บ้านแวง	๑๐
	๑๓	บ้านหนองนกทา	๓
	๑๔	บ้านโพธิ์ทอง	๓
	๑๕	บ้านร่องคำ	๓
	๑๖	บ้านตำราญ	๓
	๑๗	บ้านหนองม	๓
	๑๘	บ้านโพธิ์ชัย	๖
	๑๙	บ้านสระแก้ว	๓

จังหวัด	ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูที่สอน
	๒๐	พนมไพร	๑๕
	๒๑	บ้านอิน	๘
	๒๒	หนองค้อ	๙
	๒๓	บ้านเมืองบัว	๘
	๒๔	บ้านหนองอ้อ	๗
	๒๕	เมืองใหม่สุวรรณภูมิ	๙
	๒๖	โสภณพิทยาคาร	๙
	๒๗	บ้านยางเจียง	๙
	๒๘	บ้านเปือยสุวรรณคูหา	๘
	๒๙	บ้านชนวน (คุรุประชาสรรค์)	๖
	๓๐	บ้านสระบัว	๙
	๓๑	ศรีสวัสดิ์	๙
	๓๒	บ้านเหลาสัก	๙
	๓๓	บ้านขามเปี้ย	๖
	๓๔	บ้านนิเวศน์	๙
	๓๕	วัดสระทอง	๑๕
ชัยภูมิ	๓๖	บ้านหนองบัว	๙
	๓๗	นาเดื่อศึกษาการ	๖
	๓๘	บ้านหนองน้ำรังกา (คุรุราษฎร์บำรุง)	๖
	๓๙	เมืองน้อยราษฎร์สงเคราะห์	๗
	๔๐	ศาลารามราษฎร์สามัคคี	๕

จังหวัด	ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูที่สอน
	๔๑	บ้านหัน (บ้านหันคุรุราษฎร์วิทยาคาร)	๑๐
	๔๒	สะพานทอง	๕
	๔๓	บ้านหนองหมุ่	๘
	๔๔	บ้านซิมมูนาก	๖
	๔๕	จตุรัสวิทยานุกูล	๗
	๔๖	บ้านโลกแพงพวย (บัวประชาสรรค์)	๕
	๔๗	บ้านหนองบัวโลก (หองวิทยานุกูล)	๖
	๔๘	บ้านสามัคคี	๘
	๔๙	บ้านห้วยเบญจคามประชานุกูล	๕
	๕๐	บ้านยางหวาย	๖
	๕๑	บ้านคงบัง	๕
	๕๒	บ้านห้วยยาง	๗
	๕๓	บ้านโนนแดง	๘
	๕๔	บ้านเตา (คุรุราษฎร์อุปถัมภ์)	๕
	๕๕	หัวทะเล	๕
	๕๖	ห้วยยายจิว	๖
	๕๗	ชวนวิทยา	๑๐
	๕๘	บ้านคาว (เบริมิตรศึกษา)	๕
	๕๙	ภูเขียว	๕
	๖๐	บ้านบัวพักเกวียน	๖
	๖๑	บ้านหนองแวง	๕
	๖๒	บ้านหนองบัวแดง	๕

จังหวัด	ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูที่คุม
หนองคาย	๖๓	วัดศาลาธรรม	๕
	๖๔	เทศบาล ๑ วิษยานารี	๖
	๖๕	เทศบาลสว่างวิทยา	๔
	๖๖	มีชัยวิทยา	๔
	๖๗	บ้านหนองบัว	๕
	๖๘	วัดเนินพระเนา	๕
	๖๙	บ้านโพนสา	๖
	๗๐	บ้านน้ำโมง	๖
	๗๑	พระบาทโลกซวก	๕
	๗๒	บ้านสังคม	๕
	๗๓	บ้านนาเพียงใหญ่	๕
	๗๔	หนองจอกโนนสมบูรณ์	๖
	๗๕	ชุมชนบ้านชุมช้าง	๖
	๗๖	บ้านนาหนึ่ง	๕
	๗๗	บ้านหนองหอย	๕
	๗๘	โนนสมบูรณ์	๖
	๗๙	โคกก่องมิตรภาพ	๕
	๘๐	วิศิษฐ์อำนวยศิลป์	๑๒
	๘๑	บ้านช้าง	๕
	๘๒	บ้านท่าสี่ไถ	๕
๘๓	บ้านเขกา	๕	

จังหวัด	ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูที่สอน
	๘๔	บ้านท่าศรีชมชื่น	๕
	๘๕	บ้านท่าแกว	๕
		รวม	๕๕๖

(สำเนา)

ที่ สร.๐๔๐๓/ว.๑๑๑๓

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๑๔

เรื่อง ทูลอукหุนการวิจัยฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๔

เรียน นายสะอาด แสงรัตน์

ตามที่สำนักงานฯ ได้ประกาศให้ทูลอукหุนการวิจัยฯ ประเภทต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๔ ระหว่างวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ - ๑๖ เมษายน ๒๕๑๔ และท่านได้ยื่นความจำนงขอรับทูลอுகหุนฯ ความละเอียดดังที่ทราบแล้ว นั้น

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาเรื่องที่ท่านได้เสนอมาแล้ว มีมติอนุมัติให้ทูลอுகหุนการวิจัยประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๔ ตามที่ท่านได้ยื่นความจำนงขอมา สำหรับการทาสัญญาขอรับเงินอुकหุนนั้น สำนักงานฯ จะได้แจ้งให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ทราบในโอกาสต่อไป.

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) พจน์ สะเพียรชัย

(นายพจน์ สะเพียรชัย)

รองเลขาธิการฯ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

กองวิจัยการศึกษา

โทร. ๒๕๑๑๑๔๘.