

371.4042

7636๓

5.2

ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวและพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว

ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา

เขตการศึกษา 10

ปริญญาโท

ของ

รุ่งโรจน์ อุ่นชัย

14 ส.ค. 2530

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กันยายน 2529

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

161588

h 315 31

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานินพนธ์
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

..... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

..... กรรมการ

..... กรรมการ

ประกาศคุณงาม

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและการแนะนำอย่างดียิ่งจาก
รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ หวังพานิช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรบุญกุล รองศาสตราจารย์ ดร.พ้องพรรณ เกศพิทักษ์
และอาจารย์นิภา พงษ์วิรัตน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณหัวหน้าฝ่ายแนะแนวและอาจารย์แนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ศพร อัญญาชัย อาจารย์นวลฉวี บำรุงสวัสดิ์
อาจารย์ยมยุทธ สายคง และขอขอบคุณคุณสุวรรณ ศรีขัน คุณมนัส ไฉยชื่น คุณสุทิน สุทองหล่อ
คุณสาริกา วงศ์เสนา คุณกอบจิตต์ เรียมศรี ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจ
ตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และพี่สาวที่เป็นแรงใจอันสำคัญยิ่งต่อการทำ
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

รุ่งโรจน์ อุ่นชัย

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
2	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
3	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
4	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
5	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	7
	การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	9
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นผู้้นำ	14
	การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นผู้้นำ	23
	การวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำ	27
3	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	29
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	30
	ประชากร	30
	กลุ่มตัวอย่าง	30
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	33
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
	การจัดกระทำกับข้อมูล	38
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	59
ประชากร	59
กลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
อภิปรายผล	62
ข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้า	71
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	72
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	81

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนโรงเรียนและจำนวนครูแนะแนวที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละจังหวัด	31
2	รายชื่อโรงเรียนและจำนวนครูแนะแนวที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	31
3	ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายแนะแนวในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	45
4	ข้อมูลเกี่ยวกับครูแนะแนวที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	46
5	ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว	47
6	ค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว	48
7	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของ หัวหน้าฝ่ายแนะแนว	48
8	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มี หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานกับครูแนะแนว ที่มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	49
9	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว ระหว่างเพศชายและเพศหญิง	50
10	วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของ ครูแนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน	51
11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน	51
12	วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของ ครูแนะแนวที่มีพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน	52
13	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวระหว่างเพศชายและเพศหญิง	53

14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน	53
15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว แตกต่างกัน	54
16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน	54
17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวระหว่างเพศชายและเพศหญิง	55
18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน	56
19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว แตกต่างกัน	57
20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน	58

ภูมิหลัง

การจัดการบริการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นบริการที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะเป็นกระบวนการจัดการบริการที่มีหลักการและจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (อรสา ปราชญ์นคร 2525 : 74 - 75) สามารถนำมาใช้เสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเจตจำนงที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติว่าจะต้องให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ตามความต้องการ ความสนใจ และความถนัด ให้แต่ละบุคคลเข้าใจและรู้สึกเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 15) รวมไปถึงการช่วยส่งเสริมประสบการณ์และพัฒนาการในทุกด้านที่เพียงพอแก่การ เป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (รุ่งทิพา จักรกร 2526 : 4)

ตามลักษณะงานที่คุรุสภากำหนด งานแนะแนวจะเป็นงานฝ่ายบริการ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ 2523 : 6) ซึ่งรูปแบบของการจัดการบริการอาจจะแตกต่างกันไปบ้างตามขนาดและโครงสร้างทางการบริหารในแต่ละโรงเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีนักเรียนเป็นจำนวนมากและมีโครงสร้างในการบริหารงานที่ซับซ้อนขึ้น จะมีจัดการบริการแนะแนวแบบสังเคณฑ์ (Centralized form) นั่นคือทางโรงเรียนจะมอบหมายให้ฝ่ายแนะแนวเป็นฝ่ายที่มีหน้าที่หลักในการจัดการบริการ ซึ่งฝ่ายแนะแนวของแต่ละโรงเรียนก็จะมีครูหรือครูแนะแนวร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยโรงเรียนจะแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายแนะแนวขึ้นมาเพื่อเป็นผู้นำกลุ่มในการดำเนินงานและบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนนั้น ๆ ถึงแม้ว่าในแต่ละโรงเรียนจะได้จัดให้มีฝ่ายที่รับผิดชอบในการจัดการบริการแนะแนวโดยตรง และงานแนะแนวจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ก็ยังพบว่างานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุ

จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และจากการที่ได้มีโอกาสอภิปรายและแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ในการบริหารงานแนะแนวของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวในหลาย ๆ โรงเรียน ทำให้
ได้ข้อสรุปร่วมกันว่า ปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งซึ่งมักจะพบอยู่เสมอก็คือ การขาด
ความร่วมมือกันอย่างแท้จริงของบุคลากรที่ร่วมทำงานแนะแนว ครูที่ทำหน้าที่ในการจัดบริการ
แนะแนวยังไม่สามารถทุ่มเทพลังและความสามารถให้กับงานแนะแนวอย่างเต็มที่และเต็มใจ
ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากครูแนะแนวยังขาดความพึงพอใจในการทำงานหรือยังมีความพึงพอใจ
ในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เพราะโดยทั่วไปแล้วหากสมาชิกขององค์การใดก็ตามได้ทำงาน
ไปด้วยความสบายใจและพอใจที่จะทำ นั่นคือมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงแล้ว
ผลงานย่อมสูงไปด้วย (Weick. 1969 : 99)

จากการที่ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การต่าง ๆ
กันอย่างกว้างขวางและในหลาย ๆ แง่มุม ทั้งในองค์การขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทั้งในภาค
เอกชนและรัฐบาล ผลของการศึกษาประการหนึ่งซึ่งมักจะมีความสอดคล้องกันโดยส่วนใหญ่ก็คือ
ความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกและผลงานขององค์การ จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
ความเป็นผู้นำของผู้ที่เป็นหัวหน้าหรือผู้นำเสมอ นั่นคือพฤติกรรมความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีความ
สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกและผลงานขององค์การ
ดังที่ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1967 : 2) ได้เห็นว่าคุณภาพของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่
สำคัญยิ่งเหนือองค์ประกอบใด ๆ ในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงานนั้น
และสมปราชญ์ จอมเทศ (สมปราชญ์ จอมเทศ 2516 : 86) กล่าวว่า ความสามารถ
และประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การ
สำหรับ อรุณ รักธรรม (อรุณ รักธรรม 2517 : 195) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ
ผู้นำไว้อีกว่า ผู้นำนั้นเปรียบประดุจดวงประทีปของหน่วยงาน เป็นสัญลักษณ์และเป็นจุดรวม
พลังของทุกคนในหน่วยงาน เป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงานและต่อผลงาน
อันเป็นส่วนรวม คุณภาพและลักษณะของผู้นำ ย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานแต่ละแห่ง
เป็นอันมาก ดังนั้นหัวหน้าฝ่ายแนะแนวซึ่งเปรียบเสมือนผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือระดับหัวหน้างาน
(Supervisor) ที่ทำหน้าที่เป็น "จุดเชื่อมระดับต้น" ของคนทุกคนทุกกลุ่มและทุกระดับของ
องค์การ (มัญญ วงศ์นารี 2522 : 2) เป็นผู้ที่จะต้องรับผิดชอบโดยตรงในการจัด

บริการแนะแนวในโรงเรียนและเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับครูแนะแนวมากที่สุด น่าจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว และการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนให้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่มุ่งหวัง เพราะหากหัวหน้าฝ่ายแนะแนวเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีทักษะความเป็นผู้นำสูง ประกอบกับครูแนะแนวมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมจะทำให้การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 123) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การหรือหน่วยงานใดจะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำและภาวะทางใจของสมาชิกเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างไรและจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวหรือไม่อย่างไร นอกจากนี้ยังต้องการศึกษาระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวนั้น แบบใดจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวมากน้อยกว่ากัน รวมไปถึงการศึกษาร่วมกันถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว และพื้นความรู้ทางการแนะแนวของครูแนะแนวและหัวหน้าฝ่ายแนะแนว จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวหรือไม่ โดยการศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะในเขตการศึกษา 10 อันเป็นเขตการศึกษาที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่เท่านั้น ทั้งนี้เพื่อผลของการศึกษาจะได้เป็นส่วนหนึ่งของการหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนางานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตการศึกษาดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายและอุดมการณ์ของศาสตร์ทางการแนะแนวในอนาคตต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว

3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานกับครูแนะแนวที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว และพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน
5. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว และพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว และพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาในครั้งนี้ จะมีประโยชน์โดยตรงต่อหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่จะได้นำข้อมูลไปพิจารณา เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาคุณสมบัติของตนเองในฐานะที่เป็นผู้นำในการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน รวมทั้งการหาแนวทางในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานให้กับครูแนะแนวที่เป็นผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ยังจะเป็นประโยชน์โดยทางอ้อมต่อฝ่ายบริหารที่จะได้ให้ความสำคัญต่อสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว การพิจารณาแต่งตั้งหรือคัดเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายแนะแนวและครูแนะแนว อีกทั้งยังจะมีประโยชน์ต่อหน่วยงานและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านแนะแนวที่จะได้ให้ความสำคัญในการเตรียมคุณสมบัติและความสามารถเชิงบริหาร ให้แก่ผู้ที่จะออกไปทำหน้าที่บริหารงานแนะแนวในโรงเรียนอีกด้วย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร เป็นครูแนะแนวจำนวน 210 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2528 จำนวน 52 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูแนะแนวจำนวน 136 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2528 จำนวน 35 โรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว
2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูแนะแนว
ที่มีต่องานแนะแนว หัวหน้าฝ่ายแนะแนว เพื่อนครูแนะแนว สถานที่ทำงานแนะแนว
สภาพการทำงานแนะแนว ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานแนะแนว และการมีความพร้อม
ที่จะทำงานแนะแนว ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว หมายถึง การกระทำและท่าทีที่
แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่
กำหนด เช่นความสามารถในการวางแผนนโยบาย การวางแผนงาน การจัดแบ่งงาน การประสานงาน
การวินิจฉัยสั่งการ การติดตามผลงาน และความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา ฯลฯ
รวมไปถึงการบำรุงขวัญ การให้กำลังใจและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครูแนะแนว
โดยที่ครูแนะแนวสามารถสังเกตได้ และสามารถวัดได้โดยแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็น
ผู้นำ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวจะแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

1. พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของ
หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่แสดงความสัมพันธ์กับครูแนะแนวในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพยายามใน
การสร้างรูปแบบการทำงานของฝ่ายแนะแนวการเน้นความเข้าใจในการดำเนินงาน การติดต่อ
สื่อสาร รวมทั้งวิธีการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีจะเป็นผู้คำนึง
ถึงผลงานมากกว่าขวัญและกำลังใจของครูแนะแนว

2. พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้า
ฝ่ายแนะแนวที่แสดงออกซึ่งความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจและความนับถือซึ่งกันและกัน
การมีสัมพันธภาพอันอบอุ่นกับครูแนะแนว จะเป็นผู้ที่คำนึงถึงขวัญและกำลังใจของครูแนะแนว
มากกว่าผลงาน

หัวหน้าฝ่ายแนะแนว หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย
แนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10
ปีการศึกษา 2528 และทำหน้าที่ในตำแหน่งนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียน

ครูแนะแนว หมายถึง ครู - อาจารย์ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดบริการ
แนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10
ปีการศึกษา 2528 และได้ทำงานร่วมกับหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียน

อายุ หมายถึง อายุของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวและครูแนะแนว ซึ่งแบ่งออกเป็น
3 ระดับคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, 30 - 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว หมายถึง ระยะเวลาที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนว
และครูแนะแนวได้เคยปฏิบัติงานทางด้านงานแนะแนว ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ
ไม่เกิน 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป

พื้นความรู้ทางการแนะแนว หมายถึง ระดับความรู้ความสามารถทางด้านงานแนะแนว
ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวและครูแนะแนว ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรงและไม่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการ
การแนะแนว
2. ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรงแต่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการแนะแนว
หรือเคยศึกษาเป็นวิชาโทหรือศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว เช่น จิตวิทยาสังคม
จิตวิทยาคลินิก จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา ฯลฯ
3. ได้ศึกษาทางด้านจิตวิทยาการแนะแนวหรือการให้คำปรึกษา มาโดยตรง

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 10 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป (กรมสามัญศึกษากระทรวง
ศึกษาธิการ 2521 : 3)

เขตการศึกษา 10 หมายถึง อาณาเขตที่รวมหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา
ในพื้นที่ 7 จังหวัดคือ อุบลราชธานี ยโสธร ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนม
และมุกดาหาร

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ ส่วนโยเดอร์ (Yoder. 1958 : 6) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางจิตใจและความสามารถสนองความต้องการของเขาได้

จากความหมายดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ถ้าบุคคลใดได้รับการตอบสนองความต้องการมาก เขาจะมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ซึ่งจะเป็นผลให้เขามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการทำงาน และทำงานด้วยความอุตสาหะพยายาม แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการหรือได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

เกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้น สมพงษ์ เกษมนสิน (สมพงษ์ เกษมนสิน 2515 : 388 - 391) มีความเห็นว่า บุคคลมีความต้องการคล้ายคลึงกัน 10 ประการคือ ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเสมอภาค ความนุ่มนวลและแบบเนียน การยอมรับนับถือและความพอใจในสภาพที่ทำงาน

ปิญโญ สาร (ปิญโญ สาร 2519 : 159 - 160) กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้โรงเรียนได้นาน ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุแต่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การทำงานให้สูงขึ้น ให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีที่นั่งทำงานดี ฯลฯ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครู ในโรงเรียนมีความเป็นกันเอง มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ให้ความนับถือซึ่งกันและกัน เป็นต้น
5. การบำรุงขวัญและสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูว่า ตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 44 - 45) มีความเห็นว่า วิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ต้องดูที่ความต้องการเป็นหลัก ในการจูงใจตามวิธีของนิวคัมเมอร์นั้น เน้นหลักไปในเชิงจิตวิทยา เขาเสนอแนะวิธีจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้นำห้องทราบ และมีความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานโดยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม การคำขวัญให้บังคับบัญชาควรทำเป็นส่วนตัวพร้อมกับหาทางช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษแต่อย่างเดียว การมอบหมายงานจะต้องให้ชัดเจน สนใจในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และมีเทคนิคในการควบคุมงาน
2. หาทางให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากเพียงใดต่อหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบถึงโอกาสที่จะให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของเขา
3. จัดงานที่ท้าทาย งานริเริ่มใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ
4. กำหนดเวลาพัก่อนให้แน่นอนและต้องมีระยะเวลาพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

ส่วนนิโกร (Nigro. 1973 : 201) ให้ความเห็นว่า การจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่ การบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ทำความดีความชอบ เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน และต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานด้วย

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การที่จะทำให้เกิดบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น จะต้องทำให้เขาได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจอย่างเพียงพอ

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

การวิจัยในประเทศ

จรุง ผาสวรรณ (จรุง ผาสวรรณ 2517 : 65 - 67) ให้ทำการวิจัยเรื่อง "การคัดแปลงทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก เกี่ยวกับความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานมาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย" ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูอาชีวศึกษาส่วนมากมีความพอใจในอาชีพครูอาชีวศึกษา
2. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาจากภายในประเทศไทยและต่างประเทศ มีความพอใจในอาชีพครูไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับการศึกษาของเฮร์ซเบอร์ก แต่มีรายละเอียดบางประการที่แตกต่างกันออกไป

4. อายุและสถานภาพที่ปฏิบัติราชการ ไม่ส่งผลต่อระดับความพอใจในอาชีพแต่อย่างใด

ปราณี อารยะศาสตร์ (ปราณี อารยะศาสตร์ 2519 : 116 - 120) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา" ได้ข้อสรุปว่า

1. ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

3. ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำสุด สูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สำหรับวีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย 2518 : 60 - 65) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบและความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับเรื่องนโยบายและการบริหารให้ความสำคัญในระดับต่ำสุด เหนือขึ้นมาได้แก่ ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. เฉพาะครูที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน องค์ประกอบที่ครูให้ความสำคัญต่ำสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน

ประศักดิ์ นียากร (ประศักดิ์ นียากร 2512 : 57) ได้ทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ผลปรากฏว่า

1. สภาพความพึงพอใจของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจต่ำ ในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการ และมีความพึงพอใจสูงในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ

2. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูไม่แตกต่างกันในเรื่องที่เกี่ยวกับเพศ ทั้งอาจารย์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนระดับชั้นตรี โท เอก

นอกจากนี้ สุขุม นิลเชษฐ์ (สุขุม นิลเชษฐ์ 2516 : 53) ได้ทำการศึกษาขวัญหรือความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ในสังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่า ขวัญของบรรณารักษ์เพศหญิงสูงกว่าบรรณารักษ์เพศชาย ส่วน เบญจวรรณ คิษฐชล (เบญจวรรณ คิษฐชล 2521 : 45) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ครูแนะแนวที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิทางการแนะแนวแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน แต่ จรัส สุขก้องวารี (จรัส สุขก้องวารี 2519 : 74) ได้ศึกษาพบว่าครูแนะแนวที่ได้รับการศึกษาอบรมมากและมีประสบการณ์ในด้านการทำงานแนะแนวมานาน พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานแนะแนวน้อยกว่าครูแนะแนวที่ได้รับการศึกษาอบรมมาน้อย และมีประสบการณ์ในการทำงานมาน้อย ซึ่งผลของการศึกษาใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ พรพิมล เพ็ชรทอง (พรพิมล เพ็ชรทอง 2515 : 31) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูกับนักวิทยาศาสตร์ และพบว่าในด้านคุณลักษณะของครูนั้น ครูที่ประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในการทำงานมีคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งคือ เป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี

การวิจัยต่างประเทศ

เมื่อ ค.ศ. 1959 เฮอซเบิร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg. 1959 : 81 - 82) ได้วิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยสัมภาษณ์จากวิศวกรและนักบัญชีรวม 200 คน พบว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนให้ผู้นับปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ เรียงตามลำดับความสำคัญคือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน

4. ความรับผิดชอบ

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนองค์ประกอบสำคัญที่เป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมี 11 ประการ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
8. ฐานะของอาชีพ
9. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
11. ความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจกับสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบคนละชนิดกัน ไม่เกี่ยวข้องกัน สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจูงใจให้คนอยากทำงาน เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivators) ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับตัวงานที่ทำอยู่ แต่สิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่เกี่ยวกับตัวงานแต่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน เรียกว่า “ปัจจัยกำจัด” (Hygienes) เพราะสิ่งเหล่านี้ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น มิได้มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่อย่างใด แต่ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเกิดขึ้น (Herzberg, 1959 : 113)

ผลงานของเฮอร์ชเบอร์ก เป็นที่สนใจกันมาก ได้มีผู้นำเอาไปวิจัยเพื่อทดสอบและดัดแปลงนำไปใช้ในที่ต่าง ๆ ผลของการศึกษามีทั้งสอดคล้องและแตกต่างกัน เช่น เวย์นมอนท์ (Wernimont. 1966 : 41 - 50) ได้พิสูจน์ทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์กโดยใช้วิธีการและกลุ่มตัวอย่างเหมือนเฮอร์ชเบอร์ก พบว่าปัจจัยตัวจริงและปัจจัยคำจูนต่างก็มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้เช่นกัน ซึ่งต่างจากที่เฮอร์ชเบอร์กพบ ที่ว่าปัจจัยตัวจริงทำให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น และปัจจัยคำจูนทำให้เกิดความไม่พึงพอใจเท่านั้น อย่างไรก็ตามเวย์นมอนท์ ยอมรับว่าปัจจัยตัวจริงมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้มากกว่าปัจจัยคำจูน ส่วนวิกสตรอม (Wickstrom. 1971 : 1249 - A) ได้ดัดแปลงเพื่อศึกษาหาระดับและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู กับหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองอย่างนี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบแห่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน 16 ประการที่เฮอร์ชเบอร์กศึกษาพบนั้น มีจำนวนเพียงพอที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด 4 อย่างได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบ สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจมากที่สุดได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหารงานสภาพการทำงาน
3. เพศและตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทั้งในและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่จะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ มากมาย จนยากแก่การที่จะชี้ชัดลงไปว่า องค์ประกอบใดมีความสำคัญมากกว่ากัน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

คำว่าผู้นำ (Leader) มีความหมายใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกับคำอื่น ๆ อีกหลายคำ เช่น หัวหน้า (Head) เจ้านาย (Boss) ผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้จัดการ (Manager) หรือผู้บริหาร (Administrator) คำต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วโดยรายละเอียด อาจจะมีความแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของกิจการและระดับชั้นของการบริหาร แต่โดยหลัก ของการทำงานและคุณสมบัติโดยทั่วไปแล้วอาจคล้ายคลึงกัน เป็นเพียงแต่การปฏิบัติจะต้อง ปรับปรุงและประยุกต์ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของกิจการซึ่งผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ทำหน้าที่อยู่ (ประชุม รอดประเสริฐ ม.ป.ม. : 2 - 3) ผู้นำถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญ ยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นจุดรวมประทับใจขององค์การ เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์การ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการ ดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานในส่วนตัวรวม ความสามารถและลักษณะ ของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าขององค์การที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของ การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างใน การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วย (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 219)

ความหมายของผู้นำและความเป็นผู้นำ

ผู้นำ (Leader) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์ กันอย่างแนบแน่น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาด้านความเป็นผู้นำก็คือการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับผู้นำโดยรวมไม่ถึงการได้มาซึ่งตำแหน่งของผู้นำ คุณสมบัติของผู้นำและทักษะของผู้นำ เป็นต้น เนื่องจากเรื่องราวของผู้นำเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจและเป็นเรื่องสำคัญในศาสตร์ของ การบริหาร จึงได้มีการให้คำจำกัดความหรือความหมายของผู้นำและความเป็นผู้นำไว้มากมาย ในลักษณะที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ธีระ รุญเจริญ (ธีระ รุญเจริญ 2512 : 22) ได้กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า

1. ผู้นำ คือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน อาจจะโดยการแต่งตั้งหรือ โดยการได้รับเลือก ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำโดยตำแหน่ง (Formal Leader)

2. ผู้นำ คือบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่มีบทบาทในการมีอิทธิพลทำให้คนอื่นปฏิบัติตามความประสงค์ของตนได้ ตามนัยนี้ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้มีตำแหน่งทางการบริหาร ผู้นำแบบนี้อาจเป็นผู้นำโดยบทบาทหรือผู้นำนอกแบบ (Informal Leader)

ฮาลปิน (Halpin. 1966 : 27 - 28) ได้ให้คำนิยามที่ครอบคลุมความหมายของผู้นำไว้อย่างกว้างขวางว่า ผู้นำ คือผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างนี้คือ

1. ผู้นำ คือบุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ คือบุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น
3. ผู้นำ คือบุคคลซึ่งมีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการทำงานในหน่วยงาน เพื่อให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ คือบุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับการยอมรับจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ คือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน

ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1967 : 8 - 9) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลในบุคคลหนึ่ง ที่กลุ่มได้มอบงานการอำนวยความสะดวกและการประสานงานในการปฏิบัติการกิจทั้งหลายของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ และการที่บุคคลในบุคคลหนึ่งจะเป็นผู้นำกลุ่มได้นั้น จะต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์อันใดอันหนึ่งของกลุ่มดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งโดยผู้แทนของหน่วยงานใหญ่ ซึ่งกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบ เป็นหน่วยย่อยของหน่วยงานใหญ่นั้น หรือ
2. เป็นผู้ที่ได้รับเลือกจากบุคคลภายในกลุ่ม หรือ
3. เป็นผู้ที่อาจไม่ได้รับทั้งจากการแต่งตั้งหรือการเลือกจากบุคคลภายในกลุ่ม แต่เป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ จนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายในกลุ่ม

เบอบี้ (Burby. 1972 : 43) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

เทอร์รี่ (Terry. 1977 : 412) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นภายในกลุ่มและเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลนั้นทำให้บุคคลอื่นภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกับตนอย่างมีความพึงพอใจและบรรลุถึงเป้าหมายดังที่ปรารถนา และการให้อิทธิพลของผู้นำที่ดังนั้นจะต้องอยู่ในลักษณะของการนำ มิใช่การบังคับผลักดันให้ทำ

สำหรับความเป็นผู้นำซึ่งบางทีอาจจะเรียกว่า การเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ก็ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายดังเช่น

กลู๊ค (Glueck. 1977 : 138) ให้ความหมายว่า หมายถึงพฤติกรรมที่เป็นอิทธิพลทำให้ผู้ร่วมงานมีการร่วมมือทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ธอมสัน (Simon and Others. 1968 : 102 - 110) ได้ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำเป็นอิทธิพลอย่างหนึ่งซึ่งเกิดจากคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำและพยายามจะใช้อิทธิพลนั้นดึงดูดให้ผู้ร่วมงานมีความเห็นคล้อยและยอมปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมในขณะนั้นช่วย ความเป็นผู้นำนอกจากจะเป็นคุณสมบัติที่มีติดตัวบุคคลมาแต่กำเนิดแล้ว ยังอาจฝึกฝนอบรมให้เกิดขึ้นได้

เทอร์รี่ (Terry. 1977 : 412 - 413) สรุปว่าความเป็นผู้นำ คือกระบวนการในการชักนำบุคคลทั้งหลายในองค์การหรือหน่วยงานให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามหรือผู้ร่วมงานซึ่งโดยปกติแล้ว ความเป็นผู้นำเป็นความสัมพันธ์อันซับซ้อนที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจัย 4 อย่างคือ ผู้นำ ผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน องค์การหรือหน่วยงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ค่านิยมของสังคม ภาวะเศรษฐกิจ และสภาพการณ์ทางการเมือง

พีระศักดิ์ ทองมาก (พีระศักดิ์ ทองมาก 2518 : 20) ได้สรุปแนวความคิดและผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับความเป็นผู้นำไว้ว่า

1. ความเป็นผู้นำมีลักษณะสำคัญคือ

ก. เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ที่มุ่งแสวงหามรรควิธีที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

ข. แสดงออกในรูปของพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เช่นความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อก่อให้เกิดผลในแง่ของความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

ค. ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีความเป็นผู้นำสูงจึงต้องสามารถแสดงบทบาทในการนำและความมีอิทธิพลได้ในทุกสถานการณ์

ง. เป็นสิ่งที่ฝึกฝนอบรมให้เกิดขึ้นได้

จ. ความเป็นผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความพึงพอใจ การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานได้

2. ความเป็นผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมและความมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

3. ความเป็นผู้นำมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ หลายอย่าง ถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัว กิจกรรมงานของหน่วยงานก็จะดำเนินไปได้โดยเรียบร้อย ราบรื่น และก้าวหน้า ตรงกันข้ามถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำในตัว ก็จะทำให้เกิดผลเสียต่าง ๆ หลายประการ เพราะผู้นำเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิต ความพึงพอใจขวัญ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้น ฯลฯ ของผู้ร่วมงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น

ฉะนั้น เมื่อพิจารณาความหมายของผู้นำและความเป็นผู้นำที่เสนอไว้ข้างต้นนี้ จึงกล่าวสรุปได้ว่า ผู้นำจะหมายถึงบุคคล ส่วนความเป็นผู้นำเป็นเรื่องของคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะอย่างหนึ่งในการทำงานของผู้นำที่สามารถสังเกตเห็นและสามารถวัดได้

แบบของผู้นำ

การศึกษาแบบการเป็นผู้นำ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำและลักษณะการดำเนินงานขององค์การได้เป็นอย่างดี สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 221 - 224) ได้รวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับแบบของผู้นำโดยแยกพิจารณาตามลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำเป็นหลัก ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. พิจารณาถึงลักษณะและวิธีการใช้อำนาจ การศึกษาพิจารณาลักษณะของผู้นำ
แบบนี้ได้รับความนิยมแพร่หลาย โดยแบ่งออกเป็น 3 แบบคือ

1.1 ผู้นำแบบอิตินิยม (Autocratic Leader) ผู้นำแบบนี้อาจเรียก
อีกอย่างหนึ่งว่า "แบบอิตาเลียน" เป็นผู้นำประเภทที่ถือว่าอำนาจเบ็ดเสร็จ มีลักษณะถือตัว
และเชื่อมั่นในตัวเองมาก ชอบวางท่าทางใหญ่โต จะทำอะไรก็ใช้อำนาจเป็นที่ตั้งและต้องการ
ขยายอำนาจของตนออกไปในทุกวิถีทางด้วยวิธีการต่าง ๆ เท่าที่จะกระทำได้ ผู้นำแบบนี้มัก
จะเห็นอยู่ที่สามารถภาพของการทำงาน จะกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงานด้วย
ตนเอง แล้วมอบให้บุคลากรในหน่วยงานไปปฏิบัติโดยไม่ปรึกษาหารือหรือฟังความคิดเห็นของ
ผู้ร่วมงาน การตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ จะกระทำไปโดยลำพัง บุคลากรใน
หน่วยงานมีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น

1.2 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez - Faire Leader) เป็นผู้นำที่ให้อำนาจควบคุมบุคลากรในหน่วยงานเพียงเล็กน้อย ปล่อยให้แต่ละคนทำงานตามความพอใจ
ของตนเองและมีเสรีในการที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือเห็นเหตุให้เรื่องราวต่าง ๆ เป็นไปตาม
อัธยาศัย การควบคุมตรวจตราให้ปฏิบัติตามแนวทางในการปฏิบัติงานมีน้อยมาก ไม่มีการ
กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้แน่นอน ผู้เป็นหัวหน้าทำหน้าที่เพียงลงนาม
หรือผ่านเรื่องเท่านั้น จะหาความรับผิดชอบจากผู้นำแบบนี้ได้ยากมาก

1.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำแบบนี้เรียกว่า
พวกใจกว้าง คือจะถืออำนาจของกลุ่มเป็นสำคัญ การบริหารงานสิ่งใดก็มักจะกระทำไปในนาม
ของกลุ่ม เพราะต้องการที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย บุคลากร
ในหน่วยงานทุกคนมีโอกาสร่วมกันกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์เกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ
ของหน่วยงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการออกความเห็น เสนอแนะหรือปรึกษา
หารือร่วมกัน การวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจจะกระทำโดยยึดหลักการและเหตุผลเป็นหลัก

2. พิจารณาจากหลักและวิธีการทำงาน การศึกษาพิจารณาความเป็นผู้นำในลักษณะนี้
เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่โดยทั่วไป โดยแบ่ง
ออกเป็น 4 แบบคือ

2.1 ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leader) ผู้นำแบบนี้มักถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของผู้นำแบบนี้มีลักษณะทั่วไปคล้ายกับผู้นำแบบอัตนนิยม การวินิจฉัยสั่งการมักจะใช้ระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือ จะทำอะไรก็ระมัดระวังและยึดระเบียบไว้ก่อน และมักจะยกเหตุผลทางระเบียบการนี้ขึ้นเป็นข้ออ้างในการปฏิบัติงาน มากกว่าที่จะยกตัวเองเป็นจุดเด่นอย่างแบบอัตนนิยม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำหรือหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะเจ้านายกับลูกจ้าง การติดต่อสื่อสารมักเป็นไปในรูปการติดต่อสื่อสารทางเดียว (One - way communication)

2.2 ผู้นำแบบบงการ (Directive Leader) ผู้นำแบบนี้ชอบปฏิบัติงานแบบใช้อำนาจคล้ายกับแบบอัตนนิยม ทราบแต่วิธีการสั่งงานอย่างเดียว แต่ไม่รู้จักวิธีสอน แนะนำการทำงาน ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยความกลัว และหวาดเกรง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินไปในรูปพิธีการเสียเป็นส่วนใหญ่

2.3 ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leader) การทำงานของผู้นำแบบนี้ นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณา มีการชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจ การติดต่อระหว่างกันเป็นไปในรูปของการติดต่อสื่อสารสองทาง (Two - way communication) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา มักเป็นไปในรูปของกลุ่มที่มีสมาชิกธรรมสูง ผลสำเร็จของงานเป็นผลของส่วนรวม

2.4 ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leader) การปฏิบัติของผู้นำแบบนี้ ส่วนใหญ่คล้ายกับการใช้อำนาจแบบจูงใจ คือนิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดถือหลักการประนีประนอมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน ชอบใช้คำว่า "เรา" แทนตัวอันเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม คณะ หรือองค์การ ความแตกต่างระหว่างผู้นำแบบจูงใจกับแบบร่วมใจอยู่ที่แบบจูงใจต้องใช้ศิลปะการจูงใจ ในขณะที่แบบร่วมใจจะให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และในกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงานนั้นอาจมีผู้ไม่ได้ความร่วมมือด้วยก็ได้ ส่วนผู้นำแบบร่วมใจนั้น มักนิยมใช้วิธีการก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการแสดงความคิดเห็น และการปฏิบัติตามเมื่อเห็นด้วยกับแนวปฏิบัติหรือข้อตกลงนั้นแล้ว

ลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี

ได้มีผู้เสนอเกี่ยวกับลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีไว้หลาย ๆ ทศนะดังต่อไปนี้

กูนต์ และดอนเนล (Koonsts and Donnel. 1976 : 589) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า การเป็นผู้นำที่ดีนั้นอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีองค์ประกอบอันเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องสร้างความเข้าใจและเรียนรู้ที่สำคัญ ๆ อยู่ 3 ประการคือ

1. ความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพและความแตกต่างของมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนย่อมมีสภาพและความแตกต่างกันทั้งทางด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ฐานะความเป็นอยู่ ฯลฯ ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวเกิดจากสาเหตุมากมายหลายประการ โดยปกติแล้วความต้องการและความพึงพอใจของมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับสภาพและความเป็นอยู่ของบุคคลนั้น ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้นำที่จะต้องพยายามสนองตอบความต้องการหรือความพึงพอใจขั้นต่ำสุดของบุคคลเหล่านั้นให้ได้ ทั้งนี้เพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปด้วยความสงบสุขและมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความสามารถในการชักจูงและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน-หมั่นเพียรและอุทิศตนให้กับงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามการให้กำลังใจของผู้ร่วมงานจะดีได้ไหม นอกจากจะขึ้นอยู่กับ การชักจูงของหัวหน้าหรือผู้นำแล้ว ยังต้องขึ้นอยู่กับ การประพฤติตัวของหัวหน้าหรือผู้นำด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรมและความขยันหมั่นเพียรของผู้นำย่อมทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อถือและปฏิบัติตาม

3. ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการบริหาร หมายถึง ลักษณะการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่ผู้นำจะต้องใช้ให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ เวลาและสภาพของบุคคลในหน่วยงาน การมีพฤติกรรมการบริหารงานที่เหมาะสมย่อมเข้าใจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปในลักษณะที่ดี

ส่วนรัชมี ภิบาลแทน (รัชมี ภิบาลแทน 2523 : 40 - 47) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีโดยพิจารณาจากรูปศัพท์ Leadership ว่าผู้นำจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- L = Love หมายถึง ผู้นำต้องมีความรักในหน้าที่การงาน รักผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรม ความก้าวหน้า
- E = Education and Experience คือ มีคุณสมบัติทางการศึกษาและมีประสบการณ์ดี คือเป็นได้ทั้งนายและครูในการสอนงาน
- A = Adaptability หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ และสิ่งแวดล้อมได้ รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้
- D = Decisiveness หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง
- E = Enthusiasm หมายถึง ความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจังและสามารถชักนำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างจริงจังได้ด้วย
- R = Responsibility หมายถึง มีความรับผิดชอบทั้งในส่วนของตนเองและที่ผู้ร่วมงานได้ทำลงไป ไม่ได้ความรับผิดชอบ และอาจจะหมายถึงความถึงความรับผิดชอบที่เกิดจากการเสี่ยงในทุกลักษณะด้วย เช่นในการสั่งงานหรือตัดสินใจ
- S = Sacrifice and Sincere หมายถึง การเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ของตนให้กับส่วนรวมด้วยความจริงใจ
- H = Harmonise หมายถึง ความกลมเกลียวอ่อนน้อมผ่อนปรน ก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียว ความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ และรวมถึงการถ่อมตัวตามกาลเทศะด้วย
- I = Intellectual Capacity หมายถึง ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบทันทีทันเหตุการณ์
- P = Persuasiveness หมายถึง การมีความสามารถในการจูงใจคน

๒๕1536

161588

สำหรับสมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 233 - 234)

เสนอความเห็นว่าการที่จะเป็นผู้นำที่ี้อาจสร้างคุณสมบัติขึ้นได้โดย

1. ต้องซาบซึ้งถึงนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจการงานในหน่วยงานของตน
2. ต้องมีแผนในการดำเนินงานและหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงอยู่เสมอ
3. ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
4. ต้องจัดให้มีระบบการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ
5. ต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
6. ต้องมีความซื่อสัตย์
7. ต้องติดตามงานอยู่เสมอหากพบข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไข
8. ต้องรู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน งานด่วนต้องรีบทำก่อน
9. ต้องเป็นผู้มีพรหมวิหารสี่
10. ต้องมีความยุติธรรม
11. ต้องเป็นคนตรงต่อเวลา
12. ต้องหมั่นอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน
13. ต้องเป็นคนมีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มด้วย
14. ต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และหาทาง

ปรับปรุงงานของหน่วยงานของตนอยู่เสมอ

15. ต้องเป็นคนใจกว้างและมีใจหนักแน่นต่อสภาวะการณ์ และคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร

16. อย่าเป็นคนหูเบา ต้องฟังความเห็นทุกด้านก่อนแล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการ
แต่อย่าเฝ้าต่อข่าวลือหรือคำบอกกล่าว

17. ต้องเป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด
18. ต้องให้ความสนใจ และเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา
19. ต้องขยันในงาน อุทิศเวลาให้แก่หน้าที่การงาน
20. จงยกย่องชมเชยผู้กระทำดี และควรทำต่อหน้าผู้อื่นเมื่อมีโอกาส

21. จงดูหรือ "เล่นงาน" ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเจ็บ ๓ อย่าง ใต้ใครไต่ยืน
22. ต้องแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ความก้าวหน้าของเขาขึ้นอยู่กับผลแห่งการปฏิบัติงานของเขามากกว่าสิ่งอื่นใด
23. ต้องให้เกียรติแก่ผู้ที่เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการไว้ อย่าอ้างอิงความคิดเห็นหรือวิธีการที่ผู้อื่นเสนอว่าเป็นของตน
24. อย่า เป็นคนโหดหรือเปลี่ยนใจบ่อย ๆ
25. ต้องเป็นผู้สั่งและอำนวยการที่ดี
26. จงเป็น "ผู้นำ" ของผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่ผู้ถือเสาคู่อยู่เบื้องหลัง
27. ต้องประพฤติดูให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่ดีที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่าการเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ สติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณ ความมีคุณธรรม การมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน หรืออาจจะกล่าวให้สั้นเข้าก็คือ ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญทั้งในเรื่องของงานและเรื่องของคนที่เป็นผู้ร่วมงานเป็นอย่างมากนั่นเอง

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ได้เริ่มมีการศึกษาอย่างจริงจังโดยคณะอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลงานที่มีชื่อเสียงมากอันหนึ่งคือ แบบสอบถามวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เรียกว่า Leader Behavior Description Questioniar หรือ LBDQ ซึ่งเป็นผลงานของแฮมพิลล์ และคุนส์ (Hemphill and Coons) ซึ่งต่อมาได้รับการปรับปรุงและพัฒนาขึ้นมาโดยฮาลปิน และไวเนอร์ (Halpin and Winer) จนเป็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายทั้งในวงการทหาร ธุรกิจอุตสาหกรรม และการศึกษา แบบสอบถามนี้จำแนกพฤติกรรมความเป็นผู้นำออกเป็น 2 แบบคือ

1. แบบมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์กับผู้ตามหรือสมาชิกในด้านความเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบายตามแบบแผนการติดต่อสื่อสาร และวิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงในภารกิจที่ห้องปฏิบัติ

2. แบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์กับผู้ตามหรือสมาชิก โดยเน้นความเป็นมิตร ความเคารพซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจกัน และความอบอุ่นเป็นกันเอง

แบบสอบถาม LBDQ นี้มีทั้งหมด 30 ข้อ เป็นแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อย่างละ 15 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งสองด้านเท่ากับ .86 และ .93 ตามลำดับ แบบสอบถามแต่ละข้อจะเป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำหรือหัวหน้า โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเป็นผู้ตอบ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2525 : 96)

ในระยะหลังแบบสอบถาม LBDQ ได้ถูกนำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำกันเรื่อยมาและเป็นไปอย่างกว้างขวาง จนกระทั่งในปัจจุบันนี้ก็ยังคงถือว่าแบบสอบถาม LBDQ เป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

การวิจัยภายในประเทศ

วิจิตร อีระกุล (Dhreearakul. 1972 : 71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับเพศ อายุ ประสบการณ์และคุณวุฒิ ของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ พบว่า

1. อาจารย์ใหญ่ชายมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มากกว่าอาจารย์ใหญ่หญิง และอาจารย์ใหญ่หญิงมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงานมากกว่าอาจารย์ใหญ่ชาย
2. อาจารย์ใหญ่ที่ได้รับการศึกษาสูงกว่า จะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้านดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีการศึกษาค่ำกว่า
3. อาจารย์ใหญ่ที่เลือกเรียนวิชาเอกหรือวิชาโทด้านการศึกษา อักษรศาสตร์ และกฎหมายในระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่เรียนในสาขาวิชาอื่น และอาจารย์ใหญ่ที่เรียนสูงกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาการบริหารและการนิเทศการศึกษา จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ไม่ได้มีการศึกษาต่อในสาขาวิชานี้

4. ประสิทธิภาพในการบริหารมีผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่ โดยอาจารย์ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพระหว่าง 1 - 9 ปี มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมทั้งสองด้าน คือว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่านั้น

5. อาจารย์ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพด้านนิเทศการศึกษา การบริหารการศึกษา และ มัธยมศึกษา มีแนวโน้มในการเป็นผู้นำที่ดีกว่าผู้ไม่เคยผ่านประสบการณ์เหล่านี้

จากผลของการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าเพศ ประสิทธิภาพ คุณวุฒิ และอายุ มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งได้ผลที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราฟิง อัมเรต (ราฟิง อัมเรต 2517 : 46) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมความเป็นผู้นำกับวัยวุฒิ คุณวุฒิ และความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดอ่างทอง พบว่า คุณวุฒิ และความเกรงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และยังพบว่า คุณวุฒิและความเกรงใจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำมากกว่า วัยวุฒิ ซึ่งทำให้เห็นได้ว่าอิทธิพลทางวัฒนธรรมที่ถือปฏิบัติกันอยู่นั้นก็มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้วยเช่นกัน

หยาญชัย สงวนให้ (หยาญชัย สงวนให้ 2519 : 57 - 58) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคกลาง 14 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยครูมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้านอยู่ในระดับปานกลาง และโดยรวมจะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมด้านมุ่งงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมความเป็นผู้นำกับบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ คือบรรยากาศด้านห่วงเหินขาดความสามัคคี อุบสรรค ขวัญ มิตรสัมพันธ์ มุ่งผลงาน เป็นแบบอย่างและกรุณาปฏิบัติ พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้าน สัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การด้านขวัญ มิตรสัมพันธ์ มุ่งผลงาน เป็นแบบอย่าง กรุณาปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เฉพาะพฤติกรรมด้านมุ่งงาน สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านห่วงเหินในทางบวก เฉพาะพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์จะสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศองค์การด้านขวัญและพฤติกรรมทั้งสองด้านยังสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศองค์การด้านขาดความสามัคคี

สำหรับพีระศักดิ์ ทองมาก (พีระศักดิ์ ทองมาก 2519 : 126) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการวิทยาลัยครู พบว่าความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทุกด้านในทางบวกในระดับสูงมากและใกล้เคียงกัน ซึ่งต่อมาเบญจะ สงักดิ์ (เบญจะ สงักดิ์ 2525 : 197 - 206) ก็ได้ศึกษาในเรื่องทำนองเดียวกัน คือความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 และได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน คือ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้าน คือด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าหมวดวิชาในแต่ละหมวดวิชาจะมีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการ

การวิจัยต่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1966 แชมเมอร์และคณะ (Chamers and Others. 1966 : 301 - 304) ได้วิจัยพบว่า กลุ่มผู้นำแบบมุ่งงานจะทำงานทั้งที่มีแบบแผนและไม่มีแบบแผน ได้ผลดีกว่ากลุ่มผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่ในประเภทที่มีการต่อรอง กลุ่มผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะทำงานได้ผลดีกว่ากลุ่มผู้นำแบบมุ่งงาน ส่วนการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่มนั้น ในกลุ่มผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีบรรยากาศดีกว่าในกลุ่มผู้นำแบบมุ่งงาน

สำหรับโฟลีย์ (Foley 1971 : 2944 - A) ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้างานกับขวัญและประสิทธิภาพของกลุ่ม โดยศึกษาจากหัวหน้างาน 32 คน และผู้ร่วมงาน 103 คน พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับขวัญของสมาชิกในกลุ่มจริง โดยผู้นำที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้านสูงจะทำให้ขวัญของสมาชิกในกลุ่มสูงด้วย

ส่วนทรูตต์ (Truitt. 1975 : 85 - A) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของครูใหญ่กับผลงานของโรงเรียนมัธยมที่มีรัฐการโรไลนาเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม LBDO วัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้านและใช้แบบสอบถาม The school outcome Questionair วัดผลงานในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

ด้านมุ่งงานสูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลงานในโรงเรียน และผลงานของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มากกว่าด้านมุ่งงาน

นอกจากนี้ เพื่อต้องการทราบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำ จะมีความเป็นอิสระในตัวเองหรือจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ด้วย คอนนอลลี (Connolly, 1975 : 589 - A) จึงได้วิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพส่วนตัว และลักษณะของสถานการณ์ ในสหรัฐอเมริกา พบว่าสภาพส่วนตัวของผู้นำโดยรวม ๆ ลักษณะของสถานการณ์ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้านของผู้บริหารโรงเรียน มีสหสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และลักษณะสถานการณ์เป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมทั้งสองด้านของผู้บริหารโรงเรียนได้ดีกว่าสภาพส่วนตัวของผู้บริหาร จากผลการวิจัยของคอนนอลลี จึงแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ไม่มีแบบของพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดและเป็นแบบที่ดีสำหรับทุกสถานการณ์ ผู้นำควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตลอดเวลาโดยให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งในและต่างประเทศที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า สภาพภาพส่วนตัวของผู้นำและปัจจัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม เช่น วัฒนธรรม และลักษณะของสถานการณ์จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ จะมีความสัมพันธ์กับผลงานขององค์การและพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การเป็นอย่างมาก

การวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

การวิจัยภายในประเทศ

เขียน แสงหนุ่ม (เขียน แสงหนุ่ม 2518 : 38) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาจากผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

และหัวหน้ากองจำนวน 18 คน และผู้ใต้บังคับบัญชา 400 คน ผลการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาถืองานเป็นสำคัญ มีระดับสูงกว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาถือความสัมพันธ์เป็นสำคัญอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งจะแตกต่างจากผลการศึกษาของสะอาด แสงรัตน์ (สะอาด แสงรัตน์ 2520 : 62) วิญญู มณีจันทร์ (วิญญู มณีจันทร์ 2520 : 65) และ สุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 66 - 67) ที่ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคกลาง ตามลำดับ ผลการวิจัยของทั้ง 3 คน สอดคล้องกันคือพบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู สูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงานกับความพอใจในการทำงานของครู ครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

การวิจัยต่างประเทศ

เลวิน (Lewin) ได้ทำการวิจัยร่วมกับลิปพิท และไวท์ (Lippit and White) เกี่ยวกับผู้นำและกลุ่มพบว่า ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดผลผลิตมากที่สุด แต่สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มไม่ดี มีการก้าวร้าวและก่อวุ่นเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของกลุ่ม ส่วนในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย การก้าวร้าวของสมาชิกในกลุ่มมีน้อย สมาชิกมีความพึงพอใจในกิจกรรมของกลุ่มมาก ผลผลิตปานกลางแต่คุณภาพสูง (Secord and Backman. 1964 : 390) ในทำนองเดียวกันเวอร์ริค (Werrick. 1973 : 3095 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ กับการสามารถในการปรับตัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย สมาชิกภายในกลุ่ม

มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และแบบเสรีนิยม
อย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมความเป็น
ผู้นำจะเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร และโดย
ส่วนมากพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ
ทำงานมากกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน

พมมศึกษาในการศึกษาครั้งนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ
พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ
พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว
3. ครูแนะแนวที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะมี
ความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ
แบบมุ่งงาน
4. ครูแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว และพื้นฐานความรู้
ทางการแนะแนวแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน X
5. หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและ
พื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน
6. หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและ
พื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดการกระทำกับข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูแนะแนวจำนวน 210 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2528 จำนวน 52 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูแนะแนวจำนวน 136 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2528 จำนวน 35 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในอัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างกับประชากร 2 : 3 โดยการพิจารณาจากวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ โรเบิร์ต วี เกรจี (จรินทร์ สมประสงค์ 2527 : 162 - 164)

รายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แสดงไว้ในตาราง 1 และตาราง 2

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนและจำนวนครูแนะแนวที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด

จังหวัด	จำนวนโรงเรียน		จำนวนครูแนะแนว	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. กาฬสินธุ์	8	5	27	19
2. นครพนม	3	2	10	6
3. มหาสารคาม	10	7	42	30
4. มุกดาหาร	2	2	8	8
5. ยโสธร	3	2	11	8
6. ร้อยเอ็ด	11	7	45	24
7. อุบลราชธานี	15	10	67	41
รวม	52	35	2100	136

ตาราง 2 รายชื่อโรงเรียนและจำนวนครูแนะแนวที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูแนะแนว
กาฬสินธุ์	1. กาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์	3
	2. กมลาไสย	5
	3. สมเด็จพิทยาคม	3
	4. ยางตลาดวิทยาคาร	3
	5. บัวขาว	5

ตาราง 2 (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูแนะแนว
นครพนม	1. ปิยะมหาราชาลัย	3
	2. ธาตุพนม	3
มหาสารคาม	1. ผดุงนารี	4
	2. โกสุมวิทยาสรรพ์	3
	3. มหาวิทยาลัยบูรพา	4
	4. วาปีปทุม	4
	5. พยัคฆภูมิวิทยาคาร	8
	6. บรบือวิทยาคาร	3
	7. เขียวขุ่นวิทยาคม	4
มุกดาหาร	1. มุกดาหาร	5
	2. คำชะอีวิทยาคาร	3
ยโสธร	1. ยโสธรพิทยาคม	3
	2. คำเขื่อนแก้วชนูปถัมภ์	5
ร้อยเอ็ด	1. เสลภูมิพิทยาคม	5
	2. โพนทองพัฒนาวิทยา	3
	3. ร้อยเอ็ดวิทยาลัย	3
	4. สตรีศึกษา	3
	5. สุวรรณภูมิพิทยไพศาล	3
	6. จันทบุรีเบกษานุสรณ์	3
	7. ธวัชบุรีวิทยาคม	4

ตาราง 2 (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูแนะแนว
อุบลราชธานี	1. เบ็ญจมะมหาราช	4
	2. นารีนุกูล	6
	3. ปทุมพิทยาคม	8
	4. เกษอุดม	3
	5. อำนาจเจริญ	3
	6. พนาศึกษา	3
	7. ลือคำหาญวารินชำราบ	3
	8. เขมรารุพิทยาคม	3
	9. พิบูลมังสาหาร	4
	10. เขื่องในพิทยาคาร	4
รวม	35	136

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าฝ่ายแนะแนวเป็นผู้ตอบ โดยจะถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวในเรื่องเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพันความรู้ทางการแนะแนวของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ครูแนะแนวเป็นผู้ตอบ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูแนะแนวในเรื่องเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพันความรู้ทางการแนะแนว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. รวบรวมนำมาสร้างเป็นคำถามทั้งทางบวกและทางลบ โดยข้อคำถามจะถามครูแนะแนวเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องานแนะแนว หัวหน้าฝ่ายแนะแนว, เพื่อนครูแนะแนว สถานที่ทำงานแนะแนว, สภาพการทำงานแนะแนว, ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานแนะแนว และการมีความพร้อมที่จะทำงานแนะแนว รวมทั้งหมด 7 ด้าน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีอยู่ 5 ช่องคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเหตุผล (Face Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาการแนะแนว และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัย ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อจะได้พิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวได้หรือไม่ ถ้าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกัน 80% ถือว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไขแล้ว ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนอนุสุรนารี โรงเรียนเขาวงพิทยาคาร โรงเรียนนครพนมวิทยาคม โรงเรียนสารคามพิทยาคม โรงเรียนกันทรวิชัย โรงเรียนเลิงนกทา โรงเรียนพลายชัยพิทยาคม โรงเรียนจตุรพักตรพิมานรัชดาภิเษก โรงเรียนศรีปทุมพิทยาคาร โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา และโรงเรียนวิจิตรภาพิตยา รวม 11 โรงเรียน จำนวนครูแนะแนว 52 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น
5. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค 25% นำคะแนนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมาวิเคราะห์รายข้อ โดยใช้ $t - test$ แล้วพิจารณาคัดเลือกเอาเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.697 ขึ้นไป ตามตาราง ที่ ๔ = .05

df = 34 รวมรวมเป็นแบบสอบถาม จำนวน 42 ข้อ โดยแยกเป็นการถามความรู้สึกที่มีต่อ งานแนะแนว หัวหน้าฝ่ายแนะแนว เพื่อนครูที่ร่วมทำงานแนะแนว สถานที่ทำงานแนะแนว สภาพการทำงานแนะแนว ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานแนะแนวและการมีความพร้อมที่จะทำงานแนะแนว คำนวณ 6 ข้อ

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ในข้อ 6 จำนวน 42 ข้อมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบัท (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9430

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความรู้สึกที่มีต่อการทำงานแนะแนวของท่านในปัจจุบัน กรุณาอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายตามความรู้สึกที่เป็นจริง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	งานแนะแนวเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายและ จูงใจให้ข้าพเจ้าอยากทำ					
2	งานแนะแนวเป็นงานที่ช่วยให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ					
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการแนะแนวเป็นงานที่ ซ้ำซากจำเจ					

วิธีการตรวจให้คะแนน จะให้ตามน้ำหนักของคำตอบที่ได้กำหนดไว้คือ ในข้อใดที่มีข้อความเป็นไปในทางบวกจะให้คะแนน 4 3 2 1 และ 0 ตามลำดับ ส่วนข้อความที่เป็นไปในทางลบจะให้คะแนน 0 1 2 3 และ 4 ตามลำดับ ข้อคำถามที่มีข้อความเป็นลบที่จะต้องให้คะแนนกลับกันกับข้ออื่น ๆ ได้แก่ 4, 10, 12, 15, 21, 23, 24, 27, 28, 34, 40, 41

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว ที่ครูแนะแนวจะใช้ตอบเพื่อประเมินพฤติกรรมหัวหน้าฝ่ายแนะแนวของตนเอง แบบสอบถามนี้ได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ วิจิตร อีระกุล (วิจิตร อีระกุล 2518 : 20 - 21) ได้แปลและเรียบเรียงมาจากแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ เรียกว่า **Leader Behavior Description Questionnaire** หรือ **LBDQ** ของ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ลักษณะของแบบสอบถาม จะเป็นแบบสอบถามจำนวน 30 ข้อ ใช้วัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน 15 ข้อ และวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ ผู้วิจัยได้จัดเรียงลำดับของคำถามในแบบสอบถาม โดยให้ข้อ 1 - 15 สำหรับวัด พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน และข้อ 16 - 30 สำหรับวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบ มุ่งสัมพันธ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จัดเป็นความถี่ของพฤติกรรม 5 ระดับคือ เสมอ ๆ, บ่อยครั้ง, นาน ๆ ครั้ง, น้อยมาก และไม่เคยเลย

แบบสอบถาม LBDQ ได้มีผู้ใช้และหาความเชื่อมั่นไว้แล้วเช่น ฮัลปิน (Halpin. 1966 : 88) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 สำหรับแบบสอบถามวัดพฤติกรรมความเป็น ผู้นำแบบมุ่งงาน และ .93 สำหรับวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในประเทศไทย ก็มีผู้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยหลายคน เช่น รำพึง อัมเรศ (รำพึง อัมเรศ 2517 : 21) พิระศักดิ์ ทองมาก (พิระศักดิ์ ทองมาก 2519 : 102) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับได้ .93 และ .97 ตามลำดับ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ แบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงข้อความให้เหมาะสมกับการวิจัยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดย หาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบัค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบ มุ่งงานเท่ากับ .8875 และแบบมุ่งสัมพันธ์เท่ากับ .9525

ตัวอย่างแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วพิจารณาคำความคิดเห็นของท่านว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีในแบบสอบถาม เกิดขึ้นกับหัวหน้าฝ่ายแนะแนวของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความถี่ของพฤติกรรมเพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย

ข้อที่	พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว	เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยมาก	ไม่เคย
1	แสดงให้ครูแนะแนวเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
2	ดำเนินการทำงานที่บกพร่องของครูแนะแนว					
3	ช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของครูแนะแนว					

วิธีการตรวจให้คะแนน จะให้ตามน้ำหนักของคำตอบ คือข้อใดที่มีข้อความของคำตอบที่เป็นไปในทางบวกจะให้คะแนน 4 3 2 1 หรือ 0 ตามลำดับ ส่วนข้อความที่เป็นไปในทางลบจะให้คะแนนกลับกันคือ 0 1 2 3 และ 4 ตามลำดับ ข้อที่มีข้อความเป็นลบที่จะต้องให้คะแนนกลับกันกับข้ออื่น ๆ ได้แก่ข้อ 3 และ 7 ของแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานและข้อ 20, 22, 23, 24 ของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

เกณฑ์การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวจะพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากการประเมินของครูแนะแนวที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำต่ำ	ได้แก่ระดับคะแนน	0 - 20 คะแนน
มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำปานกลาง	ได้แก่ระดับคะแนน	21 - 40 คะแนน
มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูง	ได้แก่ระดับคะแนน	41 - 60 คะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะกระทำโดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ไปยังหัวหน้าฝ่ายแนะแนวของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยหัวหน้าฝ่ายแนะแนวจะนำแบบสอบถามให้ครูแนะแนวเป็นผู้ตอบ เมื่อครูแนะแนวตอบแบบสอบถามเสร็จจะใส่ซองปิดผนึกแล้วให้หัวหน้าฝ่ายแนะแนวเก็บรวบรวม หลังจากนั้นผู้วิจัยจะไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง โดยนัดหมาย

วันที่จะไปเก็บแบบสอบถามไว้ล่วงหน้า

การจัดกระทำกับข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผู้ตอบ ตอบให้สมบูรณ์ มาจัดกระทำตามลำดับดังนี้

1. ตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้
2. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวนและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้วิธีของเพียร์สัน และทดสอบนัยสำคัญโดยใช้ t - test
4. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t - test
5. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

โดยใช้ F - test ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ก็ทดสอบความแตกต่างรายคู่

โดยใช้ q - statistic ของ Newman - keuls Method

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{ลัดดาวัลย์ หวังพานิช 2528 : 45})$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

N แทน จำนวนคะแนนในในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) ใช้สูตร

$$S^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)} \quad (\text{ลัดดาวัลย์ หวังพานิช 2528 : 45})$$

เมื่อ S^2 แทน ค่าความแปรปรวน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคะแนนในในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องยนต์

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{N_H} + \frac{S_L^2}{N_L}}} \quad (\text{วิเชียร เกตุสิงห์ 2524 : 138})$$

เมื่อ	t	แทน ค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
	$\bar{X}_H$	แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	$\bar{X}_L$	แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	N_H, N_L	แทน จำนวนครูแนะแนวในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) มีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) \quad (\text{Cronbach. 1970 : 161})$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	แทน จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อคำถาม
	S_t^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติสำหรับตรวจสอบสมมติฐาน

3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตร (ลัดดาวัลย์ ทวีงพานิช 2528 :

262)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนชุด x กับชุด y
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนน 2 ชุด
 $\sum X, \sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละชุด
 $\sum X^2, \sum Y^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนนแต่ละชุด
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากสูตร

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}} \quad (\text{ลัดดาวัลย์ ทวีงพานิช 2528 : 265})$$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงแบบที
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
 r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของสองกลุ่ม ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}} \quad (\text{ลัดดาวัลย์ ทวีงพานิช 2528 : 178})$$

$N_1 \neq N_2$

และคำนวณขั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom) จากสูตร

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2} \right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{N_1} \right]^2}{N_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{N_2} \right]^2}{N_2 - 1}} \quad (\text{ลิตทาว์ลีย์ หัวังพานิช 2528 : 178})$$

เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
 N_1, N_2 แทน ขนาดของกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

3.4 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สูตร

$$F = \frac{MS_D}{MS_W} \quad (\text{Winer. 1971 : 211})$$

เมื่อ F แทน ค่าวิกฤตที่ใช้ใน F - distribution
 MS_D แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_W แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ถ้าพบว่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็จะ
 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ โดยใช้ q - statistic ของ Newman
 Keul's Method (Winer. 1971 : 210 - 218)

$$q = \frac{\bar{T}_{\text{largest}} - \bar{T}_{\text{smallest}}}{\sqrt{MS_{\text{error}}/n}}$$

เมื่อ	q	แทน ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	$T_{largest}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มหนึ่ง
	$T_{smallest}$	แทน ค่าเฉลี่ยของอีกกลุ่มหนึ่ง
	$\bar{n}$	แทน Harmonic Mean ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	MS_{error}	แทน Mean Square ของความคลาดเคลื่อน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการเสนอตารางและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S^2	แทน ค่าความแปรปรวน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
t	แทน ค่าที่จะใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน ค่าที่จะใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล จะได้นำเสนอตามลำดับขั้นต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายแนะแนวและครูแนะแนวในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวและพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว

4. ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานกับครูแนะแนวที่มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

5. ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน

6. ทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน

7. ทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายแนะแนวและครูแนะแนวในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงไว้ในตาราง 3 และตาราง 4

ตาราง 3 ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายแนะแนวในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ประเภท	จำนวน	รวม
เพศ	ชาย	12	35
	หญิง	23	
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	14	35
	30 - 40 ปี	21	
	41 ปีขึ้นไป	-	
ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว	ไม่เกิน 5 ปี	13	35
	5 ปีขึ้นไป	22	
พื้นฐานความรู้ทางการแนะแนว	ไม่ได้ศึกษาโดยตรง	-	35
	และไม่เคยรับการอบรม	-	
	ไม่ได้ศึกษาโดยตรงแต่เคยรับการอบรม ฯลฯ	21	
	ศึกษามาโดยตรง	14	

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าฝ่ายแนะแนวในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และมีอายุระหว่าง 30 - 40 ปีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นอายุต่ำกว่า 30 ปี สำหรับประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวพบว่าที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีมากกว่าไม่เกิน 5 ปี นอกจากนี้ยังพบว่า หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวมาโดยตรงแต่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการแนะแนวหรือศึกษาเป็นวิชาโทหรือศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่ศึกษาทางด้านจิตวิทยา การแนะแนวและให้คำปรึกษาโดยตรง

ตาราง 4 ข้อมูลเกี่ยวกับครูแนะแนวที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ประเภท	จำนวน	รวม
เพศ	ชาย	55	136
	หญิง	81	
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	69	136
	30 - 40 ปี	48	
	41 ปีขึ้นไป	19	
ประสบการณ์ในการ ทำงานแนะแนว	ไม่เกิน 5 ปี	79	136
	5 ปีขึ้นไป	57	
พื้นฐานความรู้ทางการ แนะแนว	ไม่ได้ศึกษาโดยตรงและ ไม่เคยรับการอบรม	38	136
	ไม่ได้ศึกษาโดยตรงแต่ เคยรับการอบรม ฯลฯ	61	
	ศึกษามาโดยตรง	37	

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าครูแนะแนวในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี รองลงมาได้แก่ อายุ 30 - 40 ปี ส่วนอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด สำหรับประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวพบว่าครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี มีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ยังพบว่าครูแนะแนวที่ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรงแต่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการแนะแนวหรือศึกษาเป็นวิชาโทหรือศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่ไม่ได้ศึกษามาโดยตรงและไม่เคยรับการอบรม ส่วนผู้ที่ศึกษาทางด้านจิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษาโดยตรง มีจำนวนน้อยที่สุด

2. ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวและเหตุการณ์
ความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แสดงไว้ในตาราง 5 และ
ตาราง 6

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว

ความพึงพอใจในการทำงาน	คะแนน	N	$\bar{X}$	S^2	S
ความพึงพอใจที่มีต่องานแนะแนว	24	136	16.7794	12.5139	3.5375
ความพึงพอใจที่มีต่อหัวหน้าฝ่ายแนะแนว	24	136	16.2059	18.2235	4.2689
ความพึงพอใจที่มีต่อเพื่อนครูแนะแนว	24	136	15.0294	10.7688	3.2816
ความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงานแนะแนว	24	136	12.5662	26.3066	5.1290
ความพึงพอใจที่มีต่อสภาพการทำงาน แนะแนว	24	136	14.9265	15.6982	3.9621
ความพึงพอใจที่มีต่อความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานแนะแนว	24	136	15.6470	18.8529	4.3420
การมีความพร้อมที่จะทำงานแนะแนว	24	136	17.1838	13.1580	3.6274
รวมทุกด้าน	168	136	109.3362	154.2222	20.8380

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน
เมื่อจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ 7 ด้านจะพบว่า ด้านการมีความพร้อมที่จะทำงานแนะแนว : มี
คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนคะแนนเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่องาน
แนะแนว ความรู้สึกที่มีต่อหัวหน้าฝ่ายแนะแนว ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนครูแนะแนว ความรู้สึกที่มีต่อ
ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานแนะแนว ความรู้สึกที่มีต่อสภาพการทำงานแนะแนว และ
ความรู้สึกที่มีต่อสถานที่ทำงานแนะแนว เมื่อพิจารณาโดยสรุปแล้วพบว่า ครูแนะแนวมี
ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ	N	Σ	Σ^2	S
แบบมุ่งงาน	136	39.1617	94.9650	9.7450
แบบมุ่งสัมพันธ์		44.0367	127.5499	11.2938

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว โดยพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ทาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 7

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว

ตัวแปร	r	t
ความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน	.5221*	2.5239*
ความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	.6736*	9.7731*

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้

4. ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานกับครูแนะแนวที่มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานกับครูแนะแนวที่มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

กลุ่มครูแนะแนว	N	$\bar{X}$	S	t
มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน	19	100.7894	19.7106	-2.0227*
มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	117	110.7264	20.7641	

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ครูแนะแนวที่มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้

5. ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีเพศอายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แสดงไว้ในตาราง 9, 10, 11 และ 12

ตาราง 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวระหว่างเพศชายและเพศหญิง

เพศ	N	$\bar{X}$	S	t
ชาย	55	107.2727	19.3184	-.9746
หญิง	81	110.7407	21.8155	

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูแนะแนวที่มีเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้

ตาราง 10 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2	588.646	294.323	.6745
	ภายในกลุ่ม	133	58031.795	436.329	
	รวม	135	58620.441		

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, 30 - 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูแนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว	N	$\bar{X}$	S	t
ไม่เกิน 5 ปี	79	107.5822	21.3677	-1.1674
5 ปีขึ้นไป	57	111.7719	20.0116	

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวไม่เกิน 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้

ตาราง 12 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว
ที่มีพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
พื้นความรู้ทาง การแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	2	211.208	105.604	.2406
	ภายในกลุ่ม	133	58373.233	438.896	
	รวม	135	58584.441		

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรงและไม่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการแนะแนว, ครูแนะแนวที่ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรงแต่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการแนะแนว หรือศึกษาเป็นวิชาโทหรือศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว และครูแนะแนวที่ศึกษาทางด้านจิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษามาโดยตรง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูแนะแนวที่มีพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้

6. ทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 13, 14, 15 และ 16

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่าย
แนะแนวระหว่างเพศชายและเพศหญิง

เพศ	N	$\bar{X}$	S	t
ชาย	50	41.1200	7.4055	1.9819*
หญิง	86	38.0232	10.7539	

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า เพศชายมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่าเพศหญิง

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่าย
แนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	N	$\bar{X}$	S	t
ต่ำกว่า 30 ปี	55	38.0909	11.3059	-1.0018
30 - 40 ปี	81	39.8888	8.5234	

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 - 40 ปี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่าย
แนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว	N	$\bar{X}$	S	t
ไม่เกิน 5 ปี	52	38.5000	11.11645	-0.5881
5 ปีขึ้นไป	84	39.5714	8.7993	

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวไม่เกิน 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้

ตาราง 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่าย
แนะแนวที่มีพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน

พื้นฐานความรู้ทางการแนะแนว	N	$\bar{X}$	S	t
ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรง แต่เคยรับการอบรม ฯลฯ	84	39.5714	9.0104	0.5946
ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรง	52	38.5000	10.8871	

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรง แต่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการแนะแนวหรือศึกษาเป็นวิชาโทหรือศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว และที่ได้

ศึกษาทางด้านจิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษาโดยตรง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้

7. ทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 17, 18, 19 และ 20

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวระหว่างเพศชายและเพศหญิง

เพศ	N	$\bar{X}$	S	t
ชาย	50	45.5400	10.8856	1.1731
หญิง	86	43.2209	11.5007	

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 ที่ตั้งไว้

ตาราง 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่าย
แนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	N	$\bar{X}$	S	t
ต่ำกว่า 30 ปี	55	40.9454	13.2111	-2.5516*
30 - 40 ปี	81	46.1975	9.2809	

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบ
มุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 - 40 ปี แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน
มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 ที่ตั้งไว้
และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีพฤติกรรม
ความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่าย
แผนกที่มีประสบการณ์ในการทำงานแผนกแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงานแผนก	N	$\bar{X}$	S	t
ไม่เกิน 5 ปี	52	41.3846	12.9858	-2.0774*
5 ปีขึ้นไป	84	45.7380	9.8238	

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบ
มุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแผนกที่มีประสบการณ์ในการทำงานแผนกไม่เกิน 5 ปี และ
5 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หัวหน้าฝ่ายแผนกที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานแผนกแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า
หัวหน้าฝ่ายแผนกที่มีประสบการณ์ในการทำงานแผนก 5 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมความเป็น
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี

ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่าย
แนะแนวที่มีพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน

ผู้ พื้นความรู้ทางการแนะแนว	N	$\bar{X}$	S	t
ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรง แต่เคยรับการอบรม ฯลฯ	84	44.8452	11.1663	1.0059
ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรง	52	42.8269	11.4954	

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบ
มุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรง แต่เคยรับการอบรม
เกี่ยวกับการแนะแนวหรือศึกษาเป็นวิชาโทหรือศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว
และที่ได้ศึกษาทางด้านจิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษาโดยตรง แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน
มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 ที่ตั้งไว้

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมียุติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานกับครูแนะแนวที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมียุติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว และพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน
5. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว ที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว และพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว และพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูแนะแนวจำนวน 210 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2528 จำนวน 52 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนว 136 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 จำนวน 35 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง

แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวโดย
หัวหน้าฝ่ายแนะแนวเป็นผู้ตอบ

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ครูแนะแนวเป็นผู้ตอบ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูแนะแนว
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามนี้จะถามความรู้สึกรักของครูแนะแนวที่มีต่องานแนะแนว หัวหน้าฝ่าย
แนะแนว เพื่อนครูแนะแนว สถานที่ทำงานแนะแนว สภาพการทำงานแนะแนว ความร่วมมือ
ร่วมใจในการทำงานแนะแนว และการมีความพร้อมที่จะทำงานแนะแนว โดยมีข้อคำถาม
ทั้งหมดจำนวน 42 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9430

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว
ที่ครูแนะแนวใช้ตอบเพื่อประเมินพฤติกรรมหัวหน้าฝ่ายแนะแนวของตนเอง แบบสอบถามนี้ได้
ปรับปรุงจากแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ วิจิตร อีระกุล (วิจิตร อีระกุล
2518 : 20 - 21) ได้แปลและเรียบเรียงมาจากแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำ
LBDQ (Leader Behavior Description Questioniar) ซึ่งสร้างโดยมหาวิทยาลัย
แห่งรัฐโอไฮโอ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 30 ข้อ ใช้วัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน 15 ข้อ
และวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง
ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8875 และ .9525 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตามน้ำหนักที่กำหนด
2. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าความเบี่ยงเบน-
มาตรฐาน

3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยใช้วิธีของเพียร์สัน และทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ χ^2 - test
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 ชุด โดยใช้การหาค่าที่ (t - test)
5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลมากกว่า 2 ชุด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F - test) ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ก็ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ q - statistic ของ Newman Keuls Method

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวและพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว
3. ครูแนะแนวที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน
4. ครูแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน
5. หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศชาย มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่า เพศหญิง ส่วนหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว และพื้นความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน ไม่แตกต่างกัน

6. หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบ มุ่งสัมพันธ์สูงกว่าที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แนะแนว 5 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวต่ำกว่า 5 ปี ส่วนหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศและพื้นความรู้ทางการแนะแนว แตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรม ความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว" สาเหตุที่ผลการศึกษาวินิจฉัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็น เพราะว่ โดยทั่วไปแล้วองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม ไม่ว่าจะมีความเล็กหรือขนาดใหญ่ จะถือว่าความสำเร็จขององค์การหรือหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำและภาวะทางใจของ สมาชิกเป็นสำคัญ (สมพงษ์ เกษมนสิน 2526 : 123) นั่นคือ หัวหน้าหรือผู้นำจะต้อง เป็นผู้มีความสามารถและทักษะความเป็นผู้นำสูงและสมาชิกก็จะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่การที่ความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการ ตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สำหรับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน ของหัวหน้างานนั้น ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน กล่าวคือ ถ้าผู้นำ สามารถมีพฤติกรรมการบริหารงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์ เวลา และสภาพของ บุคคล (Koonts and Donnel. 1976 : 589) สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน แก่ผู้ร่วมงาน (Nigro. 1973 : 201) และที่สำคัญคือสามารถทำให้ผู้ร่วมงานได้เห็น ความสำเร็จของงาน (วีระชาติ แก้วไธษ 2518 : 60 และ Herzberg. 1959 : 81) ก็จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

ในทำนองเดียวกัน หากหัวหน้าฝ่ายแนะแนวซึ่งเปรียบเสมือนผู้บังคับบัญชาระดับต้น (Supervisor) ของครูแนะแนว และเป็นผู้ที่ใกล้ชิดสัมพันธ์กับครูแนะแนวมากที่สุด ได้แสดง

พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานออกมาให้ปรากฏแก่ครูแนะแนวมามาก ก็ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแก่ครูแนะแนวมามาก แต่ในทางตรงกันข้ามหากหัวหน้าฝ่ายแนะแนวแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานน้อย ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวก็ย่อมจะลดน้อยลงไปด้วย ดังที่ได้พบจากการวิจัยในครั้งนี้ และผลของการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สะอาด แสงรัตน์ (สะอาด แสงรัตน์ 2520 : 62) วิญญู มณีจันทร์ (วิญญู มณีจันทร์ 2520 : 65) และ สุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 66 - 67) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคกลาง ตามลำดับ ซึ่งผลของการศึกษาพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว" สาเหตุที่ผลการศึกษาวัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่ความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานจะเพิ่มมากขึ้นได้นั้น ก็ต่อเมื่อผู้นำหรือหัวหน้างานได้สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม สนใจในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน (New comer. 1955 : 44 - 45) บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ยกย่องชมเชยแก่ผู้ทำความดีความชอบ เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ร่วมงาน (Nigro. 1973 : 201) ฯลฯ หรือจะกล่าวโดยสรุปก็คือ ผู้ร่วมงานจะมีความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อผู้นำหรือหัวหน้าแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ นั่นก็คือ หากหัวหน้าฝ่ายแนะแนวได้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ให้ปรากฏแก่ครูแนะแนวมามาก ก็ย่อมจะทำให้ครูแนะแนวมีความพึงพอใจในการทำงานมาก แต่ในทางตรงกันข้าม หากหัวหน้าฝ่ายแนะแนวแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์น้อย ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวก็ย่อมจะลดน้อยลงไปด้วย ดังที่ได้พบจากการวิจัยในครั้งนี้ และผลของการศึกษาวัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สะอาด แสงรัตน์ (สะอาด แสงรัตน์

2520 : 62) วิญญู มณีจันทร์ (วิญญู มณีจันทร์ 2520 : 65) สุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 66 - 67) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ความเป็นผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือและภาคกลางตามลำดับ และพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูแนะแนวที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า "ครูแนะแนวที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมี พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนว ที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน" สาเหตุที่ผลการศึกษาวิจัยเป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในประเทศที่มีปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอย่างเช่นประเทศไทย ประชากรของประเทศย่อมถูกถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก หัตถ์คติ และบุคลิกภาพแบบ ประชาธิปไตยไปด้วย ในทางบริหารก็เช่นเดียวกัน ผู้นำที่ผู้ร่วมงานต้องการก็ควรจะเป็นผู้นำ แบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) หรือผู้นำที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น ผู้นำแบบร่วมมือ (Participative Leaders) ซึ่งลักษณะสำคัญของผู้นำดังกล่าวก็คือ การให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น เสนอแนะ หรือปรึกษาหารือร่วมกันโดยยึดถือหลักการประชาธิปไตย ประนีประนอม ชอบใช้คำว่า "เรา" แทนสัญลักษณ์ของ หมู่คณะ กลุ่ม หรือองค์การ ฯลฯ (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 221 - 224) ซึ่งลักษณะ ดังกล่าวก็คือลักษณะสำคัญของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์นั่นเอง ดังนั้นเมื่อหัวหน้า ฝ่ายแนะแนวแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบนี้ออกมา จึงทำให้ครูแนะแนวมีความพึงพอใจใน การทำงานกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน

เหตุผลสนับสนุนอีกประการหนึ่งก็คือ อาจเนื่องจากสังคมไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ให้การยกย่องและยอมรับนับถือบุคคลที่มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ใจกว้าง มีความเมตตากรุณาต่อบุคคลอื่น เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของญาติพี่น้องและคนใน ท้องถิ่น (ไพฑูรย์ เครือแก้ว 2513 : 93 - 94) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของ สะอาด แสงรัตน์ (สะอาด แสงรัตน์ 2520 : 62) วิญญู มณีจันทร์ (วิญญู มณีจันทร์ 2520 : 65) และสุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 66 - 67) ที่พบว่าครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในโรงเรียนที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของฟิคเลอร์และคนอื่นๆ (อ้างจากดวงเคื่อน พันธุมนาวัน 2519 : 33) ที่พบว่าในกลุ่มคนงานที่มีหัวหน้างานมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะมีบรรยากาศในการทำงานดีกว่าในกลุ่มคนงานที่มีหัวหน้างานมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยอีกเรื่องหนึ่งที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้คือของ อนันต์ มาสวัสดี (อนันต์ มาสวัสดี 2518 : 42 - 43) ที่ได้ศึกษาลักษณะของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา และพบว่าครูจะชอบครูใหญ่ที่ปกครองโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ครูชอบครูใหญ่ที่สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นหรือมีมนุษยสัมพันธ์ดี ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรม ฯลฯ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ทำให้ครูแนะแนวมีความพึงพอใจในการทำงานสูงนั่นเอง

4. การศึกษาควมพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว และพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

4.1 ครูแนะแนวเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า "ครูแนะแนวที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน" สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพสังคมปัจจุบัน ทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างก็สามารถที่จะทำงานต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับความเชื่อถือในการทำงานไม่แตกต่างกัน (รัชนิกร เศรษฐรัฐ 2523 : 101) และลักษณะของงานแนะแนวเป็นงานที่ไม่ได้มีข้อจำกัดในเรื่องเพศ แต่จะเหมาะสมกับบุคคลที่มีพื้นฐานทางจิตใจในเรื่องความรัก ความเมตตา กรุณา ความเสียสละ อดทน ความพร้อมที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น และการมีบุคลิกภาพของการยอมรับสูง ซึ่งคุณสมบัตินี้เหล่านี้สามารถมีได้ในบุคคลทุกเพศ ดังนั้นความแตกต่างกันในเรื่องเพศจึงไม่เป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน

แตกต่างกันได้ ผลการวิจัยในครั้งนี่ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประศักดิ์ นียากร (ประศักดิ์ นียากร 2512 : 57) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูและพบว่าอาจารย์วิทยาลัยครูเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนูญ บุญเชิด (มนูญ บุญเชิด 2519 : 56) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดและพบว่า ศึกษานิเทศก์เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจวรรณ คิษฐชล (เบญจวรรณ คิษฐชล 2521 : 47) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

4.2 ครูแนะแนวที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, 30 - 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า "ครูแนะแนวที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน" สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะมีเหตุผลคล้ายคลึงกับที่กล่าวไว้ในข้อ 4.1 ที่ว่างานแนะแนวเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษกว่างานอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญในเรื่องพื้นฐานทางจิตใจและบุคลิกภาพของผู้ที่จะเข้ามาทำงานมากกว่าเรื่องอื่น ๆ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ในบุคคลทุกระดับอายุ ดังนั้นความแตกต่างในเรื่องของอายุจึงไม่เป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวแตกต่างกันได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรุง ผาสวรรณ (จรุง ผาสวรรณ 2517 : 65 - 67) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีพในประเทศไทยที่พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด

4.3 ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวไม่เกิน 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า "ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน" สาเหตุที่ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยเป็นเช่นนี้ นอกจากจะมีเหตุผลคล้ายคลึงกับที่กล่าวไว้ในข้อ 4.1 แล้ว อาจจะเป็นเพราะว่างานแนะแนวเป็นงานที่มีขอบข่ายและการบริการหลายประเภท บริการบางประเภทไม่จำเป็นต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์

มากมาย ครูแนะแนวทุกคนทั้งที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อยสามารถที่จะทำงานแนะแนวให้ประสบความสำเร็จได้อย่างเท่าเทียมกัน อีกประการหนึ่งงานแนะแนวเป็นงานที่สามารถหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นความแตกต่างในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว จึงไม่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวแตกต่างกันได้

4.4 ครูแนะแนวที่ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรงและไม่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการแนะแนว ครูแนะแนวที่ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรงแต่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการแนะแนวหรือศึกษาเป็นวิชาโทหรือศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว และครูแนะแนวที่ได้ศึกษาทางด้านจิตวิทยาการแนะแนวหรือการให้คำปรึกษาโดยตรง มีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า "ครูแนะแนวที่มีพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน" สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ นอกจากเหตุผลที่กล่าวไว้ในข้อ 4.1 แล้ว อาจจะเป็นเพราะว่าในปัจจุบัน ในแวดวงการศึกษาได้ให้ความสำคัญต่องานแนะแนวเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นในสถาบันที่ผลิตบุคลากรทางด้านวิชาชีพครู จะได้บรรจุวิชาการแนะแนวเบื้องต้น เป็นวิชาบังคับของหลักสูตรแล้ว หลักสูตรมัธยมศึกษาทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ก็ได้ให้ความสำคัญของงานแนะแนวในการที่จะช่วยให้หลักสูตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ จากการที่ได้ให้ความสำคัญต่องานแนะแนวเป็นอย่างมากเช่นนี้ ทำให้งานแนะแนวกับครูเป็นสิ่งที่ต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นอันมาก ดังที่ ซี เอส แพทเทอร์สัน (C.H. Patterson) ได้กล่าวไว้ว่า "ครูทุกคนคือครูแนะแนวหรือผู้ให้คำปรึกษา" (อ้างจาก วัชร ทรัพย์มี 2522 : 37) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูแนะแนวไม่ว่าจะศึกษาทางด้านแนะแนวมาโดยตรงหรือไม่ก็ตาม มีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน

5. การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

5.1 หัวหน้าฝ่ายแนะแนวเพศชายมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่า หัวหน้าฝ่ายแนะแนวเพศหญิง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า "หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน" สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ค่านิยมของสังคมไทยยังยอมรับให้ผู้ชายเป็นผู้นำมากกว่าผู้หญิง (รัชนิกร เศรษฐรัฐ 2523 : 101) จึงทำให้หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่เป็นเพศชาย มีโอกาสได้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานได้มากกว่าเพศหญิง

5.2 หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 - 40 ปี มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า "หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน" สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ความสามารถในการบริหารงานของผู้นำเป็นเรื่องของคุณสมบัติส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถทำให้เพิ่มขึ้นได้จากการเรียนรู้และการฝึกฝนอบรม (พีระศักดิ์ ทองมาก 2518 : 20) นอกจากนี้หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน อาจจะมีประสบการณ์ในการบริหารงานที่ไม่แตกต่างกันก็ได้ ดังนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้จึงแสดงให้เห็นว่าอายุที่แตกต่างกันของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวไม่ได้ทำให้พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวแตกต่างกัน

5.3 หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวไม่เกิน 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า "หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน" สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า หัวหน้าฝ่ายแนะแนวถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวแตกต่างกันก็ตาม แต่ระยะเวลาที่เข้ารับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแนะแนวอาจจะไม่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้ประสบการณ์ในการบริหารงานไม่แตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้อาจจะเป็นเพราะความแตกต่างในการจัดโครงสร้างทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว นั่นคือ บางโรงเรียนอาจจะมอบอำนาจในการบริหารงานให้แก่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวอย่างแท้จริง แต่บางโรงเรียนอาจจะไม่ได้มอบอำนาจในการบริหารงานให้อย่างแท้จริง ดังนั้นอิทธิพลที่เกิดจากโครงสร้างทางการบริหารงานในโรงเรียนดังกล่าว อาจมีผลทำให้หัวหน้าฝ่ายแนะแนวทั้งที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

แนะแนวมากและประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวน้อย มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัตน์ กิริบุรณ์ (วิรัตน์ กิริบุรณ์ 2518 : 54) ที่พบว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถภาพการบริหารงานในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชุม รอดประเสริฐ (Rodprasert. 1976 : 179) ที่พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่ในสังกัดของโรงเรียนรัฐบาล เขตการศึกษา 1 ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

5.4 หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรงแต่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการแนะแนวหรือศึกษาเป็นวิชาโทหรือศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว และหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่ได้ศึกษาทางด้านจิตวิทยาการแนะแนวหรือการให้คำปรึกษามาโดยตรง มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า “หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน” สาเหตุที่ผลของการศึกษาค้นคว้าวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าหัวหน้าฝ่ายแนะแนวทั้งที่มีพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวโดยตรงและไม่มีโดยตรง ต่างก็ได้เรียนรู้หรือได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานมาไม่แตกต่างกัน เพราะในหลักสูตรทางการแนะแนวในปัจจุบันจะเน้นทักษะ และความสามารถในกระบวนการแนะแนว แต่ไม่ได้เน้นความรู้ความสามารถและการเตรียมประสบการณ์ทางการบริหาร ดังนั้นจึงทำให้หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานไม่แตกต่างกัน

6. การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

6.1 หัวหน้าฝ่ายแนะแนวเพศชายและเพศหญิง มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 ที่ว่า “หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน” สาเหตุที่ผลการวิจัย

เป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่โดยทั่วไป จะมีครูแนะแนวที่บรรจุในอัตราครูแนะแนวหรือทำงานแนะแนวโดยตรงไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียนซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากครู-อาจารย์จากหมวดวิชาต่าง ๆ ที่เห็นว่ามีความเหมาะสมเข้ามาช่วยเหลือในการจัดบริการแนะแนว อันมีผลทำให้หัวหน้าฝ่ายแนะแนวไม่มีอำนาจในการบริหารงานอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนวไม่ว่าเพศหญิงและเพศชาย จะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้ร่วมงานโดยส่วนใหญ่พึงพอใจมากกว่าแบบมุ่งงาน เพราะไม่เช่นนั้นแล้ว หัวหน้าฝ่ายแนะแนวอาจจะต้องทำงานโดดเดี่ยวและขาดความร่วมมือ นอกจากนี้ อาจจะเป็นผลมาจากค่านิยมและวัฒนธรรมไทยที่จะให้ความสำคัญต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง (รัชนิกร เถรรัฐ 2523 : 118) ทำให้หัวหน้าฝ่ายแนะแนวทั้งเพศชายและเพศหญิงแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

6.2 หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า "หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน" สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าได้มีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์ในการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า นอกจากนี้ อิทธิพลของค่านิยมในสังคมไทยที่ผู้อาวุโสกว่าจะต้องให้ความรัก ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือเกื้อกูล และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลที่มีอายุน้อยกว่า (รัชนิกร เถรรัฐ 2523 : 118) และค่านิยมนี้ได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานด้วย ดังนั้นจึงทำให้หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุ 30 - 40 ปี แสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ได้สูงกว่าหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

6.3 หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวไม่เกิน 5 ปี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า "หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน" สาเหตุที่ผลการ

วิจัยเป็นเช่นนี้ นอกจากเหตุผลที่คล้ายคลึงกับที่กล่าวไว้ในข้อ 6.2 แล้ว อาจจะเป็นเพราะว่า หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวมากกว่า มีความคุ้นเคยสนิทสนมกับ บุคคลในองค์กรและหน่วยงานมากกว่า ได้เรียนรู้ถึงบุคลิกภาพและความต้องการของผู้ ร่วมงานได้มากกว่า และจากประสบการณ์ที่สะสมยาวนาน ยังช่วยให้ได้เรียนรู้ถึงเทคนิค การเข้ากับคนหรือการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อได้รับการเรียนรู้ จากประสบการณ์ตรง

6.4 หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรงแต่เคยรับ การอบรมเกี่ยวกับการแนะแนวหรือศึกษาเป็นวิชาโทหรือศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับ การแนะแนว และหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่ได้ศึกษาทางด้านจิตวิทยาแนะแนวหรือการให้คำปรึกษา มาโดยตรง มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อ 6 ที่ว่า “หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความ เป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน” สาเหตุที่ผลการวิจัยเช่นนี้ นอกจากเหตุผลที่คล้ายคลึงกับ ที่กล่าวไว้ในข้อ 6.1 แล้ว อาจจะเป็นเพราะว่า คุณสมบัติที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของครูแนะแนว ที่จะต้องได้รับการปลูกฝังให้เกิดขึ้นอย่างแนบแน่น ไม่ว่าจะด้วยวิธีการอบรมหรือศึกษาโดยตรง ก็คือการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถที่จะสร้างสายสัมพันธ์กับตัวให้เข้ากับ บุคคลอื่นได้ง่าย (สุชา จันทรเฒ 2527 : 24 - 25) ซึ่งก็หมายถึงการมีพฤติกรรม แบบมุ่งสัมพันธ์นั่นเอง ดังนั้นจากการศึกษาวิจัยจึงไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมความ เป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จากหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีพื้นฐานความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะให้มีการนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการพัฒนางานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตการศึกษา 10 ดังนี้

1. สำหรับหัวหน้าฝ่ายแนะแนว เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจใน การทำงานของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้า ฝ่ายแนะแนวทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการ

ทำงานของครูแนะแนวให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของฝ่ายแนะแนวโดยตรง ดังนั้นหัวหน้าฝ่ายแนะแนวจึงควรปฏิบัติดังนี้

1.1 สสำรวจพฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่นำของตนเองว่าเป็นอย่างไร ยังบกพร่องด้านใด แล้วหาทางปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่ที่ยังบกพร่องอยู่ให้สูงขึ้น

1.2 เนื่องจากการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่นำแบบมุ่งสัมพันธ์ทำให้ครูแนะแนวมีความพึงพอใจในการทำงานได้สูงกว่าแบบมุ่งงาน จึงควรที่จะพัฒนาพฤติกรรมด้านนี้เป็นพิเศษ แต่ในขณะเดียวกันพฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่นำแบบมุ่งงานก็มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวเช่นกัน ดังนั้นจึงควรจะต้องพัฒนาให้สูงขึ้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าฝ่ายแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 10 นั้น

จากผลการวิจัยยังพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

2. สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยในครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายแนะแนว นั่นคือการที่จะคัดเลือกบุคคลใดเข้าทำงานในตำแหน่งนี้ นอกจากจะพิจารณาเกี่ยวกับองค์ประกอบทางด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และพินความรู้ทางการแนะแนวแล้ว ควรจะได้คำนึงถึงพฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่นำทั้งสองแบบด้วย

3. สำหรับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางด้านแนะแนว นอกเหนือไปจากการเน้นหนักทางด้านเทคนิคและกลยุทธ์ทางการแนะแนวและการให้คำปรึกษาแล้ว ควรจะได้ให้ความสำคัญในการเตรียมครูแนะแนวให้พร้อมที่จะออกไปเป็นผู้ใหญ่นำได้บ้าง เช่น เตรียมพฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ ฯลฯ นอกจากนี้ควรมีการจัดอบรมสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการบริหารงาน หรือความเป็นผู้ใหญ่นำให้แก่หัวหน้าฝ่ายแนะแนว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรศึกษาถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของครูแนะแนวที่อาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว

2. ควรศึกษาถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่อาจจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณสมบัติความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว
4. ควรมีการศึกษาวิจัยในเขตการศึกษาอื่น ๆ
5. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสบการณ์ในการบริหารงานแนะแนวของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว ฯลฯ
6. ควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก และขนาดกลางด้วย

מחלקת המבחנים

๗๕

บรรณานุกรม

- เขียน แสงหนุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปรินทิพย์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 42 หน้า อัดสำเนา
- ✓ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ศรีเมืองการพิมพ์ 2520, 38 หน้า
- จรัส สุขทองวารี การศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปรินทิพย์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 74 หน้า อัดสำเนา
- จรินทร์ สมประสงค์ "การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย" วิจัยและวิศผล 27 ปีที่ 4 ฉบับที่ 4 2527, หน้า 162 - 164
- จรุง ผาสวรรณ "อาชีพครูอาชีพศึกษา" งานกรรพา ศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516 โรงพิมพ์คุรุสภา 2517, หน้า 60 - 70
- จารุวรรณ เสวกรวรรณ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 133 หน้า อัดสำเนา
- ดวงเดือน พันธุมนาวัน การวิเคราะห์หน้าด้วยวิธีทางจิตวิทยาสังคม เกษมสุวรรณ แผนกการพิมพ์ 2519, 42 หน้า
- ธีระ รุญเจริญ ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 96 หน้า อัดสำเนา
- เบญจะ สงักดี ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ปรินทิพย์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2525, 212 หน้า อัดสำเนา
- เบญจวรรณ ดิษฐชลอ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ปรินทิพย์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 57 หน้า อัดสำเนา

ประชุม รอดประเสริฐ ผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร ม.ป.ป., 134 หน้า

ประศักดิ์ นิยากร สภาพพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ คม.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 127 หน้า อุดรธานี

ปราณี อารยะศาสตร์ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยใน

สังกัดกรมอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 165 หน้า

อุดรธานี

พีระศักดิ์ ทองมาก ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำและความสามารถในการ

บริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ม.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 161 หน้า อุดรธานี

พรพิมล เพ็งศรีทอง การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์ ปรินิพนธ์

กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2515, 244 หน้า อุดรธานี

ไพฑูรย์ เครือแก้ว ลักษณะสังคมไทย โรงพิมพ์เสียงเชียงใหม่ 2513, 154 หน้า

ปิยะ โสธร หลักการบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2519, 436 หน้า

บุญ บุญเชิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 127 หน้า อุดรธานี

บุญ วงศ์นารี ฝ่ายจัดการ - หัวหน้างานและองค์การที่มีประสิทธิภาพ นภาพัฒนาการพิมพ์

2522, 136 หน้า

รัชนิกร เศรษฐรัฐ สังคมและวัฒนธรรมไทย โรงพิมพ์พิมพ์เนต 2523, 248 หน้า

รัชมี ภิบาลแทน "คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ" วารสารรามคำแหง 7 มกราคม

2523, หน้า 40 - 47

✓ รุ่งทิวา จักรกร การมัธยมศึกษา รุ่งเรืองธรรม 2526, 239 หน้า

ราพิง อัมเรศ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับวัยวุฒิ คุณวุฒิ และ

ความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง ปรินิพนธ์ กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2517, 55 หน้า อุดรธานี

ลัดดาวัลย์ หวังพานิช สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2528, 459 หน้า

วัชรีย์ ทรัพย์มี ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาในโรงเรียน ไทยวัฒนาพานิช

2522, 430 หน้า

วิจิตร อีระกุล "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยาสาร ปีที่ 26, 15 สิงหาคม 2518, หน้า 19 - 21

/วิชาการ กรม กระทรวงศึกษาธิการ การจัดบริการแนะแนวโรงเรียน รุ่งศิลป์การพิมพ์

2523, 40 หน้า

วิเชียร เกตุสิงห์ หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรือนอักษร

2524, 153 หน้า

วิรัตน์ ศิริบุรณ การศึกษาสมรรถภาพในการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา

ในเขตการศึกษา 11 ปรินูมานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2518, 69 หน้า อัดสำเนา

วิญญู มณีจันทร์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของ

ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคเหนือ

ปรินูมานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 81 หน้า

อัดสำเนา

วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ปรินูมานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 76 หน้า อัดสำเนา

สมปราชญ์ จอมเทศ การบริหารและการจัดการ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 178 หน้า

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2515, 415 หน้า

_____ การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2526, 338 หน้า

_____ การบริหารบุคคลแผนใหม่ 2516, 531 หน้า

สมพงษ์ ศิริเขต กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปรินูมานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บางแสน 2523, 67 หน้า อัดสำเนา

- สะอาด แสงรัตน์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในภาคตะวันออก
เฉียงเหนือ ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520,
 80 หน้า อัดสำเนา
- สามัญศึกษา, กรม กระทรวงศึกษาธิการ เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2521
 25 หน้า อัดสำเนา
- สุขุม นิลเชษฐ์ ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา
 ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2516, 61 หน้า
 อัดสำเนา
- สุชา จันทรเฒ จิตวิทยาการแนะแนว อักษรบัณฑิต 2527, 250 หน้า
- สุรชาติ สังข์รุ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของ,
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคกลาง
 ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 87 หน้า
 อัดสำเนา
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา ไทยวัฒนาพานิช 2525,
 155 หน้า
- หาญชัย สงวนให้ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศ
องค์การ ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519,
 84 หน้า อัดสำเนา
- ✓ อรสา ปราชนคร หลักสูตรและแบบเรียนมัธยมศึกษา ไทยวัฒนาพานิช 2525, 174 หน้า
- อนันต์ มาสวัสดิ์ ลักษณะของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดพิษณุโลก ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2518, 67 หน้า อัดสำเนา
- อรุณ รักธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2517, 448 หน้า

- Applewhite, P.B. Organizational Behavior. Engle - Wood Cliff, New York, Prentice - Hall, 1965. 196 p.
- Berby, Raymond J. Foundamental of Leadership. Massachusetts Addison - Wesley Publishing Co. 1972.
- * Chomers, M.M. and Others "Some Effects of Culture Training on Leadership in Heterocultural Task Group," International Journal of Psychology. 4 : 301 - 314, June 1966.
- * Connolley, John P. "The Relationship of Selected Personal and Situational Characteristics to the Perceived Leader Behavior of Chief School Administrators," Dissertation Abstracts. 36 : 589 - A, July, 1975.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd.ed., New York, Harper and Row, 1970. 752 p.
- Dheerakul, Vichit. Leadership Behavior of the Secondary School Principle in Bangkok, Thailand, as Related to Sex, Age, Experience and Qualification. Doctor's Thesis, Brigham Young University, 1972, 90 p.
- Fiedler, Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York, McGraw - Hill Book Co., 1967, 491 p.
- * Foley, Gerald F. "A Study of Relationship Between Team Leadership Behavior and Morale and Effectiveness of Their Team Member," Dissertation Abstract International. 32(2) : 2944 - A, 1971.
- Glueck, William F. Management. Hinsdale, Ill, The Dryden Press, 1977. 248 p.
- Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. Washington University, New York, the Macmillan Company 1966, 325 p.
- ✓ Herzberg, F., Nausner, B. and Syndermen, B.B. The Motivation to Work. 2nd.ed., John Willey and Sons, 1959. 684 p.
- Koonts, Harold and Cyril O. Donnel. Managment : A System and Contigeney Analysis of Managerial Functions. Tokyo, McGraw - Hill Kogakusha, Ltd, 1976. 822 p.
- ✓ Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. Columbia University, New York, 1955. 265 p.
- Nigro, Felix B. Public Personnel Administration. New York, McGraw - Hill Book Company, 1973. 468 p.

- Rodprasert, Prachoom. The Relationship of Academic Training and Educational Experience to the Administrative Effectiveness of Secondary School Principals as Perceived by Teachers in Educational Region I, Thailand. Doctor's Thesis, Oklahoma State University, 1976. 238 p.
- Secord, Paul F. and Backman, Carl W. Social Psychology. McGraw - Hill Book Company, 1964. 613 p.
- Simon Herbert A, Donald W., Smithbury and Victor A Thomson. Public Administration. New York, Alfred A. Knopf, 1968. 582 p.
- Terry, George R. Principles of Management. 7th.ed., Homm Wood, Ill, Richard D. Irwin, Inc., 1977.
- * Truitt, Thomas E. "A Study of the Relationship Between the Leader Behavior of Principals and Organization Output of High Schools in North Carolina," Dissertation Abstract International. 36(1) : 85 - A, July, 1975.
- Weick, Karl E. The Social Psychology of Organizations. Addison - Wesley Publishing Company, 1969. 121 p.
- * Wernimont, Paul F. "Intrinsic and Extrinsic Factors in Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 50(1) : 41 - 50, 1966.
- * Werrick, Donald Dean. "The Effect of Leadership Style and Adaptability on Employee Performance and Satisfaction," Dissertation Abstracts. 33(7) : 3095 - A. January 1973.
- * Wickstorm, Rodney Arlyn. "An Investigation into Job Satisfaction Among Teacher," Dissertation Abstract International. 32(3) : 1249 - A, 1971.
- Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design. 2nd.ed., New York, McGraw - Hill Book Company, 1971. 907 p.
- Yoder, Dale and Others. Handbook of Personnel Management and Labour Relation. New York, McGraw - Hill Book Company, 1958. 559 p.

ภาคผนวก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการตรวจแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ หัสสุวงษ์	ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
รองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ หวังพานิช	สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรศุภกุล	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
รองศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกศพิทักษ์	ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
อาจารย์ภา พงษ์วิรัตน์	หัวหน้าฝ่ายแนะแนว โรงเรียนวัฒนาภิเษก กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

5 กุมภาพันธ์ 2529

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าฝ่ายแนะแนว

ด้วยข้าพเจ้านายรุ่งโรจน์ อุ่นชัย นิติบริฎฐาโทสาขาการแนะแนวมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวและพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10" โดยมีรองศาสตราจารย์กมลรัตน์ หล้าสุขวงษ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ หวังพานิช เป็นกรรมการที่ปรึกษา

เพื่อให้งานวิจัยนี้สำเร็จตามจุดประสงค์ และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนางานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ (ฉบับที่ 1) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน และขอความกรุณานำแบบสอบถามที่ส่งมาด้วยนี้ ให้ครู-อาจารย์ที่ร่วมทำงานแนะแนวกับท่านทุกคนเป็นผู้ตอบ. เสร็จแล้วขอความกรุณาเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ด้วยเพื่อที่ข้าพเจ้าจะได้มาเก็บคืนด้วยตัวเองใน ระหว่างวันที่ 13 - 18 กุมภาพันธ์ 2529 นี้

เนื่องจากข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะนำเสนอในรูปผลรวมระดับเขตการศึกษา ดังนั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านโดยตรงและข้อมูลนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมือจากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

รุ่งโรจน์ อุ่นชัย

แบบสอบถามฉบับที่ 1

(สำหรับหัวหน้าฝ่ายแนะแนวเป็นผู้ตอบ)

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี☐ 30 - 40 ปี☐ 41 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว

☐ ไม่เกิน 5 ปี☐ 5 ปีขึ้นไป

4. พื้นความรู้ทางการแนะแนว

☐ ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรงและไม่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับงานแนะแนว

☐ ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวโดยตรงแต่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับงานแนะแนว หรือ
ศึกษาเป็นวิชาโทหรือศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เช่นจิตวิทยาสังคม จิตวิทยาคลินิก
จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา ฯลฯ

☐ ศึกษาทางด้านจิตวิทยาการแนะแนวหรือการให้คำปรึกษาโดยตรง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

5 กุมภาพันธ์ 2529

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ครู - อาจารย์แนะแนว

ด้วยข้าพเจ้านายรุ่งโรจน์ อุ่นชัย นิสิตปริญญาโท สาขาการแนะแนวมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวและพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10" โดยมีรองศาสตราจารย์กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์รัตนาวัลย์ หวังพานิช เป็นกรรมการที่ปรึกษา

เพื่อให้งานวิจัยนี้สำเร็จตามจุดประสงค์ และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนางานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ (ฉบับที่ 2) ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอน เมื่อตอบเสร็จแล้ว ขอความกรุณาใส่ซองปิดผนึก แล้วมอบให้กับหัวหน้าฝ่ายแนะแนวของท่านเก็บรวบรวมเพื่อที่ข้าพเจ้าจะได้มาเก็บคืนด้วยตัวเองในระหว่างวันที่ 13 - 18 กุมภาพันธ์ 2529 นี้

เนื่องจากข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะนำเสนอในรูปผลรวมระดับเขตการศึกษา ดังนั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านโดยตรงและข้อมูลนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

รุ่งโรจน์ อุ่นชัย

แบบสอบถามฉบับที่ 2
(สำหรับครูแนะแนวเป็นผู้ตอบ)

ตอนที่ 1 โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่านตาม
ความเป็นจริง

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

ต่ำกว่า 30 ปี

☐

30 - 40 ปี

☐

41 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว

☐

ไม่เกิน 5 ปี

☐

5 ปีขึ้นไป

4. ^๕พินความรู้ทางการแนะแนว

☐

ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวมาโดยตรงและไม่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับงานแนะแนว

☐

ไม่ได้ศึกษาทางด้านแนะแนวมาโดยตรง แต่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับงานแนะแนวหรือ
ศึกษาเป็นวิชาโทหรือศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเช่น จิตวิทยาสังคม จิตวิทยาคลินิก
จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา ฯลฯ

☐

ศึกษาทางด้านจิตวิทยาการแนะแนวหรือการให้คำปรึกษาโดยตรง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามความรู้สึกที่มีต่อการทำงานแนะแนวของท่านในปัจจุบัน กรุณาอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามความรู้สึกที่เป็นจริง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	งานแนะแนวเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายและ จูงใจให้ข้าพเจ้าอยากทำ					
2	งานแนะแนวเป็นงานที่ช่วยให้ข้าพเจ้าได้ รับความก้าวหน้าในอาชีพ					
3	งานแนะแนวช่วยให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานแนะแนวเป็นงานที่ซ้ำ ซากจำเจ					
5	ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ผู้อื่นศึกษาและเรียนรู้ เกี่ยวกับงานแนะแนว					
6	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานแนะแนว					
7	หัวหน้าฝ่ายแนะแนวเป็นผู้มีความสามารถในการ ทำงาน					
8	หัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีคุณลักษณะของความ เป็นผู้นำ					
9	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับหัวหน้า ฝ่ายแนะแนวคนปัจจุบัน					
10	ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับ หัวหน้าฝ่ายแนะแนว					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	หัวหน้าฝ่ายแนะแนวปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี					
12	หัวหน้าฝ่ายแนะแนวไม่คำนึงถึงความเต็มใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน					
13	ข้าพเจ้ามีความชอบพอกับเพื่อนครูแนะแนวในโรงเรียน					
14	ข้าพเจ้ามีความสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนครูแนะแนวคนอื่น ๆ					
15	เพื่อนครูแนะแนวบางคนเป็นผู้ไม่มีความรับผิดชอบ					
16	เพื่อนครูแนะแนวเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานแนะแนว					
17	เพื่อนครูแนะแนวมีความตั้งใจในการทำงานแนะแนว					
18	เพื่อนครูแนะแนวมีความเสียสละในการทำงานแนะแนว					
19	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในสภาพของห้องแนะแนว					
20	สภาพห้องแนะแนวในปัจจุบันช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานแนะแนว					
21	สภาพของห้องแนะแนว ยังไม่เหมาะสมที่จะจัดบริการแนะแนวให้ได้ดี					
22	ห้องแนะแนวมีเครื่องอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่พอเพียงในการทำงานแนะแนว					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23	ห้องแนะแนวยังไม่เหมาะสมที่จะใช้ให้ คำปรึกษาและการบริการอื่น ๆ					
24	ห้องแนะแนวคับแคบสำหรับการทำงาน และให้บริการ					
25	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพในการทำงานแนะแนว					
26	ข้าพเจ้าพึงพอใจในผลงานของฝ่ายแนะแนว					
27	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการบริหารงานของฝ่าย แนะแนวยังไม่เป็นระบบระเบียบ					
28	ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนในนโยบายและวิธีการทำ งานของฝ่ายแนะแนว					
29	ฝ่ายแนะแนวมีนโยบายในการทำงานที่ ชัดเจน					
30	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ตาม ความต้องการของตนเอง					
31	ครูฝ่ายแนะแนวชอบให้การทำงานร่วมกัน เป็นทีม					
32	ครูแนะแนวทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ที่สำคัญ					
33	มีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวคิดและ วิธีการทำงานใหม่ ๆ ในฝ่ายแนะแนว					
34	ครูแนะแนวบางคนมักหลีกเลี่ยงที่จะมีส่วน ร่วมในการแก้ปัญหาทางงานแนะแนว					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
35	เมื่อมีกิจกรรมของฝ่ายแนะแนว ครูแนะแนว ทุกคนจะพร้อมใจกันทำงาน					
36	ไม่ว่างานนั้นจะยากหรือง่าย ครูแนะแนวก็ จะช่วยกันทำ					
37	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองเป็นสมาชิกที่สำคัญ คนหนึ่งของฝ่ายแนะแนว					
38	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน แนะแนว					
39	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบต่อการจัดบริการ แนะแนวในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
40	ข้าพเจ้าทำงานแนะแนวด้วยความจำใจ					
41	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงาน แนะแนวในปัจจุบัน					
42	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับการได้เผชิญหน้าใน ขณะทำงานแนะแนว					

ตอนที่ 3 กรุณาอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและพิจารณาตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีในแบบสอบถาม เกิดขึ้นกับหัวหน้าฝ่ายแนะแนวของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความถี่ของพฤติกรรมเพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย

ข้อที่	พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว	ความถี่ของพฤติกรรม				
		เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไย่ยมาก	ไม่เคยเลย
1	แสดงให้ครูแนะแนวเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
2	นำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับครูแนะแนว					
3	บอกรองครูแนะแนวด้วยวิธีการที่เข้มงวด					
4	ทำหน้าปฏิบัติหน้าที่บกพร่องของครูแนะแนว					
5	ใช้วิธีการพูดที่กระตือรือร้นชัดเจนเข้าใจง่าย					
6	รู้จักให้งานเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล					
7	ทำงานโดยไม่มีวางแผนล่วงหน้า					
8	กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน					
9	เน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา					
10	ส่งเสริมให้ครูแนะแนวทำงานอย่างอิสระ แบบแบบแผน					

ข้อที่	พฤติกรรมของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว	ความถี่ของพฤติกรรม				
		เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยมาก	ไม่เคยเลย
11	ชี้แจงให้ครูแนะแนวทราบถึงอำนาจหน้าที่ของทุกคนในหน่วยงานหรือแผนก					
12	ขอให้ครูแนะแนวปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้					
13	ชี้แจงให้ครูแนะแนวทราบถึงความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อครูแนะแนว					
14	สนับสนุนให้ครูแนะแนวทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละคน					
15	สอดคล้องดูแลให้มีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด					
16	ช่วยเหลือแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัวของครูแนะแนว					
17	ทำให้ครูแนะแนวมีความอบอุ่นและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน					
18	กระทำตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย					
19	หาโอกาสที่จะรับฟังความคิดเห็นจากครูแนะแนว					
20	หลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับครูแนะแนว					
21	เอาใจใส่ดูแลสวัสดิภาพของครูแนะแนวแต่ละคน					

ข้อที่	พฤติกรรมของหัวหน้าแนะแนว	ความถี่ของพฤติกรรม				
		เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยมาก	ไม่เคยเลย
22	ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงการทำงานต่าง ๆ ของตนเอง					
23	ปฏิบัติงานตามลำพังโดยไม่ปรึกษาหารือกับครูแนะแนว					
24	ไม่ค่อยยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ					
25	ปฏิบัติต่อครูแนะแนวอย่างผู้เท่าเทียมกัน					
26	แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในฝ่ายแนะแนว					
27	แสดงความเป็นมิตรไมตรีกับตัว					
28	ทำให้ครูแนะแนวเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนากับตัว					
29	นำข้อเสนอแนะของครูแนะแนวไปปฏิบัติ					
30	ขอความเห็นชอบจากครูแนะแนวในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป					

ตารางแสดงค่าจำแนกของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	2.3913	22	2.5207
2	3.2961	23	3.3336
3	2.8954	24	2.5497
4	2.7012	25	4.1856
5	3.0135	26	3.2074
6	3.3309	27	5.8221
7	3.1325	28	5.1390
8	4.4646	29	6.0638
9	4.5104	30	3.7418
10	5.3936	31	3.4506
11	5.6039	32	5.7291
12	2.9519	33	4.0361
13	3.3975	34	4.3828
14	3.5654	35	5.1932
15	2.0095	36	5.7291
16	2.2166	37	7.1836
17	4.4326	38	5.6697
18	4.0783	39	5.8327
19	4.5406	40	3.1381
20	3.6022	41	5.8244
21	4.4823	42	3.1116

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9430

ตารางแสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นผู้นำแบบ
มุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียนที่	N	แบบมุ่งงาน		แบบมุ่งสัมพันธ์	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1	3	27.0000	5.1961	24.6666	8.3864
2	5	33.4000	15.6620	30.2000	21.0166
3	3	43.3333	1.1547	47.6666	4.6188
4	3	45.0000	5.2440	54.0000	6.9282
5	5	41.6666	7.2341	44.0000	8.7177
6	3	36.0000	5.5677	51.3333	1.5275
7	3	43.0000	5.1961	47.0000	10.3923
8	4	37.2500	10.7199	39.2500	10.5000
9	3	33.6666	2.3094	44.0000	3.4641
10	4	39.7500	12.9453	50.5000	3.1091
11	4	41.5000	6.3508	43.0000	6.0000
12	8	38.2500	13.7191	43.3750	15.5282
13	3	40.0000	0.0000	46.0000	0.0000
14	4	43.5000	9.6781	48.7500	9.6738
15	5	44.2000	5.1185	47.4000	6.6932
16	3	12.0000	1.0000	19.0000	0.0000
17	3	43.6666	5.5075	50.6666	10.2143
18	5	41.6000	3.1304	46.2000	4.7116
19	5	45.6000	7.7330	41.8000	10.9407
20	3	38.6666	9.8149	45.6666	1.1547

ตาราง (ต่อ)

โรงเรียนที่	N	แบบมุ่งงาน		แบบมุ่งสัมพันธ์	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
21	3	47.3333	4.1633	49.0000	0.0000
22	3	39.0000	4.3588	40.6666	18.7705
23	3	27.0000	1.7320	32.0000	0.0000
24	3	31.0000	13.8924	33.3333	17.8978
25	4	46.7500	3.7749	48.7500	7.5883
26	4	34.5000	6.9522	42.5000	7.3257
27	6	39.1666	9.7655	48.5000	6.2849
28	8	46.8750	5.0550	52.2500	5.9801
29	3	33.0000	0.0000	56.0000	0.0000
30	3	40.6666	3.5118	38.6666	16.4418
31	3	30.0000	0.0000	31.0000	0.0000
32	3	48.0000	6.5574	47.3333	5.5079
33	3	44.0000	6.5574	54.3333	3.2145
34	4	29.2500	6.2915	41.2500	7.7620
35	4	43.5000	4.2031	44.2500	1.7078

ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวและพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 10

บทคัดย่อ
ของ
รุ่งโรจน์ อุ้นชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กันยายน 2529

การศึกษาค้นคว้ามีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนวตามตัวแปรในด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพินความรู้ทางการแนะแนว

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนว จำนวน 136 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2528 จำนวน 35 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำนวน 42 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .9430 และแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว จำนวน 30 ข้อ ใช้วัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน 15 ข้อ แบบมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .8875 และ .9525 ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าฝ่ายแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูแนะแนวที่มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่มีหัวหน้าฝ่ายแนะแนวมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ครูแนะแนวที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว และพินความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแนะแนวไม่แตกต่างกัน
5. หัวหน้าฝ่ายแนะแนวเพศชายมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวและพินความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน ไม่แตกต่างกัน

6. หัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบ มุ่งสัมพันธ์สูงกว่าที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว 5 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวต่ำกว่า 5 ปี ส่วนหัวหน้าฝ่ายแนะแนวที่มีเพศและพินความรู้ทางการแนะแนวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

THE COUNSELOR'S JOB SATISFACTION AND LEADERSHIP BEHAVIOR OF THE HEAD
OF GUIDANCE DEPARTMENT IN LARGE SECONDARY SCHOOLS
EDUCATIONAL REGION X DEPARTMENT
OF GENERAL EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

RUNGROJ UNCHAI

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education Degree
at Srinakharinwirot University

September 1986

The purposes of this study were to study relationship between the counselor's job satisfaction and leadership behavior of the head of guidance department with different levels of sex, age, experience in guidance working and qualification in guidance.

One hundred and thirty - six counselors from large secondary school in educational region X. department of general education, academic year 1985 comprised the sample. The job satisfaction, 42 - item questionnaire, was found to be releable at .9430. The other was about "leadership behavior of the head of guidance" questionnaire, which consists of question concerning 15 - item about initiating structure with .8875 reliability and 15 item about consideration with .9525 reliability.

Results showed that :

1. The positive correlation between job satisfaction of counselors and initiating structure of the head of guidance department was found statistically significant at .05 level.

2. The positive corretation between job satisfaction of counselors and consideration of the head of guidance department was found statistically significant at .05 level.

3. The level of job satisfaction of counselors supervised by consideration leader was higher than conselors supervised by initiating structure leader. The difference was found statistically significant at .05 level.

4. The level of job satisfaction of counselors of different sex, age, experience in guidance working and qualification in guidance was not different.

5. The level of initiating structure of the head of guidance department who was male was higher than who was female. The difference was found statistically significant at .05 level, but the level of initiating structure of the head of guidance department who was age, experience in guidance working and qualification in guidance was not different.

6. The level of consideration of the head of guidance department who was 30 - 40 years old, was higher than who was under 30 years old. The difference was found statistically at .05 level and the level of consideration of the head of guidance department who had experience in guidance working more than 5 years was higher than who had experience in guidance working less than 5 years. The difference was found statistically at .05 level, but the level of consideration of the head of guidance department with different sex and qualification in guidance was not different.