

201
1๘

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนราษฎร์
ในกรุงเทพมหานคร

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เลขที่ 29 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3๑21๕7๕. 3๑1๕0๕๑
ปริญญานิพนธ์

ของ

วิรัช วิเศษสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ตุลาคม 2521

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนราษฎร์
ในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

วิรัช วิเศษสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ตุลาคม 2521

การศึกษารึ้นนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับมาตรฐานโรงเรียนราษฎร์ โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์ในโรงเรียนราษฎร์ที่มีระดับมาตรฐานต่างกัน และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูระดับประถมกับระดับมัธยมที่มีลพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้าน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นครูโรงเรียนราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน

732 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำ LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ซึ่งแยกพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองด้าน คือ ด้านมุ่งงานกับมุ่งสัมพันธ์ และเครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่โรงเรียนราษฎร์โดยทั่วไปจะมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์สูง และความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในเกณฑ์สูงด้วย ทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานต่างก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูเชิงนิมิต นอกจากนี้ ยังพบว่าครูระดับประถม ที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับมัธยมในกลุ่มโรงเรียนที่มีระดับมาตรฐานต่ำ ส่วนในกลุ่มโรงเรียนที่มีระดับมาตรฐานปานกลางและมาตรฐานสูงไม่พบความแตกต่าง แต่ก็มีแนวโน้มว่าครูระดับประถมจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADER BEHAVIOR AND JOB SATISFACTION OF
PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN BANGKOK

AN ABSTRACT

BY

WIRUCH YISSERTUVAN

Presented in Partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

October 1978

This study intended to investigate the relationship between leader behavior and work satisfaction of private school teachers in Bangkok. In this study the schools were classified into higher, medium and lower levels. The teachers' work satisfaction in the different level school classification toward the leader behaviors : Consideration and Initiative Structure were compared. And also the work satisfaction of the teachers in the primary and secondary school level were tested the significance.

A sample of 732 private school teachers in Bangkok were given the questionnaires on the leader behavior (LBDQ) and work satisfaction. The results of the study found that the leader behavior of the private school principals, as a whole, tended to be highly in both Consideration and Initiative Structure leader behavior, as well as the teachers' work satisfaction. It was also found that both types of leader behaviors were positively related to the teachers' work satisfaction. Besides, it was also found that there was only different teachers' work satisfaction among the lower level schools, but it was not found in the rests. However, the study indicated that the teachers in primary level had highly satisfied in work more than the secondary ones.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้.

ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ ประธาน

ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้โดยได้รับความกรุณาอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่ง
จาก อาจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีคิลก และผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญเชิด ภิญโญนนทพงษ์
ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณครูใหญ่ และครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร ที่กรุณาให้ความ
สะดวกและให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ถนอม อินทรกำเนก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล
หวังพานิช ที่มีส่วนช่วยให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

วิรัช วิเศษสุวรรณ

ตุลาคม 2521

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	8
	ความหมายผู้นำหรือภาวะผู้นำ	8
	พฤติกรรมผู้นำและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
	ความพึงพอใจในการทำงาน	15
	การวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ	19
	พฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน	20
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	22
3	วิธีดำเนินการ	23
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	23
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	24
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
	การจัดกระทำกับข้อมูล	27
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	27
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
	ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
	ค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในการทำงาน	
	ของครู	30

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจ ในการทำงานของครู	32
การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับ ครูระดับมัธยม	35
การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมและ ครูระดับมัธยม ภายใต้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	38
การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมและ ครูระดับมัธยม ภายใต้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	40
การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งงานกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	42
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	46
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	46
วิธีดำเนินการ	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
การอภิปรายผล	47
ข้อเสนอแนะ	53
บรรณานุกรม	55

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนโรงเรียนและจำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง	23
2 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	27
3 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของครูแยกตามมาตรฐานโรงเรียน	31
4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู	32
5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ	33
6 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง	34
7 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง	35
8 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานทั้งหมดของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม	36
9 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ	36
10 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง	37
11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง	37
12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานรวมทุกระดับมาตรฐาน	38
13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ	38

14	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมที่ผู้นำนามีพฤติกรรมแบบมุ่งงานในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง	39
15	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมที่ผู้นำนามีพฤติกรรมแบบมุ่งงานในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง	39
16	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับระดับมัธยมที่ผู้นำนามีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์รวมทั้งทุกระดับมาตรฐาน	40
17	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับระดับมัธยมที่ผู้นำนามีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ	41
18	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับระดับมัธยมที่ผู้นำนามีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง	42
19	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับระดับมัธยมที่ผู้นำนามีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง	42
20	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ	43
21	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ	43
22	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ	44
23	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูงจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ	45

ภูมิหลัง

การที่มนุษย์รวมกันเป็นหมู่เป็นคณะ และมีการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อดำเนินการ
 อย่างใดอย่างหนึ่งนั้น ความเป็นผู้นำและผู้ตามย่อมเกิดขึ้นเสมอ ยิ่งถ้าวรวมกันเป็นกลุ่มใหญ่
 อย่างมีระบบ มีการแบ่งสรรหน้าที่ในรูปที่เรียกว่า "องค์การ" ด้วยแล้วก็ยิ่งจำเป็นมากขึ้น
 ในการที่จะต้องมีบุคคลคนหนึ่งเป็นผู้นำ ซึ่งบุคคลที่จะเป็นผู้นำนั้นต้องมีความสามารถเข้าใจ
 การบริหารดีกว่าผู้อื่น รู้วิธีรักษาขวัญขององค์การและรู้จักกลวิธีใช้คนให้เหมาะสม
 (Tompson. 1952 : 52) ผู้นำแต่ละคนจะมีลักษณะพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป
 บางคนก็มุ่งงานโดยไม่คำนึงถึงสภาพจิตใจและความรู้สึกของผูรร่วมงาน แต่บางคนก็
 คำนึงถึงเฉพาะความสัมพันธ์ของผูรร่วมงานจนทำให้เสียผลประโยชน์ขององค์การไปก็มี
 ซึ่งความจริงแล้วการปฏิบัติงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมสองแบบ แบบ
 ที่คำนึงถึงงานเป็นสำคัญเรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiative Structure)
 และแบบที่คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
 (Consideration) ควบคู่กันไป มิได้ปรากฏแบบใดแบบหนึ่งแต่อย่างใดเลยเสมอไป
 การที่จะกล่าวเฉพาะเจาะจงลงไปว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน
 ได้ดีนั้น คงเคื่อน พันธุมนาวัน ได้สรุปผลของฟีดเลอร์ (Fiedler) ไว้ว่า (คงเคื่อน
 พันธุมนาวัน 2519 : 30) ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิภาพในกลุ่มที่ปกครองยาก เช่น
 กลุ่มที่มีอำนาจประจำตำแหน่งน้อย และงานที่ทำเป็นงานสร้างสรรค์ ส่วนผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
 จะมีประสิทธิภาพสูงในกลุ่มที่ปกครองไม่ยากนัก เช่น กลุ่มที่มีอำนาจปานกลาง ส่วน
 เชมเมอร์ (Chamers) มีความเห็นว่า ในงานที่ต้องมีการต่อรองต้องอาศัยความร่วมมือ
 ร่วมใจกันของสมาชิกในองค์การ ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ย่อมทำงานได้ผลดีกว่าแบบมุ่งงาน
 (Chamers and Other. 1966 : 301 - 314)

จะเห็นได้ว่าในองค์การใดก็ตาม ผู้นำมีส่วนสำคัญและผู้นำอีกเช่นกันที่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด และความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การก็มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวลงได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องศึกษาว่าอะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานในองค์การ เช่น ให้โอกาสก้าวหน้า มีชื่อเสียง มีความมั่นคงในการทำงาน ได้มีโอกาสเกี่ยวข้องกับอย่างใกล้ชิดกับผลผลิตขององค์การ และมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานขององค์การ (Walker and Guest. 1966 : 99) เป็นต้น

สำหรับโรงเรียนราษฎร์ก็เช่นกัน โรงเรียนราษฎร์ถือว่าเป็นองค์การทางสังคม องค์การหนึ่ง (บุญโญ สุาทร 2512 : 6 - 7) มีหน้าที่ให้บริการแก่สังคมในด้าน การให้การศึกษาอบรม ทั้งในด้านศีลธรรม วัฒนธรรม และเทคนิคทางวิชาการ ซึ่งในระบบงานเช่นนี้ บุคคลในองค์การจะประกอบด้วยบุคคลสองฝ่าย คือ ครูหรือผู้สอน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในด้านการสอน เป็นบุคลากรหลักของโรงเรียนในอันที่จะให้ความรู้แก่นักเรียนฝ่ายหนึ่ง กับผู้บริหารหรือผู้นำในโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ฝ่ายหนึ่งซึ่งตามสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ โรงเรียนราษฎร์เป็นองค์การที่มีปัญหาในด้านบุคลากรอย่างมาก ทั้งนี้เพราะครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักขาดความมั่นคงในการทำงาน ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า ขาดความรับผิดชอบและความตั้งใจที่จะทำงานให้แก่โรงเรียนอย่างเต็มที่ ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม จึงทำให้โรงเรียนราษฎร์ประสบปัญหาครูลาออกอย่างไม่ที่สิ้นสุด (พา ไชยเดช 2514 : 111)

ในด้านการดำเนินการของโรงเรียนราษฎร์นั้น จัดว่าอยู่ในลักษณะสถาบันธุรกิจ (Business Organization) ซึ่งต้องมีการแข่งขันกัน คือ ถ้าบริการดี โรงเรียนก็อยู่ได้ ถ้าบริการไม่ดี โรงเรียนก็ต้องเลิกกิจการไป โดยเฉพาะปี 2519 โรงเรียนราษฎร์ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งขอเลิกกิจการ หยุดสอน ยุบชั้นเรียน มีจำนวนประมาณ 50 โรงเรียน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 1,678 โรงเรียน เป็นโรงเรียนระดับมาตรฐานต่ำ 11 โรงเรียน โรงเรียนระดับมาตรฐานปานกลาง 25 โรงเรียน และโรงเรียนระดับมาตรฐานสูง 13 โรงเรียน (กองทะเบียนสถิติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ 2520) ซึ่งสาเหตุของปัญหา

อาจจะมียุทธศาสตร์ต่าง ๆ กัน เช่น ปัญหาค่าจ้างแรงงานบ้าง ปัญหาเจ้าของสถานศึกษากับครู
 ผู้สอนบ้าง ปัญหาครูเขาออกมอຍ ๆ บ้าง ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือจากครูบ้าง เป็นต้น
 ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทำให้โรงเรียนราษฎร์ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จากปัญหาที่เกิดขึ้น
 และประสบการณ์ของผู้วิจัยเองที่โคคลูกคล้อยกับการบริหารโรงเรียนราษฎร์ มองเห็นว่า
 ในการบริหารโรงเรียนราษฎร์นั้น หากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือครูใน
 โรงเรียนแล้ว การดำเนินงานก็จะเป็นไปไม่ได้ด้วยดี ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะ
 ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน สิ่งหนึ่งที่ผู้วิจัยคาดว่าจะช่วยได้ก็คือ การสร้างความ
 พึงพอใจในงานให้กับสมาชิกในโรงเรียนหรือในหมู่ผู้ร่วมงาน ถ้าครูผู้นอยมีความพึงพอใจ
 ในงานแล้ว ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจที่เกิดจากคานาโคก็ตาม มีส่วนส่งเสริมให้ครูเหล่านั้น
 อุทิศตนทำงานอย่างเต็มที่ แต่การสร้างควมพึงพอใจให้เกิดในงาน โดยเฉพาะใน
 โรงเรียนราษฎร์แล้ว ปัจจัยสำคัญ คือ ผู้บริหารหรือครูใหญ่ ตามความจริงที่ปรากฏครูใหญ่
 บางคนไม่สามารถโน้มน้าวหรือชักจูงครูผู้นอยให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจได้เหมือนครูใหญ่
 บางประเภท ทั้งนี้ เพราะพฤติกรรมผู้นำแต่ก็ยังไม่มีความรู้หรือการอบรมสั่งสอน
 ที่จะช่วยสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่ครูในโรงเรียนราษฎร์ ซึ่งมีเป็นจำนวนมากใน
 กรุงเทพมหานคร จากสถิติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2519 : 29) มีจำนวนโรงเรียนราษฎร์ประมาณ
 948 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน 355,338 คน ซึ่งเป็นตัวเลขจำนวนไม่น้อย หากว่า
 ครูโรงเรียนราษฎร์ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพด้วยสาเหตุของความไม่พึงพอใจในงาน
 หรือด้วยสาเหตุใดก็ตามที่ ย่อมมีผลต่อผลเมืองของชาติจะได้รับความรู้หรือการอบรมสั่งสอน
 ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งอาจจะกระทบกระเทือนต่อประเทศชาติในที่สุดได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว
 ข้างต้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดที่จะช่วยสร้างความพึงพอใจ
 ในงานให้กับครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานครได้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ต่อ
 โรงเรียนราษฎร์โดยตรงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับมาตรฐานโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ในโรงเรียนราษฎร์ที่มีระดับมาตรฐานต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูระดับประถมและระดับมัธยม โดยจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำและระดับมาตรฐานโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้านี้ทำให้ทราบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ซึ่งจะช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหาร ตลอดจน ช่วยเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ และ ช่วยเป็นข้อเสนอแนะต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนหรือผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ ในการฝึกอบรมผู้บริหารต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

มวลประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2520 จำนวน 124 โรง มีครูจำนวน 12,857 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มจากจำนวนโรงเรียนทั้งหมดที่แบ่งเป็นระดับมาตรฐานโรงเรียน 3 ประเภท คือ ระดับมาตรฐานสูง, ปานกลาง และต่ำ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 124 โรง สุ่มมาเพียง 50% ประมาณ 61 โรง สุ่มเลือกครูในแต่ละโรงเรียน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โดยสุ่มครูที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จากโรงเรียนที่เลือกไว้ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดประมาณ 732 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษามีดังนี้

- ① ลักษณะพฤติกรรมผู้นำ
 - ก. ผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiative Structure)
 - ข. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration)
- ② มาตรฐานโรงเรียน มี 3 ระดับ
 - ก. ระดับมาตรฐานสูง
 - ข. ระดับมาตรฐานปานกลาง
 - ค. ระดับมาตรฐานต่ำ
- ③ ครู
 - ก. ครูระดับประถม
 - ข. ครูระดับมัธยม
- ④ ความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนราษฎร์

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งบำรุงขวัญและให้กำลังใจกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ สนับสนุน นับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานและความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ดำเนินไปอย่างอบอุ่นเป็นกันเอง
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiative Structure) หมายถึง พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มในด้านความเข้าใจ

ในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน รวมทั้ง วิธีการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นเรื่องใหญ่ ผู้นำแบบนี้ไม่ค่อยเป็นกันเอง ยึดระเบียบและงานเป็นสำคัญ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ต่อทำงานและต่อสภาพการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลักษณะการทำงาน และต่อสิ่งตอบแทนในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับความยกย่อง ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

โรงเรียนราษฎร์ หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ และเปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้นำ หมายถึง ครูใหญ่หรือผู้จัดการหรือผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ เป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานในด้านการบริหาร วิชาการ และการควบคุมบังคับบัญชาครูและนักเรียนในโรงเรียน

ครู หมายถึง ครูประจำการที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเป็นประจำแน่นอน แบ่งเป็น

1. ครูระดับประถม
2. ครูระดับมัธยม

มาตรฐานโรงเรียน หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้กำหนดระดับมาตรฐานโรงเรียน โดยพิจารณาจากผลการเรียนของนักเรียน คุณวุฒิ อัตราการสอน เงินเดือน และประสบการณ์ของครู การเงินของโรงเรียน พิจารณาจากอาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน การบริหาร และโปรแกรมการจัดกิจกรรมนักเรียน ซึ่งแบ่งมาตรฐานโรงเรียนออกได้เป็น 3 ระดับ (ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2517) คือ

1. ระดับมาตรฐานสูง ได้แก่ โรงเรียนราษฎร์ที่จัดการศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมีจำนวน 27 โรงเรียน

2. ระดับมาตรฐานปานกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมีจำนวน 77 โรงเรียน

3. ระดับมาตรฐานค่า ไต่แก้ โรงเรียนราษฎร์ที่จัดการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
ตามเกณฑ์มาตรฐาน และโรงเรียนราษฎร์ที่ไม่อาจจำแนกตามเกณฑ์มาตรฐานใด ซึ่งมี
จำนวน 20 โรง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ความหมาย ผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำ

การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งอย่างน้อยจะต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องราวต่าง ๆ คือ งาน องค์การ กลุ่มผู้ร่วมงาน และผู้นำ งาน หมายถึง ภารกิจที่หน่วยงานแต่ละหน่วยจะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ องค์การ หมายถึง การจัดองค์การหรือหน่วยงานให้เป็นระเบียบ และมีการรวบรวมบุคลากรเป็นคณะ เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มผู้ร่วมงาน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานแต่ละหน่วย ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของหน่วยงานทั้งหมด ในหน่วยงานหนึ่งอาจจะมีผู้นำหลายระดับ แต่ผู้นำเหล่านั้นต้องขึ้นตรงต่อผู้นำที่เป็นหัวหน้าสูงสุดเพียงคนเดียวในสถานศึกษา ผู้นำสูงสุด ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ อธิการ หรืออธิการบดี ผู้นำอาจจะเป็นผู้บริหารงานหรือไม่ได้เป็นผู้บริหารงานก็ได้ แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำของหน่วยงาน ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีฐานะและบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารงานของสถานศึกษา

ผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้มากมาย ส่วนใหญ่จะให้ความหมายไปทางด้านการใช้อิทธิพล เช่น เชอร์วูด (Sherwood. อ้างจากสุรชาติ สังขรุ่ง 2520:9) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ใช้อิทธิพล (Influencer) เพื่อจะเป็นมรรควิธีให้บังเกิดอิทธิพลต่อผู้ใดบังคับบัญชาหรือผู้อยู่ใต้อิทธิพลหรือผู้ตามในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน

ทานเนนบูม (Tannenbaum. 1961 : 24) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าเป็นการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2516 : 396) และ กมล ชูทรัพย์ (กมล ชูทรัพย์ 2516 : 152) ซึ่งให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้อยู่ใต้อำนาจบังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการคิด

ซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้น

คาเทล (Cattell อ้างจาก Fiedler. 1967 : 8) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่ม อย่างใดโดยตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งเป็นผู้ริเริ่มและช่วยให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทอมป์สัน (Thompson อ้างจาก วีระชาติ แก้วไสย 2518 : 16)

มีความเห็นว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถควบคุมให้คนอื่นร่วมมือกันดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้ ฮัลปิน (Halpin. 1966 : 29 - 38) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่าง คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ
3. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการทำงานในหน่วยงานให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ คือ บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้าผู้นำแต่ละคนจะมีลักษณะผู้นำเป็นแบบแผนเฉพาะตัว มีการแบ่งลักษณะผู้นำไว้

หลายแบบ ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 230 - 232) ได้จัดผู้นำเป็น 2 แบบ คือ

1. ผู้นำประเภทนิเสธ (Negative Leadership) คือ ผู้นำที่ใช้แนวการบริหารให้ไปในทางที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว ยอมปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความจำใจ ผู้นำแบบนี้อาศัยอำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือในการบริหารและเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเผด็จการ หรืออัคราธิปไตยมากที่สุด

2. ผู้นำประเภทปฏิฐาน (Positive Leadership) คือ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชารวมแสดงความคิดเห็น รวมทั้ง มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในเหตุผลของการปฏิบัติงาน ผู้นำแบบนี้มีลักษณะประชาธิปไตยมากที่สุด

สเวนเครช และบอลลาคี (Krech and Ballaky. 1962 : 420 - 423)

ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ โดยแยกพิจารณาได้ 2 นัย คือ

1. สถานะ (Status) ของการเป็นผู้นำ ได้แก่

ก. ผู้นำตามกฎหมาย (Legal Leader)

ข. ผู้นำโดยลักษณะพิเศษ (Charismatic Leader)

ค. ผู้นำโดยเป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Leader)

2. ลักษณะและวิธีการปฏิบัติ (Styles) แยกลักษณะผู้นำได้ 3 แบบ คือ

ก. อัตตาณัติ (Autocratic Leader) คือ ลักษณะผู้นำที่ถืออำนาจของตนเป็นใหญ่ โครงสร้างของกลุ่มมีผู้นำเป็นศูนย์กลาง สมาชิกมีความสัมพันธ์กับผู้นำเฉพาะในด้านการรับใช้หรือฟังคำสั่ง

ข. ประชาธิปไตย (Democratic Leader) คือ ลักษณะผู้นำที่ปฏิบัติงานโดยไม่ถือความเห็นของตนเป็นใหญ่ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและระหว่างสมาชิกกับสมาชิก ตัดสินใจโดยรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกทุกคนมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โครงสร้างของกลุ่มมีผู้นำเป็นศูนย์กลาง แต่สมาชิกมีความสัมพันธ์กันหลายทิศทาง

ค. เสรีนิยม (Laissez-faire Leader) คือ ผู้นำที่ปฏิบัติงานโดยปล่อยให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงานตามใจชอบ ไม่มีการตัดสินใจที่เป็นของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับสมาชิกและสมาชิกกับสมาชิก โครงสร้างเป็นแบบขาดตอน ไม่มีระบบกลุ่มอยู่ในลักษณะกระจายและขาดการประสานสัมพันธ์

จากความหมายของผู้นำต่าง ๆ เหล่านี้ ชี้ให้เห็นว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาและบำรุงขวัญหรือกำลังใจของคนอื่นในกลุ่มจนเป็นที่ยอมรับนับถือ หรือ ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถนำบุคคลซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นผลสำเร็จ โดยได้รับความร่วมมือและความภักดีจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

พฤติกรรมผู้นำและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำเริ่มในปี 1949 (Stogdill. 1974 : 148) โดยเฮมพิล (Hemphill) ที่จริงก่อนหน้านั้นประมาณ 4 ปี มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio Leadership Studies) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำอยู่แล้ว โดยเน้นศึกษาไปทางค่านิยมและบุคลิกภาพผู้นำ แต่ก็ได้ผลไม่เป็นที่พอใจนัก จึงเริ่มหันมาสนใจพฤติกรรมผู้นำส่วนบุคคล (Individual's behavior) ที่แสดงออกต่อกลุ่มหรือองค์การ ขณะนั้นเฮมพิล (Hemphill) ซึ่งอยู่ที่มหาวิทยาลัยแมริแลนด์ ได้เริ่มต้นศึกษาเรื่องนี้ และภายหลังได้ร่วมงานกับมหาวิทยาลัยโอไฮโอ เฮมพิล ร่วมกับ คูนส์ (Coons) ได้ศึกษาผู้นำโดยให้หน่วยงานหลายสาขาช่วยกันระบุพฤติกรรมผู้นำ รวบรวมได้ถึง 1,800 ข้อ ภายหลังสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 9 มิติ (วิจิตร ชีระกุล 2518 : 19) กว้างๆ คือ

1. การกระทำของผู้นำที่พยายามให้เกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน แทนที่จะทำงานแข่งขันกัน

2. การกระทำที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และความเข้าใจความเกินไปของกลุ่ม

3. การกระทำซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จได้ผลที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ

4. การกระทำที่เป็นตัวแทนของกลุ่มเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น ๆ

5. ความพยายามที่จะให้ผู้นำเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

6. ความพยายามที่จะให้รางวัลหรือลงโทษหรือตัดสินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

7. การกระทำซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม

8. การกระทำซึ่งแสดงว่าไม่ยอมรับนับถือความคิดผู้อื่น

9. ความพยายามที่จะจำแนกหน้าที่และนโยบายในการดำเนินการ

ในปีเดียวกัน ฮาลปินและไวเนอร์ (Halpin and Winer) ได้ปรับปรุงเครื่องมือวัดพฤติกรรมของผู้นำขึ้น และได้ทดสอบกับผู้บังคับการบน โดยให้นักบิน จำนวน 52 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และให้นักบินอีก 300 คน บรรยายพฤติกรรมของผู้นำของเขาอีก ผู้วิจัยได้รวบรวมและบรรจุพฤติกรรมผู้นำลงบนมิติทั้ง 9 ของเฮมพิลและคนส์ปรากฏว่า ไม่สามารถวินิจฉัยและกำหนดลงไปเป็นมิติเหล่านี้ได้ จึงได้รวมมิติทั้ง 9 เหลือเพียง 4 มิติ คือ

1. พฤติกรรมผู้นำคำนึงสัมพันธ์ (Consideration)
2. พฤติกรรมผู้นำคำนึงงาน (Initiative Structure)
3. พฤติกรรมผู้นำคำนึงเพิ่มผลผลิต (Production Emphasis)
4. พฤติกรรมผู้นำคำนึงการรับรู้ (Sensitivity)

ต่อมา ฟไลชแมน (Fleishman) ได้ศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ได้พบความสัมพันธ์ของทั้งสองมิติแรกอย่างชัดเจน และได้ยืนยันมาอีกครั้งหนึ่ง แบบทดสอบพฤติกรรมผู้นำฉบับแรกจึงตัดทอนมิติที่ 3 และ 4 ออกไป แบบทดสอบนี้เรียกว่า Leadership Behavior Description Questionnaire หรือที่รู้จักกันทั่วไป ชื่อ LBDQ แบบทดสอบพฤติกรรมผู้นำ LBDQ นี้ถูกนำไปใช้ในหลายวงการด้วยกัน รวมทั้งวงการศึกษาดวย

✓ ฮาลปิน (Halpin, 1966 : 86) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมผู้นำสองแบบข้างต้นไว้ว่า พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Initiative Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผู้ร่วมงาน หรือสมาชิกในกลุ่ม ทางด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และวิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ มีความนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง

✓ ดีนาและมิเชล (Deena and Michale อ้างจาก เทียน แสงทนม 2518 : 19) มีความเห็นที่แตกต่างกันออกไป คือ ผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลักจะมุ่งทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจบังคับ ไม่มีความสนใจต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล และ

ความต้องการของมนุษย์ เชื่อว่าผู้ร่วมงานเปรียบเสมือนเครื่องมือหรือวิธีการที่จะนำไปสู่
จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ ผู้นำแบบนี้องค์กรมีสภาพเหมือนเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพ
ส่วนพฤติกรรมผู้นำอีกท่านหนึ่งเน้นในเรื่องการรักษาขวัญ พยายามทำให้กลุ่มมีความสัมพันธ์
กันเป็นอย่างดี เมื่อนำพฤติกรรมผู้นำ 2 ด้านตามที่ ดีนาและมิเชล กล่าวไว้นั้น ไป
เปรียบเทียบกับแนวความคิดในเรื่องการจัดการ จะเห็นว่าลักษณะพฤติกรรมผู้นำด้าน
มุ่งงานตรงกับกลุ่มการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ซึ่ง
เฟรดริค วินสโลว์ เทเลอร์ (Ferdinand Winslow Taylor) ถือว่า คนงาน
เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่เราสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ ส่วน
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เทียบได้กับการจัดการกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation)
ซึ่งเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม โดยเชื่อว่ากฎเกณฑ์ขององค์การที่ตึงเครียด
เพื่อควบคุมการประพฤติปฏิบัติของคนงานจะมีความสำคัญน้อยกว่าที่สถานของกลุ่ม
(สมปราชญ์ จอมเทศ 2516 : 18 - 23)

ในปี 1954 โฮลเดน ศึกษาพบว่า ยิ่งพฤติกรรมตรงกับความต้องการของ
ลูกน้องมากเพียงไร ผลผลิตจะสูงมากขึ้นเท่านั้น (Stogdill. 1974 : 331)
นักวิจัยอีกหลายท่านได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านกับประสิทธิภาพ
ขององค์การ เช่น เฮมฟิลและคูนส์ (Hemphill and Coons อ้างจาก Stogdill.
1974 : 394) ฟลีสแมนและซิมมอน (Fleishman and Simmon. 1970 : 160 -
172) และทรูตต์ (Truitt. 1974 : 85 - A) ซึ่งปรากฏผลคล้ายกัน คือ ทั้ง
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ
พาร์ติน (Partin. 1969 : 1373 - A) ได้วิจัยพฤติกรรมทางการบริหาร
ของครูใหญ่ สรุปผลการวิจัยว่า พฤติกรรมทางการบริหารของครูใหญ่ที่ช่วยให้งาน
ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

1. ครูใหญ่เป็นผู้นำในการริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้
2. ครูใหญ่ให้การสนับสนุนครูและนักเรียนให้เจริญก้าวหน้า
3. ครูใหญ่มีส่วนเกี่ยวข้องกับครูและนักเรียนในการวางแผนจัดกิจกรรมและ

การตัดสินใจ

สมาน วีระกำแหง (สมาน วีระกำแหง 2513 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ถามผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า อาจารย์กับผู้บริหารมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับ พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู ทั้งพฤติกรรมที่เป็นจริง และคาดหวังใน แบบปฏิบัติงาน แต่มีความเห็นแตกต่างกันในพฤติกรรมทางการบริหารวิทยาลัยครู ทั้งพฤติกรรม ที่เป็นจริงและคาดหวังในแบบปฏิบัติงาน

พา ไชยเกศ (พา ไชยเกศ 2514 : 111) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์ ในเขตจังหวัดพระนครและธนบุรี พบว่า พฤติกรรมการบริหารและการควบคุมบังคับบัญชาในโรงเรียนราษฎร์ เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์ คือ การที่เจ้าของ โรงเรียนราษฎร์ เข้ามามีบทบาทในการบริหารงานของโรงเรียนเสียเอง ซึ่งเท่ากับเป็นการเข้ามาพิทักษ์ผลประโยชน์ของตนเอง และเอาตัวเขาเปรียบครูโรงเรียนราษฎร์ มีผล ให้พฤติกรรมการบริหารและการควบคุมบังคับบัญชาเป็นไปในรูปเผด็จการ คุมอำนาจไว้ในมือ ของฝ่ายผู้บริหารโดยเด็ดขาด การป้อนบำเหน็จความดีความชอบและการมอบหน้าที่ความ รับผิดชอบดำเนินไปโดยพิจารณาความไว้นื้อเชื่อใจและความคุ้นเคยกันเป็นส่วนตัวมากกว่า จะคำนึงถึงความเหมาะสมอื่น ๆ ซึ่งมีผลทำลายความจงรักภักดีของครูที่พึงมีต่อโรงเรียน ความตั้งใจในการทำงานของครูจะลดลง

วิจิตร ชีระกุล (Dheerakul. 1972 : 71) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำกับอายุ เพศ ประสบการณ์ และคุณวุฒิของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สายสามัญในกรุงเทพฯ โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ปรากฏผลการวิจัยว่า อาจารย์ใหญ่ ที่มีวุฒิสูง และเรียนวิชาการบริหารการศึกษา และค่านิยมมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพมากกว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีวุฒิต่ำและไม่ได้ผ่านการศึกษาด้านบริหารและ กฎหมายมา และพบว่าอาจารย์ใหญ่ชายมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าอาจารย์ใหญ่หญิง ส่วนอาจารย์ใหญ่หญิงมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าอาจารย์ใหญ่ชาย ผู้นำที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน 1 - 9 ปี มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 ด้าน คือว่าอาจารย์ใหญ่ที่มี ประสบการณ์ทำงานมากกว่านั้น

หาญชัย สงวนให้ (หาญชัย สงวนให้ 2519 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศองค์การ โดยใช้ LBDQ สำหรับวัดพฤติกรรมผู้นำ และ OCDO วัดบรรยากาศขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยครูมีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน แต่คะแนนพฤติกรรมทั้งสองด้านอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยครูโดยรวมเป็นแบบอิสระ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศองค์การ

สุรชาติ สังขรุ่ง (สุรชาติ สังขรุ่ง 2520 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคกลาง พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ทั้งสองด้านอยู่ในระดับสูง โดยแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มากกว่าด้านมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานกับความพึงพอใจอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าความพึงพอใจของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน

คำว่า "ความพึงพอใจในงาน" "ท่าทีหรือทัศนคติที่มีต่องาน" และขวัญทางอุตสาหกรรม ได้ถูกนำไปใช้ปะปนกันบ่อย ๆ ในวงการอุตสาหกรรม ฟรุม (Vroom. 1964 : 99) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับท่าทีหรือทัศนคติที่มีต่องานและความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า คำทั้ง 3 คำนี้ มีความหมายอย่างเดียวกัน ซึ่งหมายถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป การมีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือ มีความพึงพอใจงาน และถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานก็คือ ไม่พึงพอใจต่องานนั่นเอง

สวอนสมิท (Smith. 1955 : 141) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งตรงกับ มอร์ส (Morse. 1953 : 27) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การลดความเครียดของผู้ทำงานให้ลดน้อยลง โดยแสดงความคิดเห็นว่า ธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความ

ต้องการนั้นได้รับการสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ความเครียดจะลดน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พอใจจะเกิดขึ้น เฟรนช์(French. 1964 : 28 - 31) ได้ให้ความเห็นไว้ รักษุมติว่าการที่คนงาน ลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้นโดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงไร และได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองตอบความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงานและลูกจ้างที่จะพึงก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ

2. เงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลัก งานมากเงินมาก

(Equal pay for equal work)

3. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) คือ ผู้บริหารมีใจเป็นธรรม และยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)

4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) คือ

5. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ

6. มีโอกาสก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ

7. เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม (Social Respect of the Job)

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2516 : 415) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80) ที่ว่าการจูงใจช่วยตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ ซึ่งแนวคิดนี้มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้ไม่มีอันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นจะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการนี้มาสโลว์เรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of need) ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางดานสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรู้สึกนึกคิดตามลำดับ

ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2516 : 175 - 177) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับ
 สิ่งจูงใจนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของเบอ์นาร์ก (Bernard. 1966 : 142 - 149)
 ว่าบุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานให้โรงเรียนได้นาน จะต้องอาศัย
 สิ่งจูงใจ 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ แต่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง
 ดีเด่น เกียรติยศ อำนาจประจำตัวมากขึ้น ตำแหน่งการงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้ที่นั่งทำงานดี
 มีห้องทำงานส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่งหรือของส่วนตัวประจำตำแหน่ง ฯลฯ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคม
 ของครูในโรงเรียนช่วยให้งานง่ายขึ้น
5. การบำรุงขวัญหรือการกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลาย
 ว่าคนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไข
 สถานการณ์สำคัญ ๆ ต่าง ๆ ของโรงเรียน

ผู้ที่มีส่วนสร้างทัศนคติแรงจูงใจที่สำคัญและรู้จักกันแพร่หลายอีกคนหนึ่ง คือ
 เฮอซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) ซึ่งสนใจในเรื่องแรงจูงใจใน
 การทำงานของคน เพื่อจะศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่เขาค้นพบก็คือ
 คนต้องการความสุขจากการทำงาน องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน
 อยู่สองประการ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน
 องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivative Factor)
 มีอยู่ 5 ชนิด

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า องค์ประกอบคำจูน (Hygiene Factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจบัญชา
- 2.4 ฐานะของอาชีพ
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจบัญชา
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท
- 2.9 สภาพการทำงาน
- 2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.11 ความมั่นคงในงาน

วอล์กเกอร์และเกสท์ (Walker and Guest. 1966 : 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคน ผลการวิจัยของเขาสอดคล้องและสนับสนุนองค์ประกอบกระตุ้นของเฮอริซเบอร์กอยู่มากที่สุด เขาสรุปรายการค้นพบเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า

1. หัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของความพึงพอใจ
2. ความสุขจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน
3. ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่า ความพึงพอใจเป็นเครื่องวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกัน โอกาส ความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ ถ้าจะให้เกิดความพอใจในงานก็ต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ
4. ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ดีนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่จริง แต่ไม่ทำให้งานก็เด่นได้
5. ความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับผลผลิต เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ

จากผลการวิจัยของ เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งค้นคว้าเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู (สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 10) ปรากฏว่า สอดคล้องและแตกต่างกันในบางเรื่องเกี่ยวกับการวิจัยของ เซอร์ชเบอร์ก ส่วนที่สอดคล้องกันได้แก่ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเหมือนกัน ส่วนที่แตกต่างกัน ได้แก่ ลำดับที่ขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ที่สำคัญ เป็นอันดับแรก เซอร์จิอวานนีพบว่า เป็นลักษณะของงาน แต่ของเซอร์ชเบอร์ก เป็นความสำเร็จในการทำงาน

การวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ ✓

ประศักดิ์ นียากร (ประศักดิ์ นียากร 2512 : 57) ได้ศึกษาความพอใจ ในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความพอใจของอาจารย์ชายหญิงส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระดับ ชั้นตรีและชั้นโท ชั้นโทและชั้นจัตวา ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์

2. สภาพความพึงพอใจของอาจารย์ส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพอใจในเรื่องระดับเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำ แต่ในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

จรุง ผาสวรรณ (Pasuwan. 1972 : 138) ศึกษาเรื่องการปรับปรุง ทฤษฎีของเซอร์ชเบอร์กมาใช้กับครูอาชีวศึกษาของไทย สรุปผลการวิจัยได้ว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาภายในและภายนอกประเทศ มีความพอใจ ในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกันบางประการในเรื่องลำดับที่

3. อายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษา ไม่ได้ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพ แต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับที่เซอร์ชเบอร์กค้นพบ

ส่วน วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย 2518 : 65) ได้ทำการวิจัย เรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

จังหวัดเชียงราย โดยใช้เครื่องมือที่ดัดแปลงมาจากความพึงพอใจของเฮิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกับของเฮิร์ชเบิร์ก โดยเฉพาะองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด คือความสำเร็จในงาน แต่แตกต่างกันในเรื่องลำดับที่ขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพอใจ

สุภรณ์ ศรีพหล (สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 37) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร" ผลการวิจัยมีสาระสำคัญสอดคล้องกับผลการวิจัยของเฮิร์ชเบิร์ก เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพอใจต่อองค์ประกอบกระตุ้นมากกว่าองค์ประกอบค่าจูง ผลที่แตกต่างกับของเฮิร์ชเบิร์ก คือ อันดับความสำคัญของความพึงพอใจ กลุ่มปัจจัยกระตุ้นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงาน รองลงไปก็คือ ค่ำงานและความสัมฤทธิ์ผล

พฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน

ในปี 1963 บัค (Buck) วิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ต่อมาในปี 1968 บอยส์ (Boyles) และโครน (Kroen) ต่างก็พบผลการวิจัยเช่นเดียวกับบัค แต่ก็มีผลการวิจัยของ ฟาสต์ (Fast) ในปี 1964 และฮอฟฟ์แมน (Hoff-man) ในปี 1968 ที่ปรากฏผลตรงกันข้ามกับบัคและโครน กล่าวคือ ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ (Stogdill. 1974 : 394)

เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni. 1969 : 54) กับคณะ ได้วิจัยพบว่า บรรดาครูทั้งหลายชอบผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ผสมผสานกันไป ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของฮอฟฟ์แมนและฟาสต์

ซีแมน (Seeman) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพบว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา (Vroom. 1964 : 10) ผลการวิจัยนี้ปรากฏผลเช่นเดียวกับ บัค (Buck) บอยส์ (Boyles)

ฮอฟฟ์แมน (Hoff-man) และฟาสต์ (Fast) ดังกล่าวแล้ว

ไทรบ์และมาเรียน (Trieb and Marion) เปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Stogdill. 1974 : 156) ผลปรากฏว่าค่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจมีค่าสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานกับความพึงพอใจ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของฟรูม (Vroom. 1964 : 110) อีกด้วย

เชียน แสงหมุน (เชียน แสงหมุน 2518 : 38) ได้วิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชากับผลสำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา" กลุ่มตัวอย่างที่เลือกในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้าราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการและหัวหน้ากอง จำนวน 18 คน กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาอีก 400 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ชัดเจนกับนัก ฟาสต์ ฮอฟฟ์แมน ดีนแมน และคนอื่น ๆ อีกหลายคน เขาพบว่าความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีระดับสูงกว่าความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่มีผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งสัมพันธ์

พา ไชยเดช ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์" สรุปผลการวิจัยดังนี้ (พา ไชยเดช 2514 : 194) ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับหลักเหตุผลทางการบริหารในเรื่องการบริหารและการควบคุมบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากรและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การจัดสิ่งตอบแทนที่เป็นวัตถุ และไม่เป็นวัตถุให้แก่ครู และความมั่นคงในอาชีพ แต่ความเห็นที่สอดคล้องกับหลักเหตุผลทางการบริหารต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่ นั้น ยังมีได้นำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีแก่การบริหารงานโรงเรียน และครูแต่ละรายใด มีเพียงเรื่องเดียวเท่านั้น คือ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งผู้บริหารมีความเห็นและการปฏิบัติสอดคล้องกับหลักเหตุผลทางการบริหาร

ต่อมา สมชัย วุฒิปรีชา (สมชัย วุฒิปรีชา 2519 : 102) ได้ศึกษาโรงเรียนราษฎร์กับความมั่นคงแห่งชาติ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ในการบริหารงานของโรงเรียนราษฎร์ กฎหมายได้กำหนดให้มีเจ้าของ ผู้จัดการ และครูใหญ่ซึ่งเป็นตำแหน่ง

สำคัญในการบริหารโรงเรียน กล่าวคือ "เจ้าของ" มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดตั้ง การดำรง และเลิกสมโรงเรียน "ผู้จัดการ" มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปกครองโรงเรียน เป็นผู้ดำเนินงานฝ่ายธุรการ และควบคุมครูใหญ่ ครู และนักเรียน ส่วน "ครูใหญ่" มีหน้าที่และความรับผิดชอบทางวิชาการ และเป็นหัวหน้าควบคุมครูและนักเรียนในโรงเรียน

แต่โดยพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ได้กำหนดวุฒิของผู้จัดการไว้ต่ำมาก คือ มีวุฒิอย่างต่ำจบชั้นประถมศึกษา 4 เมื่อเปรียบเทียบกับวุฒิครูใหญ่ และครูที่ทำการสอนแล้ว แตกต่างกันมาก ทำให้ผู้ปกครองเข้าใจยาก และโดยที่ผู้จัดการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมครูใหญ่ ครู และนักเรียนในโรงเรียน และเป็นผู้มีความรุ่มรวย โอกาสที่จะเกิดการขัดแย้งกับครูใหญ่ และครู จึงเป็นไปได้ง่าย การบริหารโรงเรียนก็ไม่สามารถดำเนินไปด้วยความราบรื่นได้

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. คะแนนพฤติกรรมผู้นำกับคะแนนความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยจำแนกเป็น

1.1 คะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูโรงเรียนราษฎร์ แต่ละระดับมาตรฐานโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในเชิงนิมิต

1.2 คะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนราษฎร์ แต่ละระดับมาตรฐานโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในเชิงนิเสธ

2. คะแนนความพึงพอใจของครูที่มีผู้นำต่างกัน (ในทัศนะของครู) จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในแต่ละระดับมาตรฐานโรงเรียน

* 3. คะแนนความพึงพอใจของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในแต่ละระดับมาตรฐานโรงเรียนและลักษณะพฤติกรรมผู้นำ

วิธีดำเนินการ

มวลประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนราษฎร์เขตกรุงเทพมหานคร
ปีการศึกษา 2520 จำนวน 124 โรงเรียน มีครูจำนวน 12,857 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. สุ่มโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างเลือกมาโดยการสุ่มจากจำนวนโรงเรียนทั้งหมดที่แบ่งเป็นระดับ
มาตรฐานโรงเรียน 3 ประเภท คือ ระดับมาตรฐานสูง, ปานกลาง และต่ำ ซึ่งมี
จำนวนทั้งสิ้น 124 โรงเรียน สุ่มมาเพียง 50 % ประมาณ 61 โรงเรียน

2. สุ่มเลือกครูในแต่ละโรงเรียน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โดยสุ่มครูที่ปฏิบัติงาน
มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จากโรงเรียนที่เลือกไว้จำนวน 50 % ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
ประมาณ 732 คน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนและจำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

มาตรฐานโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (เต็ม)	จำนวนโรงเรียนสุ่มมา 50%	จำนวนครู
สูง	27	13	156
ปานกลาง	77	38	456
ต่ำ	20	10	120
รวม	124	61	732

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ แบ่งออกเป็นสองฉบับ คือ แบบสอบถามสำหรับประเมินพฤติกรรมผู้นำ และแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยให้ครูเป็นผู้ประเมิน

1. แบบสอบถามสำหรับประเมินพฤติกรรมผู้นำ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ Ohio State Leadership Studies ที่รู้จักกันในชื่อว่า Leadership Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ซึ่งแปลและเรียบเรียงโดย วิจิตร ชีระกุล (วิจิตร ชีระกุล 2518 : 20 - 21) ลักษณะแบบสอบถามมี 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ เป็นข้อสอบประเมินพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 17, 22, 24, 27, 29, 32, 35 และ 39 และประเมินพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์อีก 15 ข้อ คือ 1, 3, 6, 8, 12, 13, 18, 20, 21, 23, 26, 28, 31, 34 และ 38 ที่เหลืออีกจำนวน 10 ข้อ ได้ไว้โดยมิได้เจตนาจะประเมินพฤติกรรมด้านใด แต่ได้ไว้เพื่อสร้างแนวโน้มให้คำถามมีแนวสอดคล้องเป็นเรื่องเดียวกัน แบบสอบถามนี้ได้นำผู้วิจัยหลายคนนำไปใช้และหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างแล้ว ส่วนมากได้ค่าความเชื่อมั่นสูง เช่น ราฟิง อัมเรศ (ราฟิง อัมเรศ 2517 : 19 - 20) ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี Split-half ได้ค่าความเชื่อมั่น .86 และ .93 ตามลำดับ ส่วนของ สุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 34 - 35) ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในจังหวัดนนทบุรี เพชรบุรี โดยใช้สูตรของ คูเคอร์ ริชาร์ดสัน 20 (Kuder Richardson 20) ได้ค่าความเชื่อมั่น .86 และ .93 ตามลำดับอีกเช่นกัน

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม ก = 3 คะแนน, ข = 2 คะแนน, ค = 1 คะแนน, ง = 0 คะแนน ยกเว้นข้อ 9, 12, 18, และ 20 ให้คะแนนกลับกัน คือ ก = 0 คะแนน, ข = 1 คะแนน, ค = 2 คะแนน, ง = 3 คะแนน แต่ละข้อมีความหมายดังนี้

- ก หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการกังวลเล็กน้อย ๆ
 ข หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการกังวลบ่อยครั้ง
 ค หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการกังวลนาน ๆ ครั้ง
 ง หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการกังวลน้อยมากหรือไม่เคย

ตัวอย่างแบบสอบถาม

- (0) ไทคะครูปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับ ก ข ค ง
 (00) เป็นกันเองและพบบาย ก ข ค ง

2. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อสอบถามซึ่งได้มีผู้วิจัยนำไปทดสอบและหาค่าความเชื่อมั่นดังนี้

วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย 2518 : 27 - 28) ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี Split-half ได้ค่าความเชื่อมั่น .7998

เขียน แสงหนุ่ม (เขียน แสงหนุ่ม 2518 : 17 - 18) ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับครูในสังกัดสำนักงานศึกษาในหน่วยงานของสำนักงานครูสภา กองการเจ้าหน้าที่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี Split-half ได้ค่าความเชื่อมั่น .9965 ส่วนสุรชาติ สังขรุ่ง (สุรชาติ สังขรุ่ง 2520 : 34 - 35) ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในจังหวัดนนทบุรี เพชรบุรี คำนวณค่าความเชื่อมั่นตามสูตรของ คูเดอร์ ริชาร์ดสัน 20 (Kuder Richardson 20) ได้ค่าความเชื่อมั่น .91 แบบสอบถามฉบับนี้มี 45 ข้อ การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนจำกัดดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	4	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	3	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	1	คะแนน
น้อยที่สุดหรือไม่เลย	ให้คะแนน	0	คะแนน

ยกเว้นข้อ 21, 29, 33 และ 43 ให้คะแนนกลับกัน คือ

มากที่สุด	ให้คะแนน	0	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	1	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	ให้คะแนน	4	คะแนน

ตัวอย่างแบบสอบถาม

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่มีเลย
(๐) ครูใหญ่เชื่อมั่นและมอบหมายงาน ให้ข้าพเจ้าทำ					
(๐๐) ข้าพเจ้าพอใจในความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมาย					

จะเห็นว่าเครื่องมือทั้งสองมีผู้วิจัยหลายท่านนำไปใช้ มีค่าสูงถึงกล่าวข้างต้น
ผู้วิจัยจึงได้นำเครื่องมือนี้ไปใช้จริง และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยอาศัยวิธีวิเคราะห์
ส่วนย่อยแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (บุญเชิด ภิญโญนนพงษ์ 2520 : 299) ปรากฏว่า
ค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน และแบบ
สอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็น .8571, .8708 และ .9397
ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัว และขอความร่วมมือจากสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน ไปยังโรงเรียนต่าง ๆ หลังจากชี้แจงวัตถุประสงค์ และทำความเข้าใจ
กับครูใหญ่โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่ครูที่เป็น

กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง 732 ฉบับ และเมื่อครบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ให้นำมาส่งที่ครูใหญ่ และผู้วิจัยได้ไปเก็บรวบรวมจากครูใหญ่อีกครั้งหนึ่ง ปรากฏว่า ได้แบบสอบถามกลับคืน มา 684 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.44 รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

มาตรฐานโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (เต็ม)	จำนวนโรงเรียน กลับมา 50%	จำนวนครุ	
			ส่งแบบสอบถาม	ได้รับแบบสอบถาม
สูง	27	13	156	152
ปานกลาง	77	38	456	414
ต่ำ	20	10	120	118
รวม	124	61	732	684

การจักรกระทำกับข้อมูล

ให้นำแบบสอบถามที่กลับคืนมาได้ ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำผล ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คาสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยไขสูตร

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนครุในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

(บุญเชิด วิฑูรย์นันทพงษ์ 2520 : 299)

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนที่สอบได้

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร

$$r = \frac{NXY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Ferguson. 1971 : 102)

- เมื่อ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
 $\sum X, \sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนน X และคะแนน Y ตามลำดับ
 $\sum X^2, \sum Y^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน X และ
 คะแนน Y ตามลำดับ
 N แทน จำนวนกรณีในกลุ่มตัวอย่าง

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของสองกลุ่ม โดยใช้สูตร

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

- เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2
 S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2
 N_1, N_2 แทน จำนวนกรณีในกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ได้นำเสนอตามลำดับชั้นดังนี้

1. คาสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของครู
2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจ

ในการทำงานของครู

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมและครูระดับมัธยม ภายใต้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

5. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม ภายใต้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

6. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

1. คาสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของครู

การหาค่าเฉลี่ยเพื่อครูระดับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มุ่งงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู แยกตามระดับมาตรฐานโรงเรียน โดยใช้หลักมาตราส่วนการประมาณค่าของ Best ที่กำหนดไว้ว่า ค่าเฉลี่ย $0 - 0.4 =$ น้อย, $0.5 - 1.4 =$ ค่อนข้างน้อย, $1.5 - 2.4 =$ ค่อนข้างมาก และ $2.5 - 3.0 =$ มาก

ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของครู
แยกตามมาตรฐานโรงเรียน

มาตรฐานโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน		
	ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	ผู้นำแบบมุ่งงาน	ความพึงพอใจในการทำงานของครู
ต่ำ	1.8503	1.9186	2.2038
ปานกลาง	1.9444	1.9179	2.1906
สูง	2.1136	2.1566	2.3137
รวม	1.9658	1.9711	2.2203

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่ ตามทัศนะของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง, กลาง และต่ำ มีค่าเป็น 2.1136, 1.9444 และ 1.8503 ตามลำดับ แสดงว่า ตามทัศนะของครูในโรงเรียนที่มีมาตรฐานต่างกัน ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ค่อนข้างมาก

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของครูใหญ่ตามทัศนะของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง, กลาง และต่ำ มีค่าเป็น 2.1566, 1.9179 และ 1.9186 ตามลำดับ แสดงว่า ตามทัศนะของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่างกัน ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานค่อนข้างมาก

ความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง, กลาง และต่ำ มีค่าเป็น 2.3137, 2.1906 และ 2.2038 ตามลำดับ แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่างกัน ครูมีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

2.1 ค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

	พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์	พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งงาน	ความพึงพอใจ ในการทำงาน
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	—	.7859**	.6366**
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน		—	.6264**
ความพึงพอใจในการทำงาน			—

$$r (61, 682) = .230$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ในเชิงนิมาน แสดงว่า ลักษณะพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามกันค่อนข้างสูง

2.2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจ แยกตามระดับมาตรฐานโรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 5, 6 และ 7 ดังนี้

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู
ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานค่า

	พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์	พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งงาน	ความพึงพอใจ ในการทำงาน
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	—	.7594**	.7537**
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน		—	.6976**
ความพึงพอใจในการทำงาน			—

$$r (01, 116) = .230$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานค่า พฤติกรรม
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์
ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ในเชิงนิมาน แสดงว่าลักษณะพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์สอดคล้องตามกัน
ค่อนข้างสูง

ตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู
ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง

	พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์	พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งงาน	ความพึงพอใจ ในการทำงาน
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	—	.7947**	.6433**
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน		—	.6255**
ความพึงพอใจในการทำงาน			—

$$r(.01, 412) = .230$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ในเชิงนิมาน แสดงว่า ลักษณะพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์สอดคล้องตามกันค่อนข้างสูง

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู
ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง

	พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์	พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งงาน	ความพึงพอใจ ในการทำงาน
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	-	.7596**	.4968**
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน		-	.4849**
ความพึงพอใจในการทำงาน			-

$$r(.01, 150) = .230$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ในเชิงนิมิต แสดงว่า ลักษณะพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์สอดคล้องตามกันค่อนข้างสูง

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม วิเคราะห์โดยใช้ t-test ทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 8, 9, 10 และ 11

ตาราง 8 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานทั้งหมดของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	101.6988	464.1466	342	* 2.0393
ระดับมัธยม	98.1257	585.7935	342	

$$t(.05, 682) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า ครูระดับประถม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับมัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ครูระดับประถม มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม

ตาราง 9 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	105.6441	639.8539	59	** 3.5310
ระดับมัธยม	92.6949	153.6639	59	

$$t(.01, 116) = 2.617$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนระดับมาตรฐานต่ำ ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับมัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม

ตาราง 10 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม
ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	99.2609	486.2617	207	.5660
ระดับมัธยม	97.8986	712.7130	207	

$$t(.05, 412) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับมัธยมอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมมีความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียงกัน แต่ความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประรมมีแนวโน้มสูงกว่าครูระดับมัธยม

ตาราง 11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม
ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	105.2763	238.2826	76	.7237
ระดับมัธยม	102.9605	539.9584	76	

$$t(.05, 150) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับมัธยมอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมมีความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียงกัน แต่ความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประรมมีแนวโน้มสูงกว่าครูระดับมัธยม

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมและครูระดับมัธยม ภายใต้พฤติกรรมการดำเนินงาน วิเคราะห์โดยใช้ t-test ทดสอบ ปรากฏผล ดังตาราง 12, 13, 14 และ 15

ตาราง 12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม ที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบปฏิบัติงานรวมทุกระดับมาตรฐาน

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	30.4064	62.3358	342	2.7504**
ระดับมัธยม	28.7251	65.4844	342	

$$t (.01, \infty) = 2.576$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า ในโรงเรียนที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบปฏิบัติงานรวมทุกระดับประถมจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับมัธยมอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 แสดงว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม

ตาราง 13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม ที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	30.6271	54.9965	59	2.8989**
ระดับมัธยม	26.9322	40.8574	59	

$$t (.01, 120) = 2.617$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ และผู้นำมีพฤติกรรมแบบปฏิบัติงาน ครูระดับประถมจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจาก

ครูระดับมัธยม อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 แสดงว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม

ตาราง 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม
ที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	29.4928	69.5424	207	1.7346
ระดับมัธยม	28.0435	74.6146	207	

$$t (.05, \infty) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง และผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ครูระดับประถมจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับมัธยมอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมมีความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียงกัน แต่ความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประรมมีแนวโน้มสูงกว่าครูระดับมัธยม

ตาราง 15 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม
ที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	32.7237	42.0960	76	.6939
ระดับมัธยม	31.9737	46.6926	76	

$$t (.05, 150) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูงและผู้นำ มีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ครูระดับประถมจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจาก ครูระดับมัธยมอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า ครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมมีความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียง แต่ความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมนั้นแนวโน้มสูงกว่า ครูระดับมัธยม

5. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถม และ
ครูระดับมัธยม ภายใต้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ วิเคราะห์โดยใช้ t-test
ทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 16, 17, 18 และ 19

ตาราง 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูระดับประถมกับระดับมัธยมที่ผู้นำมี
พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์รวมทุกระดับมาตรฐาน

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	30.3012	96.6686	342	2.1552*
ระดับมัธยม	28.6725	98.6373	342	

$$t (.05, \infty) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 พบว่า ในโรงเรียนที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูระดับประถมจะมีความพึงพอใจแตกต่างจากครูระดับมัธยมอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม

ตาราง 17 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม
ที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	29.7627	77.1151	59	2.5864 *
ระดับมัธยม	25.7458	65.1929	59	

$$t (.05, 120) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ และผู้นำ มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับมัธยมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม

ตาราง 18 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม
ที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	29.8309	109.6557	207	1.2439
ระดับมัธยม	28.5024	111.4260	207	

$$t (.05, \infty) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง และผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับมัธยมอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมมีความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียงกัน แต่ความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมมีแนวโน้มสูงกว่าครูระดับมัธยม

ตาราง 19 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม
ที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง

ครู	$\bar{X}$	S^2	N	t
ระดับประถม	32.0000	74.9333	76	.4179
ระดับมัธยม	31.4079	77.6047	76	

$$t (.05, \infty) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง และผู้นำ
มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับ
มัธยมอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า ครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมมีความพึงพอใจในการ
ทำงานใกล้เคียงกัน แต่ความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมมีแนวโน้มสูงกว่า
ระดับมัธยม

6. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับ
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ วิเคราะห์โดยใช้ t-test ปรากฏผลดังตาราง 20,
21, 22 และ 23

ตาราง 20 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูทั้งหมด จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำ	$\bar{X}$	S^2	N	t
มุ่งสัมพันธ์	98.4087	588.8163	252	-1.2755
มุ่งงาน	100.7894	490.7606	432	

$$t(.05, \infty) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน แต่ครูที่มีผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์

ตาราง 21 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำ	$\bar{X}$	S^2	N	t
มุ่งสัมพันธ์	97.7273	439.7316	22	-.3577
มุ่งงาน	99.5000	438.7368	96	

$$t(.05, 120) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ ครูที่มีผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์และครูที่มีผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน มีความพึงพอใจในการ

ทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ผู้นำ
มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน แต่ครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานมี
แนวโน้มที่จะพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์

ตาราง 22 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐาน
ปานกลาง จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำ	$\bar{X}$	s^2	N	t
มุ่งสัมพันธ์	94.7770	692.5146	148	-2.2875*
มุ่งงาน	100.6965	536.0390	266	

$$t (.05, \infty) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง
ครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์และครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน มีความพึงพอใจใน
การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูงกว่าครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์

ตาราง 23 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง
จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำ	$\bar{X}$	S^2	N	t
มุ่งสัมพันธ์	105.1463	383.6326	82	.6944
มุ่งงาน	102.9143	395.7896	70	

$$t (.05, \infty) = 1.960$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 23 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสูง ครูที่ผู้นำ
มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์และครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ผู้นำมีพฤติกรรม
แบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน แต่ครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์มีแนวโน้มที่
พึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนราษฎร์ โดยจำแนกตามระดับมาตรฐานโรงเรียน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงานกับมุ่งสัมพันธ์ ทั้งเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูระดับประถมและครูระดับมัธยม จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำและมาตรฐานโรงเรียน

วิธีดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงปีการศึกษา 2520 จำนวน 61 โรงเรียน ครู 732 คน ซึ่งแบ่งระดับโรงเรียนออกเป็น 3 ระดับ คือ โรงเรียนที่มีมาตรฐานสูง 13 โรง, มาตรฐานปานกลาง 36 โรง และ มาตรฐานต่ำ 10 โรง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีอยู่ 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ซึ่งผู้วิจัยได้หาความเชื่อมั่นโดยอาศัยวิธีวิเคราะห์ส่วนย่อยแบบสัมประสิทธิ์แคลฟา ปรากฏว่า แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ มีความเชื่อมั่นเป็น .8571, .8708 และ .9397 ตามลำดับ

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปมอบกับครูใหญ่ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้นำไปให้ครูตอบ และเก็บรวบรวมไว้ ผู้วิจัยได้ไปเก็บรวบรวมจากครูใหญ่อีกคนหนึ่ง แบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 732 ชุด ได้รับคืนมา 684 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.44

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูง ในทุกระดับมาตรฐานโรงเรียน

2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในเชิงนิมิตอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ในทุกระดับมาตรฐานโรงเรียน

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมทั้งหมดพบว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม และเมื่อแยกวิเคราะห์ตามระดับมาตรฐานโรงเรียนพบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม ส่วนในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลางและมาตรฐานสูง ครูระดับประถมและครูระดับมัธยมมีความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมทั้งหมด เมื่อมีผู้นำแบบมุ่งงานพบว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม และเมื่อแยกวิเคราะห์ตามระดับมาตรฐานโรงเรียนพบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำและผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม ส่วนในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง มาตรฐานสูง ครูระดับประถมและครูระดับมัธยมมีความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

5. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมทั้งหมด เมื่อมีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์พบว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม และเมื่อแยกวิเคราะห์ตามระดับมาตรฐานโรงเรียนพบว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ และผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม ส่วนในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง มาตรฐานสูง ครูระดับประถม และครูระดับมัธยมมีความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

6. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูจําแนกตามพฤติกรรม
 หมายความว่า ครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงานมีความพึงพอใจในการทำงาน
 ใกล้เคียงกัน เมื่อแยกวิเคราะห์ตามระดับมาตรฐานโรงเรียนพบว่า ในกลุ่มโรงเรียน
 มาตรฐานต่ำ มาตรฐานสูง ครูที่มีผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ และครูที่มีผู้นำมีพฤติกรรม
 แบบมุ่งงานมีความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียงกัน ส่วนในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐาน
 ปานกลาง ครูที่มีผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีผู้นำ
 มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำโรงเรียนราษฎร์พบว่า ผู้นำโรงเรียน
 ราษฎร์มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์กับมุ่งงานอยู่ในเกณฑ์สูง และความพึงพอใจในการทำงาน
 ของครู อยู่ในเกณฑ์สูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรชาติ สังขรุ่ง (สุรชาติ
 สังขรุ่ง 2520 : 68) และราพีง อัมเรศ (ราพีง อัมเรศ 2517 : 46) ที่พบว่า
 พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ตามมุ่งสัมพันธ์กับคํานมุงงานอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งแสดงว่าตามความ
 รู้สึกของครูในโรงเรียนราษฎร์ ส่วนมากโดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงพฤติกรรม
 ออกมาในลักษณะมุ่งสัมพันธ์มาก และในขณะเดียวกันก็แสดงออกซึ่งพฤติกรรมแบบมุ่งงานมาก
 ด้วยอันที่จริงพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่ครูส่วนมาก ชอบมากกว่าพฤติกรรม
 มุ่งงาน เพราะผู้บริหารแสดงความเป็นกันเอง คํานึงถึงหลักมนุษยสัมพันธ์ และใช้หลักจิตวิทยา
 ในการบริหาร ซึ่งตรงข้ามกับพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ซึ่งส่วนมากครูส่วนใหญ่จะไม่ชอบ เพราะ
 เน้นการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด คํานึงถึงผลผลิตอย่างเดียว มีความรู้สึกเหมือนกับว่าครู
 เป็นเครื่องจักรที่จะต้องปฏิบัติงานให้คุ้มค่ากับค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับหลักความสัมพันธ์
 ระหว่างมนุษย์กับองค์การที่แมคเกรเกอร์ (McGregor อ้างจากอรุณ รักธรรม
 2517 : 78-79) ได้ให้แนวคิดไว้ในทฤษฎี x แต่เนื่องจากครูโรงเรียนราษฎร์ได้ตระหนัก
 ถึงข้อที่ว่า โรงเรียนราษฎร์เป็นองค์การธุรกิจอย่างหนึ่ง ซึ่งต้องมีการแข่งขันกันในด้านกา
 รเรียนการสอน คํานคุณภาพของนักเรียน เพื่อความมีชื่อเสียง และเป็นที่นิยมของผู้ปกครอง

นักเรียนทั่วไป อันเป็นผลต่อความมั่นคงของโรงเรียนด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเน้นในเรื่องงานเป็นสำคัญและในขณะที่เดียวกันผู้บริหารก็ต้องคำนึงถึงค่านิยมของสัมพันธ์กับครูด้วย เพราะครูก็เป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารงานโรงเรียนราษฎร์เช่นกัน หากโรงเรียนใดขาดครูโดยเฉพาะครูซึ่งมีคุณภาพแล้ว ก็กิจการของโรงเรียนก็ไม่อาจดำเนินไปได้ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ จึงจำเป็นต้องเน้นทั้งสองด้านให้มาก ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองก็มีแนวโน้มให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1969 : 54) ที่พบว่าบรรดาครูทั้งหลายจะชอบผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ผสมผสานกัน

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้งแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจเชิงนิมิตทั้งสิ้น สำหรับการพบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูเชิงนิมิตนั้น แสดงว่าถ้าผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์สูง ความพึงพอใจในการทำงานของครูก็จะสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคูก (Cook, 1971 : 306) ที่พบว่าครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงจะช่วยให้คณะครูมีความพึงพอใจในงานสอน และมีประสิทธิภาพในหน้าที่การงานสูง และของฮอฟต์แมนและคณะ (Hoffman and Other อ้างจาก Stogdill 1974 : 394) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และของซีแมน (Seeman อ้างจาก Vroom, 1964 : 110) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา เหตุที่เป็นดังนี้ เนื่องมาจาก ครูโรงเรียนราษฎร์ก็เหมือนกับบุคคลในสังคมอื่น ๆ ซึ่งย่อมมีความต้องการในด้านชื่อเสียงเกียรติยศ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความไว้วางใจ และความเป็นมิตรต่อกัน รวมทั้งสัมพันธ์ภาพระหว่างคณะครูกับผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์เป็นไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับหลักความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับองค์การที่ แมคเกรเกอร์ (McGregor อ้างจากอรุณ รักธรรม 2517 : 71) ได้ให้แนวคิดไว้ในทฤษฎี Y

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน กับความพึงพอใจในการทำงานครูก็เช่นกัน พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์เชิงนิมิตกับ

ความพึงพอใจในการทำงานของครู แสดงว่า ถ้าผู้นำแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครูก็สูงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 71) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำค่านิยมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจที่เป็นดังนี้ เพราะการบริหารงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างเข้มงวดกวดขันเกี่ยวกับค่านการปฏิบัติงาน คำนึงถึงกำไรหรือผลผลิตที่ได้เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น บุคลากรซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติงาน จึงมีความรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนราษฎรส่วนมากค่อนข้างจะเคร่งครัดในค่านการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ในขณะที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน คือ ครู ก็มีความพึงพอใจที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเช่นนั้น อาจจะมีสาเหตุมาจากครูโรงเรียนราษฎรตระหนักดีว่า การปฏิบัติงานในสถานที่เอกชนนั้น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Security) และความมีชื่อเสียงเกียรติยศอาจจะมีน้อยกว่าในหน่วยงานราชการ เพื่อเป็นการทดแทน (Compensate) กับสิ่งที่ขาดไป สำหรับครูโรงเรียนราษฎรจำเป็นต้องแสดงความสามารถและคุณภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น จึงทำให้ครูส่วนใหญ่มุ่งมั่นในเรื่องงาน และเห็นว่า การบริหารงานโดยมุ่งมั่นในเรื่องงานเป็นส่วนใหญ่ เป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรสำหรับโรงเรียนราษฎร ดังนั้น ความไม่พึงพอใจในสาเหตุของพฤติกรรมผู้นำ จึงไม่เกิดขึ้น ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า คะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับคะแนนความพึงพอใจของครูโรงเรียนราษฎรแต่ละระดับมาตรฐานมีความสัมพันธ์กันเชิงนิเสธ แม้ว่าผลการวิจัยนี้จะไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กล่าวไว้ แต่ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟาสต์ (Fast) และฮอฟท์แมน (Hofman) ที่พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม ผู้นำค่านิยมงาน (Stogdill. 1971 : 394) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของออสบอร์น (Osborn. 1975 : 730 - 735) ที่พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม ปรากฏว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากครูระดับมัธยม อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และเมื่อดูจากค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม และเมื่อวิเคราะห์แยกตามระดับมาตรฐาน

โรงเรียนปรากฏว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ ความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมจะแตกต่างจากครูระดับมัธยมอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยมเล็กน้อย ส่วนในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลางและมาตรฐานสูง ไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูระดับประถมกับครูระดับมัธยม เหตุที่เป็นเช่นนั้นน่าจะเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของครูระดับมัธยมมีมากกว่าครูระดับประถม ไม่ว่าในด้านเนื้อหาวิชา วิธีสอน หรือวิธีการปกครองอื่นใดก็ตาม โดยปกติแล้วผู้ที่ปฏิบัติงานมาก ย่อมต้องประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงานมากเป็นเรื่องธรรมดา เมื่อเกิดปัญหา หากการแก้ปัญหาไม่สำเร็จ คล่องไปควยดี ย่อมต้องเกิดความขัดแย้ง (Conflict) อย่างแน่นอน และหากได้คาดการณ์ผลของการปฏิบัติงานไว้สูง ยิ่งทำให้เกิดความผิดหวัง เกิดความไม่พอใจ และหมกมุ่นใจที่จะปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ครูระดับมัธยมในโรงเรียนราษฎร์ต้องรับผิดชอบในระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับประถม เน้นด้านคุณภาพมากกว่า โอกาสที่จะไม่พึงพอใจในการทำงานย่อมมากกว่า

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมและครูระดับมัธยม ภายใต้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานพบว่า ครูที่สอนในระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อแยกตามระดับมาตรฐานโรงเรียนพบว่า กลุ่มโรงเรียนที่มีมาตรฐานต่ำ ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีมาตรฐานปานกลาง และมาตรฐานสูง ไม่พบความแตกต่างกัน ทั้งนี้ ตามเหตุผลที่กล่าวมาแล้วในข้อ 3 เนื่องจากความรับผิดชอบและเนื้อหาในการเรียนการสอน ตลอดจน คุณภาพของนักเรียนในระดับมัธยมมีมากกว่าระดับประถม ดังนั้น หากได้เน้นกันในเรื่องที่เป็นงานเป็นการ หรือเรื่องราวที่ปฏิบัติงานอยู่ ครูระดับมัธยมย่อมมีปัญหามากกว่า ส่วนครูระดับประถมเนื้อหาวิชาและงานที่ปฏิบัติมีน้อย หรืออาจจะง่ายกว่าเพราะนักเรียนในระดับมัธยมกำลังอยู่ในวัยรุ่น การปกครองย่อมยากกว่าเป็นธรรมดา ดังนั้น ในระดับมาตรฐานปานกลาง และมาตรฐานสูง จึงไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนัก เพราะภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในสถานคุณภาพสูงพอ ๆ กัน

5. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมและครูมัธยม ภายใต้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์พบว่า ครูที่สอนในระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อแยกตามระดับมาตรฐานโรงเรียนพบว่า กลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง และมาตรฐานสูงไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้ น่าจะเนื่องมาจากกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูน้อย การติดต่อภายในโรงเรียนเป็นไปได้ในลักษณะเป็นกันเอง มีความไว้วางใจ นับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูดำเนินไปอย่างอบอุ่นแบบฉันท์พี่น้อง การติดต่อข่าวสารต่าง ๆ เป็นไปด้วยความสะดวกสบาย และครูทุกคนภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่สูง เพราะทุกคนได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารเท่าเทียมกัน ซึ่งต่างจากกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลางและมาตรฐานสูง ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีครูจำนวนมาก การติดต่อประสานงานเป็นไปได้ไต่ยาก และครูส่วนใหญ่มักจะแบ่งพรรคแบ่งพวกมากกว่าครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ นอกจากนี้ครูเองที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น การติดต่อระหว่างผู้บริหารกับครูภายในโรงเรียนเป็นไปได้ไต่ยาก ส่วนมากมักจะออกมาในรูปของคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร หรือถ้าหากไม่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนระดับมาตรฐานต่ำ คุณภาพเกี่ยวกับงานมีน้อยไม่ค่อยเคร่งครัดในเรื่องงาน มุ่งเน้นทางค่านอื่น ซึ่งไม่ใช่เรื่องงาน ด้วยเหตุนี้เองครูกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำจึงมีความพึงพอใจในพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าครูในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลางและมาตรฐานสูง

6. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานกับครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่พบความแตกต่างใด เมื่อแยกตามมาตรฐานโรงเรียนพบว่า กลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำและมาตรฐานสูงไม่พบความแตกต่าง ส่วนกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลางพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่า ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำและสูง ครูที่เห็นว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์

มีความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะครูในกลุ่มโรงเรียน
มาตรฐานค่าไม่คำนึงว่าผู้บริหารจะเป็นใคร มีพฤติกรรมอย่างไร ก็พอใจ
ทั้งสิ้น ถ้ามองในแง่ของการจัดการ หากผู้บริหารมีพฤติกรรมหนักไปทางด้านใดด้านหนึ่ง
แสดงว่า การจัดการนั้นค่อนข้างจะอ่อนแอ ผู้บริหารจะเน้นแต่ผลงานอย่างเดียวก็คง
ไม่ได้ คงต้องใช้หลักจิตวิทยาควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้องค์กรนั้นเข้มแข็งขึ้น ในทำนอง
เดียวกัน โรงเรียนระดับมาตรฐานสูง ครูปฏิบัติงานยอมรับต่อการทั้งผลงาน ชั่วขณะ
กำลังใจในการทำงาน ต้องการผู้นำที่มีหลักมนุษยสัมพันธ์พอสมควร ตลอดจน บรรยากาศ
ในการทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงาน
สูงกว่าครูระดับมัธยมไม่ว่าจะอยู่ในระดับมาตรฐานใด ๆ ทั้งนี้ เพราะครูระดับมัธยม
มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประถม ไม่ว่าในด้านเนื้อหาวิชา วิธีสอน
หรือวิธีการปกครองอื่นใดก็ตาม ตลอดจนด้านคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ควรได้
คำนึงถึงควมรับผิดชอบของครูระดับมัธยม โดยสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียน ให้ครู
มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น หรือการเปิดโอกาสให้ครู
ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น ส่งเสริมสวัสดิการของครู ตลอดจน ปกครอง
โดยคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของครูปฏิบัติงานให้มาก สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูระดับมัธยม
มีความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้น

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรจัดฝึกอบรมผู้บริหาร
โรงเรียนราษฎร์ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา การบริหารโรงเรียน
การจัดสวัสดิการ การสร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครูภายในโรงเรียน การก่อ
ให้เกิดกำลังใจ และขวัญในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนราษฎร์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากเป็นไปได้และมีผู้สนใจ ควรจะได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์

2.2 ควรจะได้ศึกษาว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดเป็นที่พึงปรารถนาของครูโรงเรียนราษฎร์โดยส่วนรวม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์ การบริหาร ฝึกพิทยา 2516, 152 หน้า
โกศล นีคุด รูปแบบและสภาพการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อชีวิตและผลผลิตของกลุ่ม
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2518, 55 หน้า พิมพ์ดีด
เขียน แสงหนุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จ
และความพอใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ 2518, 42 หน้า พิมพ์ดีด
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน กองทะเบียน โรงเรียนเล็กสมัครกิจการ
2520, 25 หน้า เอกสารโรเนียว
- _____ สถิติการศึกษาเอกชนฉบับย่อ ปีการศึกษา 2518 ครูสภา 2519, 80 หน้า
_____ การวิจัยเพื่อกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเอกชน ครูสภา 2517, 100 หน้า
จำนงค์ สมประสงค์ การบริหารงานพนักงานเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานครพิมพ์ 2514,
734 หน้า
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน การวิเคราะห์หน้าควยวิธีทางจิตวิทยาสังคม เกษมสุวรรณการพิมพ์
2519, 42 หน้า
- นิสิตปริญญาโท บริหารการศึกษา ทฤษฎีและการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ เอกสารโรเนียว
2520, 50 หน้า
- บุญเชิด ภูโธอันตพงษ์ การวัดและประเมินผลการศึกษา : ทฤษฎีและการประยุกต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2520, 422 หน้า อัดสำเนา
- ประศักดิ์ นียากร สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 127 หน้า พิมพ์ดีด
- พา ไชยเดช ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514, 127 หน้า พิมพ์ดีด
- ภิญโญ สาร บทบาทของศึกษานิเทศก์จังหวัด กรมการศาสนา 2512, 135 หน้า -
_____ หลักบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า

ร่ำพีง อัมเรศ การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวิวุฒิ คุณวุฒิ และ
ความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง ปริทัศน์พนธ์

กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2517, 50 หน้า พิมพ์ดีด

สวน สายยศ และอังคณา คันธีรัตนานนท์ สถิติวิทยาทางการศึกษา วัฒนาพานิช
2515, 276 หน้า

| วิจิตร จีรกุล "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยาสาร 28 : 19 - 21 สิงหาคม 2518

| วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ปริทัศน์พนธ์ กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2518, 76 หน้า พิมพ์ดีด

| สมาน วีระก่าแหง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ก.ม.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2513, 111 หน้า พิมพ์ดีด

| สมชัย วุฒิปรีชา โรงเรียนราษฎร์กับความมั่นคงของชาติ รายงานการวิจัย 2518-

2519, 145 หน้า อัดสำเนา

| สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 53 หน้า

| สมปราชญ์ จอมเทศ การบริหารและการจัดการ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 178 หน้า

| สุภรณ์ ศรีพหล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 38 หน้า อัดสำเนา

| สุรชาติ สังข์รุ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของ

ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขต

ภาคกลาง ปริทัศน์พนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2520, 87 หน้า
พิมพ์ดีด

| หาญชัย สงวนิไธ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศ

องค์การ 8 มิติ ปริทัศน์พนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2519,

82 หน้า พิมพ์ดีด

| อรุณ รักธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2517, 448 หน้า

- ! Bernard, Chester I. The Function of Executive. 17th. ed.
Cambridge : Harward University Press, 1966. 415 p.
- | Best, John W., Research in Education. New Jersey, Prentice-Hall,
1963. 320 p.
- | Chamers, M. M. and other. "Some Effects of Culture Training on
Leadership in Heterocultural Task Groups," International
Journal of Psychology. 4 : 301-314, June, 1966.
- Campbell, Ronald F. and Others. Introduction to Education
Administration. Boston Allyn and Bacon Inc., 1962. 434 p.
- Chruden, Herbert J. and Sherman, Arthur W. Personnel Management.
Ohio, South-Western Publishing Company, 1963.
- | Cook, Richard P. "The Relationship of Principal Leader Behavior
and Teacher Morale to Certain Other Variable in Selected
Urban Elementary Schools," Dissertation Abstract. V.31,
p: 526, April, 1971.
- Dale, Ernest. Managemet : Theory and Practice, Tokoy, McGraw-Hill,
Koga Kusha, 1973. 800 p.
- Dheerakul, Vichit. Leadership Behavior of the Secondary School
Principals in Bangkok, Thailand, as Related to Sex, Age,
Experience and Qualification. Doctorate Dissertation 1972.
90 p.
- ! Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. Tokoy.
Kasakusha Co., Ltd. 1966.
- | Fiedler, Fred E. Theories of Leadership Effectiveness. New York,
McGraw-Hill Co., 1967. 310 p.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and
Education. New York, McGraw-Hill, 1971. 492 p.
- | Fleishman, E. A. and Simmons, J. "Relation Between Leadership
Patterns and Effectiveness Rating Israeli Foreman," Personnel
Psychology. p. 169-172, 1970.
- | French, Wendell, The Personnel Management Process : Human
Resource Administration, Houghton Mifflin Company, Boston, 1964.
432 p.

- Haire, Mansor. Psychology in Management. New York, McGraw-Hill, 1970. 328 p.
- Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York, Macmillan Company, 1966. 352 p.
- Hemphill, J. K. and Coons, A. E. Development of the Leader Behavior : Its and Measurement. Columbus : Ohio State University, Bureau of Business Research, 1957. (Citing Hand Book of Leadership. p. 393, by Ralph M. Stogdill)
- Herzberg, F., Mausner, E. and Snyderman, B. B. The Motivation to Work. New York, John Wiley and Sons, Inc., 1959. 147 p.
- Huse, Edgar. and Boditch, L. Jane. Between in Organizations : A System Approach to Management. 1973. 500 p.
- Krech, D., Crutchfield, R. S. and Ballak, E. L. Individual in Society, New York, McGraw-Hill Book Company, 1962. 564 p.
- Magnusson, David. Test Theory. Stockholm, Addison-Wesley Publishing Company, 1966. 270 p.
- Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. New York, Harper and Brothers, 1954. 411 p.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan, Ann Arbor, University of Michigan Press, 1953. 350 p.
- Partin, Jackson Lance. "The Administration Behavior of the Junior High School Principals," Dissertation Abstracts. Ann Arbor University Microfilms, V.30, p. 1373, October, 1969.
- Pasuwan, Charoong, Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model. 1972. 138 p.
- Pfiffner, John M. and Sherwood, Frank P. Administration Organization New Jersey : Prentice-Hall, 1965. 350 p.
- Pigors P. and Myers, Charles A. Personnel Administration. McGraw-Hill Book Company, 1969. 822 p.
- Sergiovanni, Thomas J., "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," Walker, W. R. Orance, A. R., and Thomas, A Ross, Exploration in Education Administration. St. Lucia, 1973. 207 p.
- _____. (et al.) "Toward A Particularistic Approach to Leadership Style : Some Findings," Educational Administration Abstract. (UCLA), V.2 p. 54, 1969.

- | Stogdill, Ralph M., Handbook of Leadership. New York, The Free Press, A Division of Macmillan Publishing Co., Inc., 1974. 613 p.
- | Smith, Henry. Clay, Psychology of Industrial Behavior. New York, McGraw-Hill Book Company, 1955. 586 p.
- | Tompson, W. J. "The Principal as an Executive," The School Executive. V. 72 : 95, September, 1952.
- | Tannenbaum, Robert and Others, Leadership and Organization. New York, Hill Book Company, 1961. 456 p.
- | Truitt, Thomas E., A Study of the Relationship Between the Leader Behavior of Principals and Organization Outputs of High School in North Carolina, Dissertation Abstract. V. 36, p. 85, 1974.
- | Vroom, V. H. Work and Motivation. New York, John Wiley and Sons, Inc., 1964. 331 p.
- | Wales, Richard Frederick. "The Elementary Principal's Leader Behavior and Teacher Morale," Dissertation Abstract. V. 32, p. 385, 1971.
- | Walker, Charles R., and Guest, Robert H., The Man on the Assembly Line. Cambridge, Harvard University Press, 1966. 378 p.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงาน
ของครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย

วิรัช วิเศษสุวรรณ

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ดร.กิติมา ปรีดีถิลก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญเชิด

ภิญโญอนันตพงษ์

ประธานกรรมการ

กรรมการ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็นสองตอน ตอนแรกเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือครูใหญ่ของท่าน ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครู

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสองตอน ขอให้ตอบทุกข้อ อย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง มิฉะนั้น แบบสอบถามจะไม่สมบูรณ์ และขอให้ท่านตอบตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ถูกตรงตรงความจริงที่สุดเท่านั้น จึงจะทำให้การวิจัยนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีไ้มุ่งศึกษาโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง หรือครูใหญ่คนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวครู ครูใหญ่ หรือโรงเรียนแต่อย่างใด ผลการวิจัยนี้จะชี้ให้เห็นเพียงว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจหรือไม่ และอย่างไร และจะใช้เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และเพื่อเพิ่มพูนความพึงพอใจในการทำงานของครู รวมทั้ง ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนด้วย

ตอนที่ 1

แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ

แปลเรียบเรียงและดัดแปลงจาก Ohio State Leadership Studies

โดย ดร. วิจิตร ชีรกุล

โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนของท่านแสดงอาการ
ดังข้อความข้างล่างบ้างหรือไม่ เขียนวงกลม ๐ รอบตัวอักษร ก ข ค ง ตัวใดตัวหนึ่งเมื่อ

- ก หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าวเสมอ ๆ
ข หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าวน้อยครั้ง
ค หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง
ง หมายถึง ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าวน้อยมากหรือไม่เคย

- | | |
|---|----------|
| 1. ช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของคณะครู | ก ข ค ง. |
| 2. แสดงให้คณะครูเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูใหญ่อย่างชัดเจน | ก ข ค ง |
| 3. ทำให้คณะครูรู้สึกอบอุ่น และสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน | ก ข ค ง |
| 4. มีความคิดใหม่ ๆ และรวมทกลงกับคณะครู | ก ข ค ง |
| 5. ทำตัวเป็นหัวหน้าที่แท้จริงของคณะครู | ก ข ค ง |
| 6. เป็นคนที่คณะครูเข้าใจง่าย | ก ข ค ง |
| 7. บริหารและปกครองครูอย่างเข้มแข็ง | ก ข ค ง |
| 8. มีเวลาที่จะฟังความคิดเห็นของคณะครู | ก ข ค ง |
| 9. คำนิมิตงานที่ปกครองของคณะครู | ก ข ค ง |
| 10. แจ้งให้คณะครูทราบล่วงหน้าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง | ก ข ค ง |
| 11. พูดได้ชัดเจนที่คณะครูไม่มีข้อสงสัยหรือใดถาม | ก ข ค ง |
| 12. ชอบทำงานตามลำพัง และไม่ตั้งสรกับคณะครู | ก ข ค ง |
| 13. ระวังระมัดระวังสวัสดิภาพของคณะครู | ก ข ค ง |

14. รู้จักเลือกคนให้เหมาะกับงาน ก ข ค ง
15. เป็นปากเสียงของคณะครู ก ข ค ง
16. กำหนดเวลาทำงานควรเสร็จ ก ข ค ง
17. วางมาตรฐานการทำงานของคณะครู ก ข ค ง
18. ปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำต่าง ๆ และการตัดสินใจของท่าน ก ข ค ง
19. แจ้งให้คณะครูทราบความเคลื่อนไหวตลอดกาลเวลา ก ข ค ง
20. ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาคณะครู ก ข ค ง
21. สนับสนุนความคิดเห็น และการปฏิบัติงานของคณะครู ก ข ค ง
22. เร่งให้คณะครูทำงานเสร็จทันเวลา ก ข ค ง
23. ปฏิบัติต่อคณะครูอย่างยุติธรรม ก ข ค ง
24. สนับสนุนให้คณะครูทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ก ข ค ง
25. くりใหญ่ไคทุกอยางที่くりใหญ่ขอจากเจ้าของหรือผู้จัดการ ก ข ค ง
26. เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงาน ก ข ค ง
27. ทำให้คณะครูเข้าใจการบริหารงานของท่าน ก ข ค ง
28. เป็นกันเองและพบนาย ก ข ค ง
29. ให้คณะครูปฏิบัติงานตามกฎหมายข้อบังคับ ก ข ค ง
30. ไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ ก ข ค ง
31. ทำให้คณะครูกล้าและสบายใจที่จะพบกับครูใหญ่ ก ข ค ง
32. ทำให้คณะครูทราบว่าครูใหญ่มุ่งหมายอะไรจากคณะครู ก ข ค ง
33. พுகแทนคณะครูทุกกรณี ก ข ค ง
34. ยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะครู ก ข ค ง
35. หวังว่าคณะครูจะต้องทำงานเต็มความสามารถ ก ข ค ง
36. ปลดอยให้มือนำหน้าแทนครูใหญ่ ก ข ค ง
37. เสนอเจ้าของหรือผู้จัดการให้ปรับปรุงสวัสดิภาพของครู ก ข ค ง
38. ปรึกษาคณะครูก่อนดำเนินการสำคัญ ก ข ค ง
39. หวังว่าคณะครูต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ก ข ค ง
40. พยายามทำให้คณะครูทำงานเป็นหมู่คณะ ก ข ค ง

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

แบบสอบถามนี้ในแต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ก่อนตอบคำถามโปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกอย่างไร เลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพที่ท่านกำลังประสบอยู่ โดยกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องตัวเลือกรองใดของหนึ่ง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่เลย
1.	ผลงานของข้าพเจ้ามักจะได้รับคำชมเชยจากครูใหญ่					
2.	ครูใหญ่เชื่อมั่นและมอบงานให้ข้าพเจ้าทำ					
3.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีลักษณะท้าทายและ ตั้งใจให้อยากทำ					
4.	ข้าพเจ้าพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
5.	ครูใหญ่สนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้า					
6.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
7.	งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้า					
8.	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่ยึดอาชีพครู					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่เลย
9.	ครูใหญ่ทักทายปราศรัยกับข้าพเจ้าด้วยความเป็นกันเอง					
10.	เพื่อนครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ชอบพอกับข้าพเจ้า					
11.	ข้าพเจ้าพอใจในการแนะนำการสอนและปฏิบัติงานของครูใหญ่					
12.	ทุก ๆ คนในโรงเรียนของข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกัน					
13.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน					
14.	ข้าพเจ้าพอใจในสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวในปัจจุบัน					
15.	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกสบายในการทำงานที่โรงเรียน					
16.	ในขณะที่ข้าพเจ้าสอน นักเรียนจะตั้งใจเรียนและอยู่ในระเบียบวินัยดี					
17.	ข้าพเจ้ารู้สึกวาตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียนนี้					
18.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าช่วยให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่เลย
19.	ครูใหญ่มอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำ					
20.	ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
21.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า "เงินเดือนครูไม่พอยาไส้"					
22.	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม					
23.	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และสามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย					
24.	ข้าพเจ้าเคารพนับถือครูใหญ่ของข้าพเจ้า					
25.	ข้าพเจ้ามีความสุขใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนครูคนอื่น					
26.	ครูใหญ่สามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างมีประสิทธิภาพ					
27.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีทำงานได้ตามต้องการ					
28.	ครูใหญ่ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
29.	ในขณะที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ข้าพเจ้ามีความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว					
30.	สภาพในห้องเรียนช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่เลย
31.	ข้าพเจ้าพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียน ในภาคเรียนที่ผ่านมา					
32.	เมื่อข้าพเจ้าแสดงความเห็นเพื่อนและ ครูใหญ่รับฟังและนำความเห็นไปปฏิบัติ					
33.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าต้องการที่จะประกอบ อาชีพอย่างอื่น					
34.	ข้าพเจ้ารวมรับผิดชอบต่องานของโรงเรียน ด้วยความเต็มใจ					
35.	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีปริมาณและฐานะ ตำแหน่งสูงกว่าปีที่ผ่านมา					
36.	ข้าพเจ้าพอใจต่อเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้น แต่ละปี					
37.	หากเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความ สามารถพอ ๆ กัน อาชีพครุมีโอกาส ก้าวหน้าได้เร็วกว่า					
38.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปใน ฐานะที่เป็นครู					
39.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับครูใหญ่ คนปัจจุบัน					
40.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้น เพื่อนร่วม งานของข้าพเจ้าจะพยายามปรับความ เข้าใจกัน					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่เลย
41.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีนโยบายในการ ทำงานที่ชัดเจน					
42.	ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญ ๆ					
43.	ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน					
44.	ครอบครัวของข้าพเจ้ามีส่วนสนับสนุนและให้ กำลังใจในการปฏิบัติงาน					
45.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจต่อจำนวนนักเรียนใน ชั้นเรียนที่ข้าพเจ้าสอน					

โปรดกรุณาตรวจให้แน่ใจว่าท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ ทั้งสองตอนแล้ว

ขอขอบพระคุณอย่างสูง



ที่ ศธ 1๐๐2/11839

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการ

27 ธันวาคม 252๐

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ครูใหญ่โรงเรียนราษฎร์ ประเภทสามัญศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสำหรับครู จำนวน 12 ชุด

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งที่จะนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหาร อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนราษฎร์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนใคร่ขอความร่วมมือจากครูใหญ่ ให้นำครูในสถานศึกษาของท่านกรอกแบบสอบถามทั้ง 12 ชุด ซึ่งการศึกษานี้จะสำเร็จ ลุล่วงได้ก็ด้วยความร่วมมือจากท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ดำเนินการให้ด้วยจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง และหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิเวก ปางพิพงค์)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

กองสถานศึกษา เอกชน

โทร. 2829575