

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ปริญญาโท

ของ

เบญจวรรณ กิษุฑล

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขทัย ๒๐ พระโยธา ๑๐๒๓๓ ม ๒ โทร ๐๑๖๖๖. ๐๑๖๐๐๖

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ธันวาคม ๒๕๒๑

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

เบญจวรรณ ภิษรชลอ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ธันวาคม 2521

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานครูแนะแนวที่มีผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ และศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และวุฒิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ครูแนะแนว โรงเรียนในโครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมสวนกุหลาบ และโครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมแบบประสม สังกัดกรมสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2521 จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Description Questionnaire) และแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสหสัมพันธ์แต่เพียงบางส่วน (Partial correlation), Z-test, t-test และ F-test การวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
3. ค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ครูแนะแนวที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน
6. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน
7. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีวุฒิต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION OF COUNSELORS
AND LEADERSHIP BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS
IN GOVERNMENT SECONDARY SCHOOLS

AN ABSTRACT

BY

BENJAWAN DITCHALOR

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

December, 1978

The purposes of this study were: 1. to determine relationship between the leadership behavior style of the government secondary school administrator and the level of job satisfaction of counselor staff, 2. to compare the difference between job satisfaction of counselors supervised by initiating structure-administrator and job satisfaction of counselors supervised by consideration-administrator, 3. to compare the level of job satisfaction of counselors according to sex, experience, qualification. 240 counselors in comprehensive schools were used to provide appropriate samples by using simple random sampling technique. The Leader Behavior Description Questionnaire and Job Satisfaction Questionnaire were distributed to each counselor. The data were computed by using partial correlation, Z-test, t-test and F-test

The findings of this study were as follows :

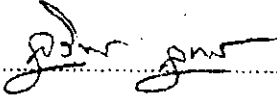
1. The correlation between initiating structure and job satisfaction was found statistically significant at .001 level.
2. The correlation between consideration and job satisfaction was found statistically significant at .001 level.
3. The correlation between job satisfaction and consideration and the correlation between job satisfaction and initiating structure was found statistically significant at .05 level.
4. The level of job satisfaction of counselors supervised by consideration-administrator was higher than counselors supervised by initiating structure-administrator. The difference was found statistically significant at .01 level.

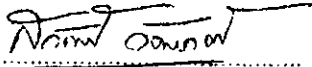
5. The level of job satisfaction of men and that of women was not different.

6. The level of job satisfaction of counselors of different experiences was not different.

7. The level of job satisfaction of counselors of different qualifications was not different.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

 ประธาน

 กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ สุทธิชาติพิทย์ และอาจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจแก้ไข ขอบกพรองต่าง ๆ จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิรญา บัวศรี อาจารย์สมคิด บุญเรือง ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไข ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และ อาจารย์เปรมวดี รอดแพทย์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ คุณสมพงษ์ ไกรวุฒินันท์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในค่านต่าง ๆ จน ปริญญานิพนธ์สำเร็จ และสุดท้ายด้วยความซาบซึ้ง เป็นที่สุดสำหรับพ่อและแม่อันเป็นที่รักยิ่ง ที่คอยให้กำลังใจแก่ลูกเสมอมา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1 ภูมิหลัง 1 ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า 4 ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า 5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ 6
2	ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย 8 ความพึงพอใจในการทำงาน 8 ภาวะผู้นำ 16 ความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมผู้นำ 19 สมมุติฐานในการวิจัย 21
3	วิธีดำเนินการ 22 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง 22 การสร้างเครื่องมือ 23 - แบบสอบถามสำหรับประเมินพฤติกรรมผู้นำ 27 - แบบสอบถามสำหรับความพึงพอใจในการทำงาน 27 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล 27 การจัดกระทำกับข้อมูล 28 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 29

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
	ค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในการทำงาน.....	32
	ค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	37
	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ ในการทำงาน	38
	ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ของครูแนะแนวกลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน.....	39
	การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม ตัวแปร	40
5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	42
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	42
	วิธีดำเนินการ	42
	การวิเคราะห์ข้อมูล	43
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
	การอภิปรายผล	45
	ข้อเสนอแนะ	50
	บรรณานุกรม	52
	ภาคผนวก	58

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามตัวแปร	23
2	คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงาน	32
3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แต่เพียงบางส่วน (Partial correlation) ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน	37
4	เปรียบเทียบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน	38
5	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกลุ่มที่มีผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน	39
6	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนกตามเพศ	40
7	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนก ตามประสบการณ์	40
8	ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนกตามวุฒิ	41

ภูมิหลัง

ในการพัฒนาประเทศชาตินั้น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องกระทำเบื้องต้นแรก คือ การพัฒนาคน ซึ่งในการพัฒนาคนนั้น กระทำได้โดยการให้การศึกษาแก่เขาอย่างดีที่สุด ปิ่น มาลากุล (ปิ่น มาลากุล 2518 : 6) กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม การให้การศึกษาโดยการอบรมสั่งสอน เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความรู้ทางวิชาการเพื่อนำไปประกอบอาชีพแต่เพียงอย่างเดียว ก็ไม่สามารถจะโคบุคคลที่มีคุณภาพตามที่ต้องการได้ จะต้องมามีวิธีการอื่นอีกหลายอย่าง ที่มาสนับสนุนให้การพัฒนาคนสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น ในส่วนที่เกี่ยวกับโรงเรียนนั้น การแนะแนว เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาคนได้ผลดียิ่งขึ้น (สมนึก บำรุง 2517 : 60) เพราะการแนะแนวมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้โรงเรียนได้เข้าใจ และรู้สภาพ ปัญหา ความต้องการของเด็ก เพื่อที่จะได้หาทางช่วยเหลือ แก้ไข ปรับปรุง และ ส่งเสริมพัฒนาการต่าง ๆ ให้เจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันนี้การศึกษา โดยยอมรับกันแล้วว่า การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาที่มีส่วนสำคัญในอันที่จะช่วยให้การจัดและการดำเนินการศึกษาบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ปราณี เถกิงผล 2518 : 3) เพราะสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จนทำให้เด็กนักเรียนไม่สามารถจะปรับตัวตามได้ทัน แม้แต่หลักสูตรการศึกษาก็เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ที่จะสนองความต้องการของบุคคลในสังคมมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพและการปรับปรุงบุคลิกภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องอาศัยการแนะแนว เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถตัดสินใจได้ดี และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

เนื่องจากงานแนะแนวมีขอบข่ายกว้างขวาง ครูแนะแนวมีหน้าที่มากที่จะต้องทำ ตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเด็ก การจัดบริการสนเทศให้เด็กมีความเข้าใจ และรอบรู้ทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ และการปฏิบัติตนในถูกต้อง เหมาะสมในสังคม การให้คำปรึกษาในปัญหาต่าง ๆ ทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล การจัดบริการวางตัวบุคคล ตลอดจน การติดตามผล ประเมินผล และการวิจัย เพื่อปรับปรุงงานแนะแนว การจัดบริการเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน คือ ครูแนะแนว (กระทรวงศึกษาธิการ 2520 : 2) แต่ในทางปฏิบัติ ครูแนะแนวส่วนใหญ่ไม่สามารถปฏิบัติงานเหล่านี้ได้เต็มที่ ทั้งนี้ เพราะสาเหตุหลายประการ สาเหตุประการหนึ่งก็คือ ขาดความร่วมมือ และการสนับสนุนอย่างจริงจังจากเพื่อนครู และผู้บริหาร ซึ่งถึงแม้ว่าการแนะแนวที่จัดขึ้นตามโรงเรียนนั้นก็เนื่องจากผู้บริหาร ได้มองเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการแนะแนว ดังที่ ศรีสวัสดิ์ รัตนวราห (ศรีสวัสดิ์ รัตนวราห 2519 : 6) กล่าวว่า ฝ่ายบริหารในโรงเรียนได้แก่ ครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่ มีหน้าที่โดยตรงที่จะบริหารการศึกษาภายในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากการจัดเกี่ยวกับอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเรียน การสอน การจัดครูเข้าสอน จัดกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ก็จำเป็นต้องจัดบริการต่าง ๆ เพื่อช่วยขจัดปัญหาทางการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียนให้ดำเนินไปได้ อย่างคล่องตัว และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เช่น บริการอนามัยในโรงเรียน บริการแนะแนว ฯลฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแนะแนว ซึ่งเป็นบริการที่จัดขึ้นสำหรับเด็กนักเรียนโดยตรง แต่การแนะแนวที่จัดขึ้นตามโรงเรียนต่าง ๆ นั้น มีหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จอย่างดี และหลายแห่งก็ประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย บรรดาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น เรื่องหนึ่งก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน สมนึก บำรุง (สมนึก บำรุง 2517 : 60) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดบริการแนะแนวขึ้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ก็เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีอำนาจในการควบคุม และบริหารกิจการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน และลักษณะงานแนะแนวที่

จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารตลอดเวลา เริ่มตั้งแต่ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายงานแนะแนว กำหนดวิธีดำเนินงาน วัสดุและอื่น ๆ รวมทั้ง เป็นผู้ประเมินผลโครงการแนะแนว นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้คอยแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ครูแนะแนว และช่วยส่งเสริมให้ครูแนะแนวได้ทำงานตามหน้าที่ของตนให้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจทางบริหารของอาจารย์ใหญ่เข้าช่วย โดยมีครูทุกคนในโรงเรียนเป็นผู้ให้ความร่วมมือ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบุคคลสำคัญที่สุดที่ครูแนะแนวจะต้อง เขาทำงานรวมควยโดยใกล้ชิด และอาศัยอำนาจในการดำเนินงานในทางแนะแนว ดำเนินไปด้วยดี โดแก ผู้บริหาร หรืออาจารย์ใหญ่ ครูแนะแนวจะทำงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพและดีในตัว พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความเต็มใจหรือไม่ จึงมีส่วนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ

ในการบริหารงานของผู้บริหารนั้น ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2519 : 10) กล่าวว่า การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมจะมีจุดหมายปลายทางสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. ให้การดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือ ความคาดหวัง (Expectations) ของหน่วยงานนั้น ๆ ได้รับความสำเร็จ
2. ให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ในทางทฤษฎีนั้น ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารมีความมุ่งประสงค์สูงทั้ง 2 ด้าน และแสดงพฤติกรรมผู้นำออกมาใน 2 รูปแบบ คือ มุ่งงาน เพื่อให้ได้รับความสำเร็จ และมุ่งความสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจ ย่อมถือได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. (Halpin. 1957 : 39 - 51) แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ผู้นำหรือผู้บริหารมักจะแสดงพฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่งสูงกว่าอีกด้านหนึ่งเสมอ จนเป็นบุคลิกภาพประจำตัว ว่ามีพฤติกรรมแบบมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งการแสดงแนวโน้มพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่งออกมาเช่นนี้ ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับว่าสมาชิกในหน่วยงานนั้นมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมแบบใดของผู้บังคับบัญชา
 สำหรับในการบริหารงานแนะแนวก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากงานแนะแนวเป็นงานบริการ
 ในโรงเรียนที่มีลักษณะพิเศษกว่างานบริการอื่น ๆ เพราะเป็นงานที่ต้องอาศัยบุคคลที่มี
 ใจรัก มีความอดทน และความเสียสละเป็นอย่างสูงในการช่วยเหลือเด็กนักเรียน ถ้าหากว่า
 ครูแนะแนวจะต้องมีปัญหาเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแล้ว จะยิ่งทำให้
 กำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวเสื่อมลง อันเป็นผลทำให้
 ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นั่นก็คือ แนวทางความล้มเหลวในการศึกษา ดังที่
 เทียน อັชกุล (เทียน อັชกุล 2517 : 28) กล่าวว่า ผู้ที่มีสมรรถภาพยอมผลิตผล
 งานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพของงานประเมินได้จากผลที่ได้ แต่งานที่ทำจะมี
 ประสิทธิภาพได้ต้องขึ้นกับความพอใจ (Effectiveness depends on
 satisfaction) ของผู้ทำงานนั้น

กวยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นครูแนะแนว และจะต้องออกไปทำงาน
 แนะแนวต่อไป จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ความพอใจในการทำงานของครูแนะแนวมี
 ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรืออาจารย์ใหญ่หรือไม่ เพียงใด เพราะ
 ปัจจุบันนี้ เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า การนำของผู้บริหารที่ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใ้บังคับบัญชา
 ย่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ เช่น ทำให้ประสิทธิภาพของงาน
 ลดลง อันเป็นเหตุนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์การนั้น

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว
 กับพฤติกรรมผู้นำ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของความพึงพอใจใน
 การทำงานของครูแนะแนว กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีผู้นำแบบ
 มุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในอรรถางานของครูแนะแนวความตัวแปรต่อไปนี้

ก. เพศ

ข. ประสบการณ์ในการทำงาน

ค. วุฒิ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเป็นแนวทางในการหาทางพัฒนาและปรับตนของครูแนะแนวให้เหมาะสมกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อันจะทำให้เกิดความร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ใ้แก่นำผลการวิจัยนี้สำรวจลักษณะพฤติกรรมผู้นำของตนเอง เพื่อนำพฤติกรรมการบริหารไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเวลาอันเป็นการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว เพื่อให้ครูแนะแนวได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป็นประโยชน์สำหรับสถาบันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเกี่ยวกับการผลิตและอบรมครูแนะแนว ได้ตระหนักถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและหาทางปลูกฝัง ฝึกหัด การปรับระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรแนะแนวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสถานภาพของผู้บริหาร

4. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว

ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครูแนะแนวในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในโครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมสวนกุหลาบ และโรงเรียนมัธยมแบบประสม ปีการศึกษา 2521 จำนวน 260 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ

2.1.1 ลักษณะพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ คือ

ก. ผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure)

ข. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration)

2.1.2 ก. เพศ

ข. ประสบการณ์

ค. วุฒิ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในกัการทำงาน (Job

Satisfaction)

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหา รวมทั้ง บำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม

2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ สนับสนุน นับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน และความสัมพันธ์ในหมู่คณะดำเนินไปอย่างอบอุ่น เป็นกันเอง ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ

3. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน หรือสมาชิกในกลุ่มในด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน รวมทั้ง วิธีการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีระเบียบในการทำงาน ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ

4. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน และสิ่งตอบแทนในการทำงาน

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการหรืออาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ในปี การศึกษา 2521

6. ครูแนะแนว หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัด บริการแนะแนวในโรงเรียนรัฐบาล ระดับมัธยมศึกษา

7. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในโครงการ พัฒนาโรงเรียนมัธยมส่วนภูมิภาค (ค.ม.ภ.) และโครงการโรงเรียนมัธยมแบบประสม (ค.ม.ส.) สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

8. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแนะแนว จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

8.1 ทำงานแนะแนวมาต่ำกว่า 5 ปี

8.2 ทำงานแนะแนวมาแล้วตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

9. วุฒิ หมายถึง ความรู้ทางการแนะแนว แบ่งออกเป็น

9.1 ไม่ได้ศึกษาหรือผ่านการอบรมแนะแนวเลย

9.2 ผ่านการอบรมแนะแนวมาแล้ว

9.3 ได้ศึกษาทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาเป็นวิชาเอกหรือโท ตั้งแต่ระดับ

ปริญญาตรีขึ้นไป

ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ความพึงพอใจในการทำงาน

ไคมีนีย์ให้ความหมายและนิยามของคำว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ไว้หลายท่าน แต่ส่วนใหญ่แล้วมีความหมายคล้ายคลึงกันคือ เช่น มอร์ส (Morse. 1953 : 27) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของพนักงานให้ต่ำลง เมื่อความตึงเครียดต่ำลง เขาก็ย่อมเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น ความตึงเครียดจึงเป็นบ่อเกิดของความพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งความตึงเครียดนี้ย่อมมีผลเกี่ยวเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ถ้าบุคคลใดได้รับการสนองตอบตามความต้องการ ก็จะทำให้ความตึงเครียดลดลง เกิดความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สมิท (Smith. 1955 : 155) ที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า ในการทำงานของมนุษย์นั้น หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการในด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเป็นตัวของตัวเอง และความต้องการทางสังคม ก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในการทำงานนั้นได้ ส่วน โยเดอร์และคณะ (Yoder and others. 1958 : 6) ได้ให้นิยามของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

สำหรับแอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 6 - 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดี และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

นอกจากนี้แล้ว เฟรนช์ (French. 1964 : 28 - 29) ได้กล่าวว่า คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ถ้าสถานภาพของบุคคล ซึ่งก็หมายถึง การบริหารงานดี

ทั้งนี้ เพราะลักษณะงานที่ก็จะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ดังนั้น เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ก็ย่อมมีความพึงพอใจในการทำงาน

มาสโลว์ (Maslow. 1968 : 69) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับพลังจูงใจจากภายใน ที่เรียกว่า Maslow's Hierachy of Needs Theory ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ คือ

1. ความต้องการของบุคคล สามารถจัดลำดับความสำคัญจากลำดับต่ำสุดไปสู่อันดับสูงสุด 5 ลำดับ คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม (Social Needs) ความต้องการยกย่องสรรเสริญ (Esteem Needs) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรูสึกนึกคิด (Self Actualization)
2. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นจะลดลงไป และเกิดความต้องการอย่างอื่นขึ้นมาแทน
3. เมื่อมีการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งเพียงพอแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่เป็นพลังจูงใจอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไปอีก และถ้าความต้องการระดับต่ำไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะไม่มีความต้องการในระดับที่สูงกว่า
4. ความต้องการอันใหม่จะไม่เกิดขึ้น ในขณะที่ความต้องการแรกยังไม่หมดสิ้นไป

ผู้ที่สร้างทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญอีกคนหนึ่ง คือ เฮอร์สเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) เขาได้ทำการวิจัยค้นพบว่า สาเหตุที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น มีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการด้วยกัน คือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivative factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน มีอยู่ 5 ชนิด คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน ผู้มาขอรับค่าปรึกษาบุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย อย่างไรก็ตาม การได้รับการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง หรือได้รับเงินเพิ่มก็จัดว่าอยู่ในลักษณะของการยอมรับนับถือเหมือนกัน แต่เป็นการยอมรับในระดับรองลงไป (Recognition second level)

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่น อาจจะเป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงของสถานะ เป็นแต่เพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่เป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. องค์ประกอบค่าจุน (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (The conditions that surrounding)

มี 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน

หรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (skill) หรือวิชาชีพของเขา ดังนั้น จึงหมายความรวมถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ (new elements) เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในที่นี้หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นทางกริยาหรือวาจา (verbalization) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกของงาน เช่น การมีเลขานุการ การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-superior) เหมือนกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การติดต่อพบปะกันโดยทางกริยาหรือวาจา แต่มิได้หมายความรวมถึงการยอมรับนับถือ หรือการให้ผู้บังคับบัญชาได้เปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่ง

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) เช่นเดียวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคล ในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่า เขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ หองอาหาร หองน้ำ หองสุขา ชั่วโมงการทำงาน

รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life)

หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะที่ผลนั้น เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรบางอย่างต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกล และทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน (tenure) ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงขององค์การ เป็นต้น

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical)

หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน อาจรวมหมายถึง ความเต็มใจ หรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

องค์ประกอบทั้ง 2 คำนี้นี้ เป็นที่ต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่จะก่อสร้างสรรคใหม่ขึ้น และดำรงอยู่ในผู้ทำงาน องค์ประกอบกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าหากว่าความต้องการองค์ประกอบในค่านี้นี้ได้รับการตอบสนอง สำหรับองค์ประกอบค่าจุนั้น เป็นองค์ประกอบที่จะป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นได้ เมื่อบุคคลได้รับองค์ประกอบในค่านี้อย่างพอเพียงแล้ว ความไม่พึงพอใจในการทำงานจะหมดไป แต่อย่างไรก็ตาม ก็ไม่อาจจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นได้ เพราะองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น คือ องค์ประกอบกระตุ้น

ไวล์ (Wile. 1961 : 52) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาระดับปริญญาโทที่กำลังศึกษาวชิการบังคับบัญชา (Supervision) ซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1,000 คน ผลการศึกษาพบว่า เขาเหล่านั้นมีความต้องการตรงกันและคล้ายคลึงกันกับของ เฮอร์สเบอร์ก คือ

มีความต้องการในด้าน

1. ความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบาย (Security and a comfortable living)
2. สภาพการทำงานที่ดี (Pleasant working condition)
3. ความยุติธรรม (Fair treatment)
4. ความสำเร็จและความก้าวหน้า (A sense of achievement and growth)
5. ให้อับคณยอมรับตนเป็นสมาชิก (A sense of belonging)
6. ให้อับนรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ (Recognition of contribution or a feeling of importance)
7. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (Participation in deciding policy)
8. โอกาสที่จะดำรงความเป็นตัวของตัวเอง (Opportunity to maintain self-respect)

ผลการวิจัยของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู (สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 10) ปรากฏว่าคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของ เซอร์สเบอร์ก คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ แต่มีส่วนที่ผลการวิจัยของ เซอร์จิโอวานนี พบว่า แตกต่างออกไป คือ ลำดับที่ขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ เซอร์สเบอร์ก คือ ความสำเร็จ แต่ของ เซอร์จิโอวานนี คือ ลักษณะของงาน

(สำหรับการวิจัยภายในประเทศนั้น ได้มีผู้นำเอาทฤษฎีของ เซอร์สเบอร์ก มาใช้หลายท่านด้วยกัน เช่น ประศักดิ์ นียากร (ประศักดิ์ นียากร 2512 : 57) ได้ทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ โดยใ้แบบสำรวจ จำนวน 75 ข้อ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ 507 คน ผลปรากฏดังนี้

1. สภาพความพึงพอใจของอาจารย์วิทยาลัยครูสวนรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจต่ำ ในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการ และมีความพึงพอใจสูงในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ

2. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูไม่แตกต่างกันในเรื่องที่เกี่ยวกับเพศ อาจารย์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจน ระดับชั้นตรี โท เอก
 จรุง มาสุวรรณ (Pasuan. 1972 : 138) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน โดยนำทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์สเบอร์ก ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ 16 อย่าง ที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน มาทดสอบกับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย จำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูอาชีวศึกษา ที่ได้รับการศึกษาภายในและภายนอกประเทศมีความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความแตกต่างกันบางประการในเรื่องลำดับที่ แต่ส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน

3. อายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด

มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างเพศว่า มีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน คือ ไรอัน (Ryans. อ้างจาก มัลลิวรี่ หอสกุลกล 2520 : 15) ได้ศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะของครูในโครงการของ National Committee on Education ในปี ค.ศ. 1948 - 1954 พบว่า คุณลักษณะของครูชายและหญิงที่สอนในระดับประถมไม่แตกต่างกัน แต่ในระดับมัธยมศึกษาชั้น ครูหญิงมีความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพ ความรับผิดชอบ ความตั้งใจทำงาน และทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนสูงกว่าครูชาย นอกจากนี้แล้ว ฟูลเลอร์ (Fuller. 1964 : 463 - 467) ได้ทำการศึกษากับผู้มาขอรับคำปรึกษาได้พบว่า ผู้มาขอรับคำปรึกษามีความต้องการและพอใจที่จะรับคำปรึกษาจากครูแนะแนวที่เป็นชายมากกว่าครูแนะแนวที่เป็นหญิง

สำหรับในประเทศไทยนั้น สุขุม นิลเชษฐ์ ได้ทำการวิจัยชีวิตของบรรณารักษ์
ในสังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่า ชีวิตของบรรณารักษ์เพศหญิงสูงกว่า
บรรณารักษ์เพศชาย (สุขุม นิลเชษฐ์ 2516 : 35)

ในคานประสพการณ์ในการทำงานนั้น โยเคอร์ (Yoder. 1959 : 419 - 420) ได้แสดงความคิดเห็นว่า เมื่อระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไปแล้ว ระดับชีวิต
จะลดลงอย่างรวดเร็ว แต่ คอตเคิล และคาวนี่ (Cottle and Downie. อ้างจาก
มัลลิวีร์ ทอสกุลกล 2520 : 16) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้ครูแนะแนว
ได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน คือ ประสพการณ์ในการทำงานของครูแนะแนว และจาก
การวิเคราะห์ของเขาในเรื่องนี้พบว่า ผู้มาขอรับคำปรึกษาบางคน มีความคิดฝังแน่นว่า
ยิ่งผู้แนะแนวมีอายุมากขึ้น และทำงานแนะแนวมานานขึ้นเท่าใด ก็ยังมีประสิทธิภาพในการให้
คำปรึกษามากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้แล้ว อนันต์ อนันตรังสี ได้ให้ความคิดเห็นว่า ผู้ให้
คำปรึกษาควร เป็นผู้ที่เคยทำการสอนได้ผลดีมาแล้ว และมีประสพการณ์เกี่ยวกับงานด้านอื่น ๆ
บ้าง ต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแนะแนวมาอย่างพอเพียง (อนันต์ อนันตรังสี
2514 : 196 - 197)

ผลการศึกษาของ จรัล สุขกองวารี พบว่า ครูแนะแนวที่มีประสพการณ์ในด้าน
การทำงานคานแนะแนวมานาน พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานแนะแนวน้อยกว่า
ครูแนะแนวที่ได้รับการศึกษาอบรมมาน้อย และมีประสพการณ์ในคานการทำงานมาน้อย
(จรัล สุขกองวารี 2519 : 74)

ในคานเกี่ยวกับวุฒินั้น อัลเลน (Allen. 1955 : 15 - 21) ได้ศึกษาการ
จัดโครงการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนกลางของรัฐอินเดียนา 31 แห่ง พบว่า
ในการจัดโครงการแนะแนวนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการเลือกสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม
เพื่อทำให้โครงการแนะแนวดำเนินไปได้อย่างดี นั่นคือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความ
สามารถในเรื่องการแนะแนวเป็นอย่างดี และจากการศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อนักเรียน
ของ บุญกอบ เกตะวันดี (บุญกอบ เกตะวันดี 2506 : 15 - 16) พบว่า ครูที่มี
ระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อนักเรียนแตกต่างกัน ทั้งสอดคล้องกับ การศึกษา

เปรียบเทียบคุณลักษณะของครูกับนักวิทยาศาสตร์ของ พรพิมล เฟิงศรีทอง ในด้าน
คุณลักษณะของครู ที่พบว่า ครูที่ประสบผลสำเร็จและมีความพึงพอใจในการทำงาน มี
คุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่ง คือ เป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี (พรพิมล
เฟิงศรีทอง 2515 : 31) และผลการศึกษาของ ฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964 :
270) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีการศึกษาดี มีความมั่นคงในหน้าที่การงานไว้เป็น
อันดับสามรองจากคางจางและโอภาสกาว่านา นั้นยอมแสดงว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูง
ยอมมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานของตน อันจะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการ
ทำงาน ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ/ สู่โท เจริญสุข ที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า ผู้ให้
คำปรึกษา ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถ เข้าถึงจิตใจของคนอื่น เก็บรักษาความลับของ
คนอื่นได้ มีความรู้ทางกลวิธีแนะแนว รู้หลักจิตวิทยาเด็กและจิตวิทยาการศึกษา (สู่โท
เจริญสุข 2517 : 173)

ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ ซึ่งบางทีเรียกว่า การเป็นผู้นำหรือความเป็นผู้นำนี้ หมายถึง กระบวนการ
การเป็นหัวหน้าใจเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคน เพื่อให้คนองปฏิบัติตามวิถีตามที่ผู้เป็น
หัวหน้าพึงประสงค์ (ดำรง ชลสุข 2520 : 40) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ
จางงค สมประสงค์ (จางงค สมประสงค์ 2518 : 78) ที่กล่าวว่า ภาวะความเป็น
ผู้นำ เป็นภาวะของอิทธิพลที่อยู่เหนือบุคคลอื่น ที่บุคคลอื่นเหล่านั้นจะให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน
จนบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในอารมณ์ของมนุษย์
และสามารถแก้ปัญหาบุคคลอื่น ๆ เป็นรายบุคคลให้ได้ นอกจากนี้แล้ว ยังสอดคล้องกับแนว
ความคิดของ ทีด (Tead. 1935 : 20) ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นการกระทำที่มี
อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมาย ซึ่งเป็นที่ต้องการร่วมกัน
อิงลิช (English. 1960 : 288) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำไว้ว่า
ก. เป็นลักษณะหรือทักษะการนำหรือหน้าที่ของการนำ ความหมายในแง่นี้

จะไม่คำนึงถึงสถานการณ์เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาตัดสินว่าใครจะเป็นผู้นำ และ นำได้อย่างไร แต่จะคิดถึงเพียงคุณสมบัติของผู้นำ

ข. เป็นการริเริ่มชี้แนวทาง หรือ การควบคุมการกระทำที่มีต่อกลุ่ม หรือ ต่อบุคคลอื่น โดยผู้ตามอาจทำตามแนวทางนั้น ๆ ไม่มากนัก

ค. เป็นการกระทำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ในทางที่จะทำให้กลุ่มดำเนินการ ความวัตถุประสงค์

✕ ความเป็นผู้นำตามทัศนะของ บรูค นั้น บรูค (Bruck. 1965 : 60 - 81) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ถูกต้องนั้น ควรเป็นผู้นำที่มีบุคลิกภาพในแบบเป็นผู้เสนองาน (Task-Oriented Leadership) คือ ต้องเป็นผู้กำหนดโครงสร้างของงานไว้อย่างชัดเจน และบอกรายละเอียดต่าง ๆ ของงานอย่างแจ่มแจ้ง เมื่อผู้ร่วมงานเข้าใจโครงสร้าง และรายละเอียดแล้ว จะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ เพราะผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมรับรู้โครงสร้างของงาน

ส่วน ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1957 : 87 - 94) มีความเห็นตรงข้ามกับ บรูค เขากล่าวว่า การที่ผู้นำจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการที่ผู้นำได้บอกรายละเอียดโครงสร้างของงานให้กับผู้ร่วมงาน แต่ขึ้นอยู่กับการที่ผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และผู้นำจะต้องทำตัวให้เป็นที่เชื่อถือแก่ผู้ร่วมงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ รวมทั้งค่านิยมส่วนตัว นอกจากนี้แล้ว ผู้นำต้องมีความเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน มอบงานที่ตรงกับ ความสนใจของผู้ร่วมงาน และให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการทำงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า แนวความคิดของ บรูค และ ฟิดเลอร์ ได้แยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ ฝ่ายหนึ่ง เชื่อว่าความเป็นผู้นำที่ดีควรจะเน้นในเรื่องงานเป็นหลัก และอีกฝ่ายหนึ่งเชื่อว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำนั้น ควรจะคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วย ซึ่งแนวความคิดที่สนับสนุนฝ่ายหลังนี้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ เคย์ธ และ สก็อต (Keith and Scott. 1959 : 15) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องได้รับการพิจารณาควบคู่ไปกับหลักมนุษยสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม แนวความคิดทั้ง 2 ฝ่ายนี้

ต่างก็สอดคล้องกับแนวความคิดของ ฮาลปีน และ เฮมพิล (Halpin and Hemphill, อ้างจาก คาร์ร ชลสุข 2520 : 49) ซึ่งได้นำเอาหลักมนุษยสัมพันธ์และหลักมุ่งงาน มาศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ โดยพิจารณาแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating structure) และพฤติกรรมผู้นำแบบ มุ่งสัมพันธ์ (Consideration) โดยใช้แบบสอบถามที่เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ซึ่งเขาได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ทั้งสองแบบนี้ไว้ว่า พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิก ในกลุ่ม ทางความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายการติดต่อสื่อสาร และวิธี ดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความ ใจกว้างใจ มีความนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานเป็นไป อย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง

จากการแบ่งพฤติกรรมผู้นำ ออกเป็น 2 มิติ โดยถือว่า พฤติกรรมทั้ง 2 มิติ นี้ เป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ฟิเดเลอร์ (Fiedler, 1957 : 98) พบว่า พฤติกรรม ผู้นำไม่ว่าแบบมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์ ก็เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ขององค์การใดเท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละแบบจะถูกนำไปใช้ให้เหมาะกับเงื่อนไขของ สถานการณ์หรือไม่ ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ เชมเมอร์ และคณะ (Chamers and others, 1966 : 301 - 304) ที่ได้วิจัยพบว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน ต่างงานทั้งที่มีแบบแผน และไม่มีแบบแผน ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่ในการทำงานประเภทที่มี การตอรอง กลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ทำงานได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน ส่วน ความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มนั้น ในกลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีบรรยากาศดีกว่าในกลุ่ม ที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมผู้นำ

ในปี 1954 ฮาลปิน (Halpin) ได้ทำการศึกษากับพวกลูกเรือ พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพผลงาน แต่ในความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพวกลูกเรือแล้ว เขาได้พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในการทำงาน ในขณะที่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน (Stogdill. 1974 : 393)

ในปี 1963 บัค (Buck) วิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ แต่ ฟาสต์ (Fast) ได้ทำการวิจัยในปี 1964 ได้พบผลวิจัยที่ตรงข้ามกับ บัค คือ ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในปี 1968 ของ ฮอฟแมน (Hoffman) (Stogdill. 1974 : 394)

ซีแมน (Seeman) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา (Vroom. 1964 : 10)

แลมเบิร์ต (Lambert. 1969 : 2484 - A) ศึกษาครูใหญ่ จำนวน 21 คน คณะครู 512 คน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับขวัญในการทำงานของคณะครู มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงมาก แต่สภาวะทางสังคม เชื้อชาติ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและขวัญของครู

คุก (Cook. 1970 : 5063 - A) ได้ทำการวิจัยกับครูใหญ่ 25 คน และคณะครูในโรงเรียนอีก โรงเรียนละ 4 คน พบว่า ครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำด้านสัมพันธ์ภาพที่ดี จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของครูในระดับสูง ครูมีความพอใจต่องานสอน คณะครูจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เมื่อ

ครูใหญ่ใช้กลยุทธ์ในการมอบหมายหน้าที่การสอนให้แก่ครูอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงเวลาสอน อัตราเงินเดือน และสถานภาพของครู ทั้งนี้ พิจารณาได้จากค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญของครูมีระดับสูง สัมพันธ์กับความเข้าใจในพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่

ไทรบ์ และ มาเรียน (Trieb and Marion) เปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน (Stogdill. 1974 : 136) ผลปรากฏว่า ค่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจมีค่าสูงมากกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ วรูม (Vroom. 1964 : 110)

เบอร์เกธ (Bergeth. อ้างจาก ราฟิง อัมเรศ 2517 : 10) วิจัยกับครู 545 คน ปรากฏว่า ความพอใจในการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูที่มีความสัมพันธ์กับครูใหญ่เป็นอย่างดี จะมีความพอใจในการสอนมาก

(สำหรับการวิจัยภายในประเทศนั้น เขียน แสงหม่ม (เขียน แสงหม่ม 2518 : 38) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้อยู่บังคับบัญชา กับผลสำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้อยู่บังคับบัญชา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและหัวหน้ากอง จำนวน 18 คน กลุ่มผู้อยู่บังคับบัญชาอีก 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้อยู่บังคับบัญชาที่มีผู้อยู่บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงกว่าผู้อยู่บังคับบัญชาที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกองจัดการบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

สัมพันธภาพการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรม
ผู้นำแบบมุ่งงาน
3. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรม
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรม
ผู้นำแบบมุ่งงาน
4. ครูแนะแนวที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีความพึงพอใจใน
การทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน
5. ครูแนะแนวเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
6. ครูแนะแนวที่มีวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
7. ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน
ต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมเครื่องมือ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา โดยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบ Simple Random Sampling ได้กลุ่มตัวอย่าง 260 คน ซึ่งเป็น 95% ของมวลประชากรทั้งหมด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน 240 ชุด คิดเป็น 92% ของกลุ่มตัวอย่าง (ดังรายละเอียดในตาราง 1)

King

ตาราง 1. แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามตัวแปร

ตัวแปร	จำนวนครูแนะแนว	จำนวนร้อยละ
ก. เพศ		
1) ชาย	59	24.51
2) หญิง	181	75.49
ข. ประสบการณ์		
1) ทำงานแนะแนวมาต่ำกว่า 5 ปี	179	74.58
2) ทำงานแนะแนวมา 5 ปีขึ้นไป	61	25.42
ค. วุฒิ		
1) ไม่ได้รับการศึกษาอบรม ทางการแนะแนวเลย	33	13.75
2) ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว	111	46.25
3) ได้ปริญญาตรี โท ทางการ แนะแนวหรือจิตวิทยา	96	40.00

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนแรก สำหรับประเมินพฤติกรรมผู้นำหรือพฤติกรรมอาจารย์ใหญ่ ตอนที่สอง ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสำหรับประเมินพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Description Questionnaire - LBDQ) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ ฮาลป็น

(Halpin) และไวเนอร์ (Wiener) ซึ่งแปลโดย วิจิตร ชีระกุล (2518 : 20 - 21) ลักษณะแบบสอบถามมี 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ เป็นข้อสอบประเมินพฤติกรรมผู้นำแบบมุงงาน 15 ข้อ โดแก ข้อ 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 17, 22, 24, 27, 29, 32, 35 และ 39 และประเมินพฤติกรรมผู้นำแบบมุงสัมพันธ์อีก 15 ข้อ คือ 1, 3, 6, 8, 12, 13, 18, 20, 21, 23, 26, 28, 31, 34 และ 38 ที่เหลืออีกจำนวน 10 ข้อ เป็นตัววาง ใสไว้โดยไม่มีจุดประสงค์จะประเมินพฤติกรรมแบบใด แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำแบบมุงงานมีค่าความเชื่อมั่น 0.86 และแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำแบบมุงสัมพันธ์มีค่าความเชื่อมั่น 0.96

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน ข้อ ก = 4, ข = 3, ค = 2 และ ง = 1 ยกเว้น ข้อ 9, 12, 18 และ 20 ให้คะแนนกลับกัน คือ ก = 1, ข = 2, ค = 3 และ ง = 4 คะแนนแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

- ก หมายถึง ผู้อำนวยกาหรืออาจารย์ใหญ่แสดงอาการดังกล่าวเสมอ ๆ
- ข หมายถึง ผู้อำนวยกาหรืออาจารย์ใหญ่แสดงอาการดังกล่าวบ่อยครั้ง
- ค หมายถึง ผู้อำนวยกาหรืออาจารย์ใหญ่แสดงอาการดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง
- ง หมายถึง ผู้อำนวยกาหรืออาจารย์ใหญ่แสดงอาการดังกล่าวน้อยมากหรือไม่เคย

ตัวอย่างแบบสอบถาม

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| (0) ผู้อำนวยกาหรืออาจารย์ใหญ่เคยช่วยเหลือ | | | | |
| ในเรื่องธุระส่วนตัวของครู | ก | ข | ค | ง |
| (00) มีความคิดใหม่ ๆ และรวมทคสองกับคณะครู | ก | ข | ค | ง |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสำหรับประเมินความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 2.1 เป็นรายละเอียดบางประการเกี่ยวกับตัวครุณะแนว ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะบอกให้ทราบถึงตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ก. เพศ

ข. ประสบการณ์

ค. วุฒิ

ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามสำหรับประเมินความพึงพอใจในการทำงานของครุณะแนว เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อความที่สามารถวัดความพึงพอใจในการทำงานของครุณะแนว

ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาผลงานวิจัย เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เช่น แบบสอบถาม ซึ่ง สุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : ภาคผนวก) ลอร์เรอร์ และคณะ (Lawler and others. 1977 : 73 - 79) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน สร้างขึ้น รวมทั้ง ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮร์สเบอร์ก (Herzberg) อย่างละเอียด

2. กำหนดขอบเขตของความรู้สึกความพึงพอใจในการทำงาน โดยยึดเอาปัจจัยความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของ เฮร์สเบอร์ก จำนวน 16 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับความยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
6. เงินเดือน
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
9. ฐานะของอาชีพ
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
12. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท
13. สภาพการทำงาน
14. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
15. ความมั่นคงในงาน
16. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

จากนั้นนำเอาปัจจัยความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของ เฮอร์ตเบอร์ก มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม โดยใช้เพียง 15 ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนำมาประมวลให้เข้ากับสภาพงานที่ปฏิบัติอยู่จริง ๆ ของครูแนะแนว โดยนำมาสร้างปัจจัยละ 3 ข้อ รวมทั้งหมดเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครูแนะแนว จำนวน 45 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ครูผู้ทรงคุณวุฒิทางงานแนะแนวจากภาควิชาการแนะแนวและการวัดผล ตรวจสอบ เพื่อให้ขอความครอบคลุมสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการในการวิจัยครั้งนี้ และเพื่อให้แบบสอบถามนี้สามารถวัดความพึงพอใจในการทำงานได้ตรงตามเนื้อหา เป็นการหาความเที่ยงตรงแบบ Face Validity ของแบบสอบถาม

4. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงาน

4.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูแนะแนวในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นคนละกลุ่มกับที่จะทำการวิจัย จำนวน 60 คน

4.2 ทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) ใช้วิธีแบ่งออกเป็นกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ กลุ่มละ 25% เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามแต่ละข้อของกลุ่มตัวอย่างทั้งสอง โดยใช้อัตราส่วนวิกฤต t (t - test) จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด จากสูตร คูเคอร์ ริชาร์ดสัน สูตรที่ 20 (Kuder Richardson-KR 20)

ไต่ถามความเชื่อมั่น 0.86

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบอัตราส่วนประมาณค่า 5 ของ Likert คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ภาตอบมากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1 ยกเว้นข้อ 3, 6, 33, 39, 40 และ 43 ที่ให้คะแนนกลับกัน คือ มากที่สุด = 1, มาก = 2, ปานกลาง = 3, น้อย = 4 และน้อยที่สุด = 5

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ครูในโรงเรียนมองเห็นประโยชน์ในการจัดบริการแนะแนวว่ามีส่วนช่วยให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น					
00	เมื่อเสร็จสิ้นการให้คำปรึกษานานนำเอาปัญหาของผู้ขอรับคำปรึกษาไปครุ่นคิด และวิตกกังวล					

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ในนามของโครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมสวนกุหลาบ ผ่านผู้อำนวยการหรืออาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากหน่วยงานโครงการ

พัฒนาโรงเรียนมัธยมสวนกุหลาบวิทยาลัย และอำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 253 ฉบับ นำมาตรวจพิจารณาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่ค่าตอบสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 240 ฉบับ

- 2. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
- 3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ \bar{X} , s , s^2
- 2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Partial correlation) โดยใช้สูตร

(Ferguson. 1966 : 389)

$$r_{12.34} = \frac{r_{12.3} - r_{13.4} r_{23.4}}{\sqrt{1 - r_{13.4}^2} \sqrt{1 - r_{23.4}^2}} \quad \text{โดยสูตร}$$

- 3. ทดสอบความสำคัญของความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตร

(Ferguson. 1971 : 177)

$$Z = \frac{Z_{r_1} - Z_{r_2}}{\sqrt{\frac{1}{N_1 - 3} + \frac{1}{N_2 - 3}}} \quad \text{โดยต่าง}$$

4. ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ Two-Tailed Test โดยไชสุตร (Ferguson. 1971 : 152)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

๒๓๐ 18/11/107

5. ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบ One-Way Classification Design โดยไชสุตร (Lindquist. 1956 : 56)

Source of Variation	df	SS	MS
Treatment (A)	a - 1	$SS_A = \sum_{j=1}^a T_j^2/n_j - T^2/N$	$MS_A = SS_A/a-1$
Within-group (W)	N - a	$SS_W = SS_T - SS_A$	$MS_W = SS_W/N-a$
Total	N - 1	$SS_T = \sum_{j=1}^a \sum_{i=1}^{n_j} x_i^2 - T^2/N$	

$$F = \frac{MS_A}{MS_W}$$

18/11/107
18/11/107

- เมื่อ F แทน ค่าที่จะพิจารณาใน F-Distribution
- MS_A แทน ค่า Mean Square ระหว่างตัวแปร
- MS_W แทน ค่า Mean Square ภายในตัวแปร

๒๓๐

ซึ่งถ้าพบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่ทำการทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้ Studentized q-statistic แบบ Newman-Keul Method ซึ่งใช้สูตร (Winer. 1971 : 210 - 218)

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

เมื่อ	\bar{T} largest	แทน	คะแนนเฉลี่ยของ treatment	ที่มากที่สุด
	\bar{T} smallest	แทน	คะแนนเฉลี่ยของ treatment	ที่น้อยที่สุด
	\tilde{n}	แทน	Harmonic Mean	ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	MS_{error}	แทน	Mean Square Error	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังนี้

- N แทน จำนวนคนในกลุ่ม
- \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย
- S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
- S^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง
- t แทน อัตราส่วนวิกฤติใน t-distribution
- r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- Z แทน คะแนนที่ใช้ใน Z-distribution
- Z_{r_1} แทน คะแนนมาตรฐานแบบพิชเชอร์แปลงจาก r_1
- Z_{r_2} แทน คะแนนมาตรฐานแบบพิชเชอร์แปลงจาก r_2
- F แทน อัตราส่วนวิกฤติใน F-distribution
- SS แทน Sum Square
- MS แทน Mean Square

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นการแสดงผลข้อมูลการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำ

ตอนที่ 2 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายเป็นไปตามลำดับขั้นตามลักษณะของสมมุติฐาน

ตอนที่ 1 การแสดงผลข้อมูลการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของพฤติกรรมผู้นำ

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
และแบบมุ่งงาน

โรงเรียนที่	มุ่งสัมพันธ์		มุ่งงาน	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S
1	34.0000	7.6419	42.3333	3.0111
2	41.3333	5.6862	38.3333	3.5119
3	43.3333	6.3509	42.3333	1.1547
4	41.3568	0.5774	42.6666	5.6862
5	29.6666	7.5719	38.0000	2.0000
6	26.5000	7.5939	33.5000	9.0000
7	36.3333	10.0664	37.6666	10.2144
8	45.0000	8.9215	36.5000	7.8951
9	45.3333	3.0551	45.6666	4.9329
10	47.0000	2.0000	49.6666	1.5275
11	39.0000	10.3199	40.8000	10.6395
12	41.3333	3.5119	40.0000	3.4641
13	46.6666	7.5498	32.6666	12.7017
14	50.5000	4.7958	51.2500	4.2720
15	42.0000	8.8882	40.3333	16.8462
16	45.7500	6.5000	42.0000	5.2915
17	37.0000	8.8882	42.6666	3.7859
18	53.0000	2.0000	50.0000	4.3589

ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียนที่	มุงสัมพันธ		มุงงาน	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S
19	40.6666	13.6504	48.6666	4.0415
20	32.6666	4.6188	43.0000	6.2449
21	42.7500	4.9917	43.7500	4.6458
22	35.5000	11.9024	37.5000	9.5743
23	43.0000	7.7028	45.5000	5.4467
24	39.3333	10.9696	40.0000	8.0000
25	41.0000	9.5568	32.5000	9.8150
26	44.7500	15.9034	43.0000	8.3666
27	45.7500	8.3815	45.2500	11.1168
28	28.0000	18.0739	36.7500	8.3417
29	49.7500	4.1129	49.2500	4.7169
30	42.0000	4.0000	40.2500	1.5000
31	44.2000	8.8431	43.2000	2.5884
32	35.2000	8.1670	44.0000	4.3011
33	25.5000	6.3639	34.5000	6.3639
34	43.3333	8.1445	43.6666	6.1101
35	45.6666	6.0277	42.6666	4.5092
36	39.3333	7.0238	41.6666	3.5119
37	44.0000	11.7757	38.5000	9.1104
38	25.6666	22.5906	44.0000	9.5394
39	56.0000	4.3589	52.0000	2.6450

ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียนที่	มุ่งสัมพันธ์		มุ่งงาน	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S
40	41.0000	10.8166	45.6666	8.1445
41	29.3333	9.2916	46.0000	4.5826
42	44.0000	8.2865	45.5000	6.5574
43	30.0000	6.4807	41.5000	10.8474
44	35.3333	5.8595	35.6666	9.8658
45	57.8333	3.8153	45.4444	4.7133
46	42.0000	24.0416	42.5000	19.0919
47	40.5248	10.6290	33.4285	8.2013
48	33.7500	12.5266	40.0000	10.0000
49	40.3333	9.2916	45.3333	7.0946
50	42.6666	3.2146	43.3333	6.6583
51	32.3333	11.5036	40.6666	4.7258
52	38.0000	4.5826	27.0000	13.0767
53	46.0000	4.3969	39.2500	5.1235
54	42.0000	8.4853	39.5000	0.7071
55	26.3333	2.3094	32.3333	1.5275
56	39.6666	10.5987	40.0000	8.5440
57	37.3333	10.0166	43.6666	8.5049
58	43.6666	12.7410	47.6666	9.4516
59	46.0000	9.6845	39.3333	6.5774
60	54.0000	5.8216	43.6666	3.2145

ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียนที่	มุงสัมพันธ		มุงงาน	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S
61	37.6666	5.5076	39.6666	4.0415
62	39.6666	8.5049	38.3333	2.5166
63	39.3333	14.6401	45.0000	11.5325
64	52.3333	8.9629	47.3333	8.1445
65	41.0000	10.1489	45.0000	6.2449
66	42.6666	13.5031	43.0000	6.2449
67	50.0000	5.6568	59.0000	11.3132
68	40.0000	17.0880	39.0000	12.5299
69	33.6666	6.4291	37.0000	5.2915
70	43.3333	4.5092	40.3333	4.1633
71	47.0000	10.3923	45.6666	4.5092
72	48.3333	7.6667	39.6524	4.7974
73	55.6650	3.8654	44.3333	2.0861
74	47.6667	7.6064	35.6667	3.3994
75	52.0000	6.3966	45.0000	6.8227
76	39.6666	5.7216	31.2000	10.7288
77	35.0000	4.2426	43.0000	0.0554
78	46.0000	7.5498	48.6666	4.9329
79	23.0000	4.2426	23.5000	0.7071
80	38.0000	4.3589	42.3333	0.5774
81	45.5166	6.9792	37.4255	3.6564

ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียนที่	มุ่งสัมพันธ์		มุ่งงาน	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S
82	38.2326	3.1287	33.3333	1.2512
83	45.0666	8.9844	51.0333	6.9401
84	57.8825	3.4933	48.4258	5.3805
85	53.9792	4.6894	53.4218	4.1912
86	50.6330	7.2575	51.0820	5.0045
87	50.9504	4.7494	43.5764	4.7870
88	58.7494	0.5444	51.7500	3.4540

ตอนที่ 2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายเป็นไปตามลำดับชั้น ตามลักษณะสมมุติฐาน คือ

2.1 เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว

2.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน โดยไม่จำแนกเพศ ประสบการณ์ และวุฒิ

2.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และวุฒิ

2.1 ค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แต่เพียงบางส่วน (Partial correlation)
ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน

ลำดับที่	สหสัมพันธ์ระหว่าง	ค่าความสัมพันธ์
1	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ความพึงพอใจในการทำงาน (ประสพการณ์ วุฒิ คงที่)	0.4738***
2	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ความพึงพอใจในการทำงาน (ประสพการณ์ วุฒิ คงที่)	0.4189***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 3 พบดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 4 เปรียบเทียบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และ
แบบมุ่งงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน

ลำดับที่	สหสัมพันธ์ระหว่าง	r	Z_r	Z
1	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน	0.4738	0.517	0.7666*
2	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน	0.4189	0.448	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 4 พบว่า ค่าความสัมพันธ์แต่เพียงบางส่วน
(Partial correlation) ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ
ทำงาน และค่าความสัมพันธ์บางส่วนของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน กับความพึงพอใจใน
การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน
ที่กล่าวไว้ว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ
ทำงาน จะมีค่าสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจ
ในการทำงาน

2.3 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน

ตาราง 5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน

ลำดับที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	N	\bar{X}	S	t
1	ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	38	162.4177	18.2342	4.5602 *
2	ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน	12	132.1633	20.5714	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 5 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูแนะแนวที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน

2.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และวุฒิ

ตาราง 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนกตามเพศ

$$df = 238$$

	ครูแนะแนวชาย N = 58		ครูแนะแนวหญิง N = 182		t
	\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
ความพึงพอใจในการทำงาน	143.2034	473.9764	142.0994	275.9253	0.41

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนกตามประสบการณ์

$$df = 238$$

	ครูแนะแนวที่ทำงาน มาต่ำกว่า 5 ปี		ครูแนะแนวที่ทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
ความพึงพอใจในการทำงาน	141.6465	314.2819	145.7857	358.4963	-1.36

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่ทำงานมาต่ำกว่า 5 ปี และครูแนะแนวที่ทำงานมา 5 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ครูแนะแนวที่ทำงานมาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มว่าจะมีความพึงพอใจ

ในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่ทำงานมาต่ำกว่า 5 ปี

ตาราง 8 ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนกตามวุฒิ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วุฒิของครูแนะแนว	2	1456.364	728.182	0.105
Within-group	237	75750.438	319.622	
Total	239	77206.813		

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนกตามวุฒิ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวมาโดยตรง กลุ่มที่ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว และกลุ่มที่ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนว หรือจิตวิทยา ไม่แตกต่างกัน

สรุปผล-อภิปรายและขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ เป็นการศึกษาเพื่อตรวจสอบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร เพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงาน จัดหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ สำหรับครูแนะแนว โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว
2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวตามตัวแปรต่อไปนี้

ก.- เพศ

ข.- ประสบการณ์

ค.- วุฒิ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูแนะแนวโรงเรียนในโครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมส่วนภูมิภาค และโรงเรียนมัธยมแบบประสม สังกัดกรมสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2521 จำนวน 240 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีอยู่ 2 ตอน ตอนแรกเป็นแบบสอบถามที่เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LEBDQ) ซึ่งใช้สำหรับประเมินพฤติกรรมผู้นำของบุคลากร หรืออาจารย์ใหญ่ เป็นแบบสอบถามของ ฮาลปิน และไวเนอร์ (Halpin and Winer) แปลเป็นภาษาไทยโดย วิจิตร ชีระกุล (วิจิตร ชีระกุล 2518 : 20 - 21) แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่วัดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86 และ 0.96 ตามลำดับ ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาจากทฤษฎีแรงจูงใจ ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 59) แบบสอบถามของ สุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : ภาคผนวก) และแบบสอบถามของ ลอเลอร์ และคณะ แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Lawler and others, 1977 : 73 - 79) จากนั้นนำมาประมวลให้เข้ากับสภาพการทำงานของงานแนะแนว แล้วนำแบบสอบถามนี้ไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86 แบบสอบถามทั้งสองตอนนี้ ครูแนะแนวซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติดังต่อไปนี้

1. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบางส่วน (Partial correlation) ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. ทดสอบความแตกต่างของค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ Fisher's Z
3. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน โดยใช้ t-test

4. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูแนะแนว จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และวุฒิ โดยใช้ t -test และ F -test
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

1. จากการหาคาสหสัมพันธ์แค่เพียงบางส่วน (Partial correlation) เมื่อกำจัดอิทธิพลของตัวแปร 2 ตัว คือ ประสบการณ์และวุฒิ ของครูแนะแนวออกไปแล้ว พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.4738$) ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้อำนวยการ หรือ อาจารย์ใหญ่ มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูง ครูแนะแนวก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานสูงตามไปด้วย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว
2. ผลการหาคาสหสัมพันธ์แค่เพียงบางส่วน (Partial correlation) เมื่อกำจัดอิทธิพลของตัวแปร 2 ตัว คือ ประสบการณ์และวุฒิ ของครูแนะแนวออกไปแล้ว พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.4189$) ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้อำนวยการ หรือ อาจารย์ใหญ่ มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง ครูแนะแนวก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานสูงตามไปด้วย ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว
3. เมื่อเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้ เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่กล่าวว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จะสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

4. ครุแนะแนวที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความพึงพอใจ
ในการทำงานสูงกว่าครุแนะแนวที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่กล่าวว่ ครุแนะแนวที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำ
แบบมุ่งสัมพันธ์ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครุแนะแนวที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรม
ผู้นำแบบมุ่งงาน

5. ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนก
 ตามเพศ พบว่า ครุแนะแนวเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานไม่
 แตกต่างกัน

6. ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนก
 ตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครุแนะแนวที่ทำงานมาต่ำกว่า 5 ปี และ
 ครุแนะแนวที่ทำงานมาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

7. ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนก
 ตามวุฒิทางการแนะแนว พบว่า ครุแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมโดยตรงทางการ
 แนะแนว ได้รับวุฒิบัตรทางการแนะแนว และได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนวหรือ
 จิตวิทยา มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ
ทำงานของครุแนะแนว

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
ในการทำงานของครุแนะแนว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความ
 สัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
 ($r = 0.4738$) และเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่กล่าวว่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัย
 ของนักวิจัยหลายท่านซึ่ง สตอกคิล (Stogdill, 1974 : 394) ได้รวบรวมไว้ คือ

ผลการวิจัยของ บัค (Buck) ปี 1963 บอยส์ (Boyles) ปี 1968 พาซินเนลลี (Pacinelli) ปี 1968 โครน (Kroen) ปี 1968 อเบอค์ (Aboud) และ ฮอฟแมน (Hoffman) ปี 1968 ที่ได้พบว่า ทั้งความพึงพอใจในการทำงานและผลผลิตของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.4189$) ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 2 ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮาลปิน (Halpin. 1966 : 91 - 92) ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 71) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โดยทั่วไปแล้วครูแนะแนวอาจมีความพึงพอใจที่จะให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน เพราะผลการวิจัยของ ฮาลปิน (Halpin. 1957 : 39 - 51) ก็ยืนยันว่า หัวหน้างานที่บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความสัมพันธ์สูงทั้ง 2 ด้าน

1.3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วูม (Vroom. 1964 : 110) และ ไทรบ์ และมาเรียน (Trieb

and Marion อ้างจาก Stogdill. 1974 : 136) ที่พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูแนะแนวที่มีผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่มีผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ครูแนะแนวที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูแนะแนวที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน ซึ่งแสดงว่า ครูแนะแนวจะมีความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อใดที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารที่มีลักษณะพฤติกรรมในแบบมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ อูซา ชัชวาลย์ (อูซา ชัชวาลย์ 2514 : 46 - 49) ที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาจะรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่ถือระเบียบวินัยเป็นที่ตั้ง ไม่มีการลดหย่อนผ่อนโทษ ทำให้ลูกน้องรู้สึกว่าการทำงานนั้นจะต้องคอยระวังตัวอยู่ตลอดเวลา ไม่มีอิสระแก่ตัวเอง ฉะนั้น เมื่อใด มีหวังถูกลงโทษ ขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมการบริหารเช่นนี้ คือ ลักษณะพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน นอกจากนี้แล้ว ยังสอดคล้องกับความคิดของ สำราญ ฉาวรายุศม์ (สำราญ ฉาวรายุศม์ 2513 : 50 - 62) ที่กล่าวว่า ในหน่วยงานใดก็ตาม ถ้าผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ดี บุคคลที่อยู่ในหน่วยงานนั้นก็จะมีขวัญ มีความออกส่าหะ พยายามตั้งใจทำงาน และร่วมมือกันดี ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูง

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนกตาม

ตัวแปร

2.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยนี้พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประศักดิ์ นียากร (ประศักดิ์ นียากร 2513 : 127) ที่พบว่า อาจารย์หญิงชายในวิทยาลัยครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ มนูญ บุญเชิด (มนูญ บุญเชิด

2519 : 56) ที่ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด ซึ่งได้พบว่า ศึกษานิเทศก์เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แฮมเมอร์ (Hammer, 1971 : 3373 - A) ที่พบว่า ตัวแปรทางเพศไม่ส่งผลถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ (Special class) การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาว่า ครูแนะแนวเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันเช่นนี้ อาจจะเพราะสภาพสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนไป สตรีได้รับความเชื่อถือในการทำงาน สามารถจะทำงานในตำแหน่งสำคัญของสังคมได้ ได้รับการยอมรับในความสามารถ จึงทำให้เกิดความเชื่อมั่น และมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากเพศชาย ดังที่ พน์ส หันนาคินท์ (พน์ส หันนาคินท์ 2513 : 82) ได้กล่าวถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องขวัญหรือความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ที่ว่าขวัญของครูชายดีกว่าครูหญิงนั้นไม่จริง อาจจะมีส่วนจริงอยู่บ้าง เพราะปัจจุบันนี้ สังคมได้ยอมรับในความสามารถของสตรีเพศในการทำงานพร้อมกันให้โอกาสที่จะก้าวหน้าเท่าเทียมกับเพศชายแล้ว จึงน่าจะทำให้ขวัญของครูชายและครูหญิงไม่แตกต่างกันได้

2.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่ทำงานมาต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ เสวกรวรรณ (จารุวรรณ เสวกรวรรณ 2517 : 93 - 94) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล จำนวน 340 คน ในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร 2 แห่งในโรงพยาบาลของรัฐ และโรงพยาบาลของเอกชน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานมาตั้งแต่ 6 - 10 ปี กับพยาบาลที่ปฏิบัติงานมาตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะสภาพงานแนะแนวมีลักษณะพิเศษกว่างานบริการอื่น ๆ ในโรงเรียน ดังที่ สมนึก บำรุง (สมนึก บำรุง 2517 : 60 - 61) ได้กล่าวว่า งานแนะแนวเป็นงานที่ต้องอาศัยความมีใจรักเด็ก ความเสียสละ ความอดทน

เป็นอย่างสูง ในการช่วยเหลือเด็กนักเรียน ดังนั้น บุคคลที่จะทำงานแนะแนวได้ จึงต้องเป็นบุคคลที่มีใจรักที่จะทำงานค่านนี้ หรือถ้ามาจากการแต่งตั้งของบริหาร ก็จะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการคัดเลือกมาแล้วเป็นอย่างดีว่า มีคุณสมบัติเหมาะสม คือ มีใจรักเด็ก พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น ดังนั้น ระยะเวลาการทำงานว่า ทำงานมากน้อยเพียงใด จึงไม่เป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวแตกต่างกันได้ เพราะลักษณะสำคัญประการหนึ่งของครูแนะแนว คือ การเสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น

2.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนกตามวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวมาโดยตรง ครูแนะแนวที่ได้รับวุฒิปริญญาทางการแนะแนว และครูแนะแนวที่ได้รับปริญญาตรี โท ทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขุม นิลเชษฐ์ (สุขุม นิลเชษฐ์ 2516 : 53) ที่พบว่า ขั้วของบรรณารักษ์ในด้านวุฒิ ไม่มีความแตกต่างกัน และตรงกับความคิดเห็นของ ฮาเรลล์ (Harrell. 1964 : 261) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับระดับการศึกษาชั้นยังเป็นที่ยังสงสัยอยู่ ผู้มีการศึกษาน้อยอาจเป็นผู้มีความพึงพอใจในการทำงานมากก็ได้ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะเหตุผลทั้งที่ได้กล่าวมาแล้วในเรื่องการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว จำแนกตามประสบการณ์ว่า งานแนะแนวเป็นงานที่ต้องอาศัยคุณสมบัติในด้านบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคลเป็นสำคัญ ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงไม่เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ครูแนะแนวเกิดความพึงพอใจแตกต่างกันได้ ดังเช่น กอ สวัสดิ์พาณิชย์ (กอ สวัสดิ์พาณิชย์ 2518 : 2) ได้กล่าวบรรยายในรายการอบรมครูแนะแนวโรงเรียนโครงการมัธยมแบบประสมไว้ว่า บุคคลที่จะทำงานแนะแนวได้นั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีนิสัยและบุคลิกภาพค่านนี้ จะเรียนแนะแนวมาหรือไม่ก็ตาม

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนอาจนำผลการวิจัยนี้ไปพิจารณาลักษณะพฤติกรรมทางการบริหารของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำให้สูงขึ้นและมีความเหมาะสมทั้ง 2 แบบ เพราะการแสดงพฤติกรรมผู้นำหรือพฤติกรรมทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นแบบมุ่งสัมพันธ์ หรือแบบมุ่งงานก็ตาม ก็เป็นพฤติกรรมทางการบริหารที่ดีทั้งนั้น ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ในการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเวลา

2. จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของครูแนะแนวพบว่า 82% ของครูแนะแนวค่อนข้างเห็นว่าสอนวิชาการ คุดย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรลดจำนวนชั่วโมงวิชาการของครูแนะแนวลง เพื่อ ให้ครูแนะแนวสามารถปฏิบัติงานแนะแนวได้อย่างเต็มที่ อันจะทำให้ครูแนะแนวเกิด กำลังใจที่จะปฏิบัติงานแนะแนวได้อย่างเต็มที่

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรจะให้ความสนับสนุนงานแนะแนวอย่างเต็มที่ และ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทั้งการเพิ่มบุคลากรแนะแนว การให้วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูแนะแนวมีแรงจูงใจในการทำงาน

4. สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูแนะแนว ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนา ระดับผู้อำนวยการ หรืออาจารย์ใหญ่ เพื่อนำผลการวิจัยนี้มาอภิปราย และให้ความรู้ เกี่ยวกับงานแนะแนวเพิ่มขึ้น เพื่อไปหาทางพิจารณาปรับปรุงการดำเนินการทางดาน บริหาร ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรได้มีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในระดับต่าง ๆ เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัย เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะพฤติกรรมผู้นำหรือพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

2. ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานครั้งต่อไป เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ควรเพิ่มแบบสอบถามปลายเปิด หรือการสัมภาษณ์ประกอบควย เพื่อให้อุตอบไคแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นของคนไคอย่างเสรี เป็นการวัดแนวโน้มทัศนคติของผูตอบไควิธีหนึ่ง

3. ในการวิจัยครั้งนี้ มิไคศึกษาครอบคลุมถึงสาเหตุของความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงควรไคมีการศึกษาถึงสาเหตุของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขององคประกอบความไม่พึงพอใจในการทำงาน

4. ควรไคมีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน โดยไคตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ สถานภาพการสมรส ฯลฯ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เขียน แสงหนุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2518, 42 หน้า อัดสำเนา
- จรัส สุขกองวารี การศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2519, 74 หน้า อัดสำเนา
- จารุวรรณ เสวกรวรรณ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2517, 105 หน้า อัดสำเนา
- จำนงค์ สมประสงค์ หลักการปกครองของหัวหน้างาน มิตรเจริญการพิมพ์ 2518, 78 หน้า
- คำวัง ชลสุข พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 169 หน้า อัดสำเนา
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ "ความพึงพอใจในการทำงาน" ศึกษาศาสตร์ 2(1) : 10 - 13 มิถุนายน - ธันวาคม 2520
- เทียน อัฐกุล "บทบาทของหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพของการทำงาน" กรมประชาสัมพันธ์ 19(3) : 20 - 24 มีนาคม 2517
- บุญกอบ เกตะวันดี ทัศนคติของครูต่อนักเรียน ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร 2505, 80 หน้า อัดสำเนา
- ประศักดิ์ นิยากร สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 127 หน้า อัดสำเนา
- ปิ่น มาลากุล, ม.ล. คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการวางแผน
เพื่อปฏิบัติการศึกษา การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม รายงานคณะกรรมการวางแผน
เพื่อปฏิบัติการศึกษา เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ 2518, 360 หน้า

- พรพิมล เพ็งศรีทอง การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์
 ปรินทิเนียนท์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2515, 247 หน้า
 อัดสำเนา
- พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน สำนักพิมพ์พัฒนาพานิช 2513,
 272 หน้า
- บุญ บุญเชิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 127 หน้า อัดสำเนา
- มัลลวีร์ หอสกุลกล ขวัญของครูและแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล
กรมสามัญศึกษา ปรินทิเนียนท์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2520, 58 หน้า อัดสำเนา
- ร่าพิง อัมเรศ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวิวุฒิ คุณวุฒิ และความ
เกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง ปรินทิเนียนท์ กศ.ม.
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2517, 50 หน้า อัดสำเนา
- วิจิตร ชีระกุล "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยาสาร 28 : 14 - 21 กันยายน 2518
- ศรีสวัสดิ์ รัตนวราท "ผู้บริหารกับงานแนะแนวในโรงเรียน" แนะแนว 10(43) :
 6 - 8 กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2519
- ศึกษาธิการ, กระทรวง สรุปรายงานการสัมมนาวิชาแนะแนว เรื่อง "การปรับปรุงมาตรฐาน
 วิชาชีพแนะแนว" ระหว่างวันที่ 14 - 16 ธันวาคม 2520, 33 หน้า
- สมนึก บำรุง "ผู้บริหารโรงเรียนกับการแนะแนว" มิตรครู 16(2) : 60 - 61
 มกราคม 2517
- สุชุม นิลเชษฐ์ ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา ปรินทิเนียนท์
 กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2516, 61 หน้า อัดสำเนา
- สุโท เจริญสุข หลักวิชาการแนะแนวภาคปฏิบัติในโรงเรียน โรงพิมพ์แพร่พิทยา
 อินเตอร์เนชันแนล 2517, 496 หน้า
- สุภรณ์ ศรีพหล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 38 หน้า

สุรชาติ สังข์รุ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขต
ภาคกลาง ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2520, 87 หน้า
อัดสำเนา

สำราญ ดาวรายุศม์ "การบริหารบุคคลสำหรับผู้บังคับบัญชา" ศูนย์ศึกษา 16 :
51 - 62 กันยายน - ตุลาคม 2513

อนนต์ อนันตรังสี หลักการแนะแนว โอเคียนส์ไตร์ 2514, 203 หน้า

อุษา ทัชวาลย์ "การทำงานในสถานที่ไม่พึงพอใจ" วารสารการบริหาร 3 : 46 -
59 เมษายน 2514

Allen, Dale A. "An Analysis of the Guidance Organization and
Services in the Commissioned Intermediate Schools of Indiana,"
Doctor's Thesis Abstract Series. 7 : 15 - 21, 1954.

Appelwhite, Phillip B. Organizational Behavior. New York,
Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1965. 156 p.

Bruke, Warner W. "Leadership as a Function of the Leader, the
Follower and the Situation," Journal of Personality. 33 :
60 - 81, 1965.

Chamers, M. M. and others. "Some Effects of Culture Training on
Leadership in Heterocultural Task Group," International
Journal of Psychology. V.1 : 301 - 304, 1966.

Cook, Richard P. "The Relationship of Principal Leader Behavior
and Teacher Morale to Certain Other Variables in Selected
Urban Elementary Schools," Dissertation Abstract. 31(10) :
5063 - A, April, 1971.

Davis Keith and Scott William. Reading in Human Relations.
New York, McGraw-Hill Book Company, 1959. 115 p.

English, Horace B. and Champney Eva English. A Comprehensive
Dictionary of Psychology and Psychoanalytical Term. New York,
David Mckay Co., 1960. 288 p.

Ferguson, Gorge A. Statistical Analysis in Psychology and
Education. 2nd., London, McGraw-Hill, 1966. 446 p.

_____. Statistical Analysis in Psychology and Educational.
New York, McGraw-Hill, 1971. 492 p.

- Fiedler, Fred E. "A Note on Leadership Theory : The Effective of Social Barriers between Leader and Follower," The Journal of Sociometry. 27 : 60 - 81, July, 1965.
- Fuller, Francis. "Preferences for Male and Female Counselors," The Personnel and Guidance Journal. 42 : 463 - 467, January, 1964.
- Halpin, Andrew W. "The Leader Behavior and Leadership Ideology of Educational Administrators and Aircraft Commanders," Harvard Educational Review. 3 : 18 - 32, June, 1955.
- _____. Theory and Research in Administration. New York, Macmillan Company, 1966. 352 p.
- Hammer, Robert E. "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa : An Application of the Herzberg Two Factor Theory," Dissertation Abstract. 31(7) : 3373 - A, January, 1971.
- Harrell, Thomas W. Industrial Psychology. New Delhi, Oxford & IRH Publishing Co., 1964. 398 p.
- Herzberg, F., Mausner B. and Synderman B. B. The Motivation to Work. New York, John Wiley and Sons Inc., 1959. 157 p.
- Lambert, Donald Benton. "A Study of the Relationship between Teacher Morale and the School Principal's Leader Behavior," Dissertation Abstract. 29(7) : 2454 - A, February, 1969.
- Lawler, Edward E., Patricia A. Renwick and Mary Marcus. "How do you like your job?" Psychology Today. 11(4) : 73 - 79, September, 1977.
- Lindquist, E. F. Design and Analysis in Experiments in Psychology Education. Boston, Houghton Mifflin Co., 1956. 393 p.
- Magnusson, David. Test Theory. Stockholm, Addison-Wesley Publishing Company, 1966. 270 p.
- Maslow, A. H. Motivation and Personality. New York, Harper and Row, Inc., 1968. 69 p.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan, University of Michigan Press, Ann Arbor, 1958. 115 p.
- Ordway, Tead. The Art of Leadership. New York, McGraw-Hill Book Company, Inc., 1963. 308 p.

- Pasuwana, Charoong. Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model of Vocational Educational Personnel in Thailand, Doctor's Dissertation. Indiana University, 1972. 138 p.
- Stogdill, Ralph M. Hand Book of Leadership. New York, The Free Press, A Division of Macmillan Publishing Co., Inc., 1974. 613 p.
- Wiles, Kimball. Supervision for Better Schools. 2nd ed., New Jersey, Prentice Hall, Inc., 1959. 399 p.
- Winer, B. J. Statistical Principles in Experimental Design. New York, McGraw-Hill Book Company, 1962. 672 p.
- Yoder, Dale. Personnel Principle and Policies. Modern Man Power Management, 2nd ed., New Jersey, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1959. 458 p.
- Yoder, Dale and others. Handbook of Personnel Management and Labour Relations. New York, McGraw-Hill Book Company, 1958. 441 p.
- Vroom, V. M. Work and Motivation. New York, John Wiley and Sons, 1964. 331 p.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนวกับพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ผู้วิจัย

นางสาว เบญจวรรณ คิษุบล

ภาควิชา การแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์
อาจารย์

ดร. สุรินทร์ สุทธิชาติพิย์
สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

ประธานกรรมการ
กรรมการ

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2521

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ครูแนะแนวที่เคารพ

ด้วยข้าพเจ้า นางสาว เบญจวรรณ ดิษฐชลธ นิสิตปริญญาโท สาขาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา กำลังทำปริญญาโท เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว กับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมีจุดประสงค์ เพื่อตรวจสอบสภาพความพึงพอใจ ในการทำงานของครูแนะแนวในส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงสภาพการทำงาน จัดหาสิ่งจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ สำหรับครูแนะแนว

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงอย่างที่สุด โดยไม่ต้องเขียนชื่อท่าน หรือ ชื่อโรงเรียนในแบบสอบถาม ขอเรียนว่ากาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย มุ่งศึกษาเป็นส่วนรวม ผลการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อโรงเรียน ต่ออาจารย์ใหญ่ และตัวท่านเองแต่อย่างใด ข้อมูลใดๆที่ท่านตอบข้าพเจ้าจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ผู้สอน ไม่มีโอกาสทราบ

ขอให้ท่านกรุณาส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้ว ส่งคืนตามตำบลที่อยู่ ที่ใดเขียนมาพร้อมแล้วที่ด้านหลังปกของแบบสอบถาม คืนแก่ข้าพเจ้าภายในวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2521

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณา และความร่วมมือของท่าน

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

นางสาวเบญจวรรณ ดิษฐชลธ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็นสองตอน ตอนแรกเป็นแบบสอบถาม พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หรือ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการของท่าน ตอนที่สองเป็นแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงานของครูแนะแนว

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสองตอนนี้ ขอความกรุณาให้ตอบทุกข้อ อย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะจะทำให้แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือ ขอให้ท่านตอบให้ถูกต้องตามสภาพความเป็นจริงอย่างที่สุด เพราะจะทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้นำไปใช้ประโยชน์แก่ครูแนะแนวได้ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเป็นส่วนรวม มิได้เฉพาะเจาะจง โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง หรืออาจารย์ใหญ่ท่านใดท่านหนึ่ง โดยเฉพาะ ดังนั้นผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อ โรงเรียน ต่ออาจารย์ใหญ่ และตัวท่านเองแต่อย่างใด เพราะผลการวิจัยเป็นเพียงการตรวจสอบสภาพความพึงพอใจ ในการทำงานของครูแนะแนว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร เพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงาน จัดหาสิ่งจูงใจและสวัสดิการต่างๆ สำหรับครูแนะแนว

ตอนที่ ๑ แบบสอบถาม พฤติกรรมผู้นำ

แปลเรียบเรียงและดัดแปลงจาก Ohio State Leadership Studies

โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิจิตร วรุตบางกูร

โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่า อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ
ของโรงเรียนของท่าน แสดงอาการ ดังข้อความข้างหรือไม่ เขียนวงกลมรอบตัวอักษร
ข ก ง ตัวใดตัวหนึ่ง เมื่อ

ก หมายถึง อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการแสดงอาการดังกล่าว เสมอ ๆ

ข หมายถึง อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการแสดงอาการดังกล่าว บ่อยครั้ง

ค หมายถึง อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการแสดงอาการดังกล่าว นาน ๆ ครั้ง

ง หมายถึง อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการแสดงอาการดังกล่าว น้อยมาก หรือ ไม่เคย

- | | |
|--|---------|
| ๑. ช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของคณะครู | ก ข ค ง |
| ๒. แสดงให้คณะครูเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการอย่างชัดเจน | ก ข ค ง |
| ๓. ทำให้คณะครูรู้สึกอบอุ่น และสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน | ก ข ค ง |
| ๔. มีความคิดใหม่ๆ และร่วมทดลองกับคณะครู | ก ข ค ง |
| ๕. ทำตัวเป็นหัวหน้าที่แท้จริงของคณะครู | ก ข ค ง |
| ๖. เป็นคนที่คณะครูเข้าใจง่าย | ก ข ค ง |
| ๗. ปกครองอย่างเข้มแข็ง | ก ข ค ง |
| ๘. มีเวลาที่จะฟังความคิดเห็นของคณะครู | ก ข ค ง |
| ๙. กำหนดผลงานที่มอบหมายของคณะครู | ก ข ค ง |
| ๑๐. แข็งใจให้คณะครูทราบล่วงหน้าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง | ก ข ค ง |
| ๑๑. พูดแบบที่คณะครูไม่ขัดข้องสงสัย | ก ข ค ง |
| ๑๒. ชอบทำงานตามลำพัง และไม่สั่งสรรกับผู้อื่น | ก ข ค ง |
| ๑๓. รมิตรระวางต่อสวัสดิภาพของคณะครู | ก ข ค ง |
| ๑๔. รู้จักเลือกคนให้เหมาะกับงาน | ก ข ค ง |
| ๑๕. เป็นปากเสียงของคณะครู | ก ข ค ง |
| ๑๖. กำหนดเวลาทำงานควรเสร็จ | ก ข ค ง |

๑๗. วางมาตรฐานการทำงานของคณะครู ก ข ค ง
๑๘. ปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำต่าง ๆ และการตัดสินใจของท่าน ก ข ค ง
๑๙. แจ้งให้คณะครูทราบความเคลื่อนไหวตลอดเวลา ก ข ค ง
๒๐. ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาคณะครู ก ข ค ง
๒๑. สนับสนุนความคิดเห็นของคณะครู และการปฏิบัติงานของคณะครู ก ข ค ง
๒๒. เร่งให้คณะครูทำงานเสร็จทันเวลา ก ข ค ง
๒๓. ปฏิบัติต่อคณะครูอย่างยุติธรรม ก ข ค ง
๒๔. สนับสนุนให้คณะครูทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ก ข ค ง
๒๕. อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการได้ทุกอย่างที่อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ
ขอจากผู้บังคับบัญชา ก ข ค ง
๒๖. เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงาน ก ข ค ง
๒๗. ทำให้คณะครูเข้าใจการบริหารงาน ก ข ค ง
๒๘. เป็นกันเองและพบบง่าย ก ข ค ง
๒๙. ให้คณะครูปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับ ก ข ค ง
๓๐. ไม่สามารถแก้ไข สถานการณ์เฉพาะหน้าได้ ก ข ค ง
๓๑. ทำให้คณะครูกลัว และสบายใจที่จะพูดกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ ก ข ค ง
๓๒. ทำให้คณะครูทราบว่า อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการมุ่งหมายอะไรจากคณะครู ก ข ค ง
๓๓. พุดแทนคณะครูทุกกรณี ก ข ค ง
๓๔. ยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะครู ก ข ค ง
๓๕. หวังว่าคณะครูจะต้องทำงานเต็มความสามารถ ก ข ค ง
๓๖. ปล่อยให้ผู้อื่นทำหน้าที่ผู้นำ ก ข ค ง
๓๗. เสนอผู้บังคับบัญชา ให้ปรับปรุงสวัสดิภาพของครู ก ข ค ง
๓๘. ปรึกษาคณะครูก่อนดำเนินงานสำคัญ ก ข ค ง
๓๙. หวังว่าคณะครูต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ก ข ค ง
๔๐. พยายามทำให้คณะครูทำงานเป็นหมู่คณะ ก ข ค ง

ตอนที่ ๒

ให้ท่านเขียนเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องตัวเลือกใดตัวหนึ่ง ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่าน กำลังประสบอยู่ หรือที่ท่านรู้สึก ก่อนตอบคำถามโปรดอ่านข้อความ อย่างละเอียดแล้วพิจารณาความรู้สึกของท่านให้ถี่ถ้วน ก่อน โดยที่แบบสอบถาม

แต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือก ๕ ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 ครูในโรงเรียนมองเห็นประโยชน์ในการจัดบริการแนะแนวว่ามีส่วนช่วยให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น.....					
2 อาจารย์แนะแนว เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความเสียสละความอดทน.....					
3 ท่านมักจะมีความคิดเห็นขัดแย้งกับเพื่อนครู ในการปฏิบัติงานร่วมกัน.....					
4 อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการแสดงความสนใจในการดำเนินงานแนะแนวและซักถามปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานแนะแนว.....					
5 การที่อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการเอาใจใส่ดูแลงานแนะแนว ช่วยให้การดำเนินงานแนะแนวลุล่วงไปด้วยดี.....					
6 ท่านคิดที่จะลาออกจากตำแหน่งครูแนะแนว.....					
7 อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการมอบความไว้วางใจ ให้ท่านทำงานแนะแนวตามโครงการที่วางไว้.....					
8 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสมควรแก่สภาพของท่าน.....					
9 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้เพิ่มในแต่ละปี.....					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	
10 ท่านคิดว่าการเป็นครูแนะแนว จะมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่าครูอื่น.....					
11 ฝ่ายแนะแนวของโรงเรียนท่าน มีโอกาสได้รับเอกสารหรือข่าวสารความเคลื่อนไหวใหม่ๆ เกี่ยวกับวงการแนะแนว.....					
12 อาชีพครูแนะแนว มีความสำคัญต่อระบบบริหารของโรงเรียน.....					
13 ท่านสามารถทำงานร่วมกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการด้วยความสบายใจ.....					
14 อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการสนใจและติดตามผล การประเมินผลงาน ของโครงการแนะแนว.....					
15 ท่านมีโอกาสทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆของนโยบายการดำเนินงานของโรงเรียน.....					
16 ในที่ประชุม อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการมักจะกล่าวถึงความสำคัญแก่งานแนะแนว.....					
17 เมื่อมีการประชุมผู้ปกครอง ผู้ปกครองให้ความสนใจและความร่วมมือด้วยดี.....					
18 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่สำคัญๆ ของโรงเรียน.....					
19 ท่านสามารถเลือกวิธีการ ในการดำเนินงานแนะแนวได้อย่างเป็นอิสระ.....					
20 ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการพิจารณาด้วยดี ในที่ประชุม.....					
21 ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนของสถาบัน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน.....					
22 เมื่อมีเรื่องไม่สบายใจ เพื่อนครูมักจะขอคำปรึกษาจากท่าน.....					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23 งานแนะแนวเป็นงานที่ตรงกับวิชาที่ท่านเรียนมา					
24 งานแนะแนวเป็นงานที่ลักษณะการทำงาน ความรู้ความสามารถสนใจใฝ่อยากทำ.....					
25 ท่านพร้อมที่จะใช้เวลาว่างหลังจากงานเลิกแล้ว ในการที่จะสนทนากับนักเรียน.....					
26 ท่านมักจะได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรเกี่ยวกับการแนะแนวของชุมชน.....					
27 ท่านมีโอกาสดที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไปเรียนต่อ.....					
28 งานแนะแนวที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดได้ขยายขอบเขตมากกว่าเดิม					
29 ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงกว่านี้.....					
30 เงินเดือนของท่าน เหมาะสมกับสภาพตำแหน่ง และปริมาณงาน.....					
31 อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการเต็มใจรับฟัง ข้อเสนอแนะของท่านเกี่ยวกับ การปรับปรุงงานแนะแนว.....					
32 อาจารย์ครูแนะแนว ได้รับการยกย่อง และนับถือจากบุคคลทั่วไป.....					
33 เมื่อนักถึงเพื่อนร่วมงาน ท่านอยากจะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่.....					
34 เมื่อท่านมีปัญหา ท่านมีเพื่อนที่ไว้ใจได้รับฟังปัญหาของท่าน.....					
35 โรงเรียนของท่านจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับงานแนะแนวแก่ครูในโรงเรียน.....					
36 โรงเรียนของท่าน มีการวางโครงการแนะแนวไว้อย่างแน่นอนเป็นหลักฐาน.....					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ สนใจ
37 เมอมครเขามาทำงานใหม่ หรือได้รับตำแหน่งใหม่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการจัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำ ให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน และตำแหน่งที่ได้รับ.....					
38 ท่านรู้สึกพอใจกับชั่วโมงสอนของท่าน.....					
39 เมื่อเสร็จสิ้นการให้คำปรึกษา ท่านนำเอาปัญหาของผู้ขอรับคำปรึกษาไปครุ่นคิด และ วิตกกังวล.....					
40 การที่ท่านต้องทุ่มเทเวลาให้แก่งานแนะแนวเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว.....					
41 บรรยากาศห้อง แนะแนวของท่าน สงบและเป็นส่วนตัวเหมาะสำหรับการให้คำปรึกษา.....					
42 ท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไว้ใช้ในการแนะแนวอย่างเพียงพอ.....					
43 ท่านเห็นด้วยกับความคิดที่ว่า งานแนะแนวทำให้ท่านมีเวลาส่วนตัวน้อยลง.....					
44 อาชีพครูแนะแนว เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง.....					
45 ท่านทำงานเพราะหวังจะได้รับบำเหน็จ บำนาญ เมื่อลาออกจากงาน.....					

กรุณาตรวจสอบว่าท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อทั้งสองตอนแล้ว

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอบพระคุณในความกรุณาและความร่วมมือของท่าน