

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2535 เกี่ยวกับการประสานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม การตั้งและจัดสรรงบประมาณ การกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยข้อมูลและประสานส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ( อิศระ เสียงพระะดี และ ธวัชชัย พิภูลแก้ว มปป.: 113) นอกจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ตามพระราชกฤษฎีกายังได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด และศึกษาธิการจังหวัดหรือนายอำเภอ หรือปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในอำเภอโดยเฉพาะ และงานกรมต่าง ๆ ที่ไม่มีตัวแทนในระดับอำเภอ เช่น งานครูสภา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2543 : 1) รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เมื่อพิจารณาถึงภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดังกล่าวมาแล้ว นับเป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้มีภารกิจหลักเกี่ยวกับงานด้านนโยบายและแผนของกระทรวง การกำกับเร่งรัด และติดตามการดำเนินงานด้านนโยบายของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จึงเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ โดยมีจุดมุ่งหมายปลายทางที่จะช่วยให้พลเมืองของชาติได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ ทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยแห่งการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพมีรายได้เลี้ยงตนเอง สร้างพลังครอบครัว ชุมชน และสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างสรรค์พัฒนาสังคมประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองและมั่นคง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ ในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมให้มีความเหมาะสมกับการเป็นหน่วยงานในชุมชนตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค โดยได้กำหนดให้มีการประเมินการบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพื่อพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2543 : 2) ซึ่งในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์กรเพราะถือเป็นบุคคลที่มีอำนาจสูงสุดที่จะเป็นผู้กำหนดนโยบายทิศทางการทำงานและการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (สุนันทา เลานันท์ 2531 : 14) เพราะการบริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์คือมีความรู้ความสามารถ เทคนิควิธีการ และโดยเฉพาะในส่วนราชการต้องเกี่ยวข้องกับทั้งระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ โดยมีบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการในหน่วยงานเป็นกำลังร่วมกันปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการใช้เทคนิควิธีการระดมทรัพยากรต่างๆ มาช่วยกันในการดำเนินการเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำในการจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถด้วยความเต็มใจ เพราะการปฏิบัติงานจะมี ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจ (Morale) ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นภาวะแห่งจิตใจที่แสดงออกมาให้เห็นอย่างใดอย่างหนึ่งในแง่ของความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ ภาวะจิตใจดังกล่าวเรียกว่าบุคคลนั้นมีขวัญดี หรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดี ในทางตรงกันข้ามหากภาวะจิตแสดงออกให้เห็นถึงความหมกหมอง ท้อแท้ เบื่อหน่ายก็จะเรียกว่าบุคคลนั้นมีขวัญที่ไม่ดี ไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ทำได้จะออกมาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (ดำรง สิมพลิงค์ 2524 : 81) ดังนั้น การบริหารจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์คือความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการจูงใจในการบริหารจัดการ... เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ในการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอก็เช่นเดียวกัน ตามภาระหน้าที่ดังกล่าวมาแล้วนั้นต้องเกี่ยวข้องกับประสานสัมพันธ์ และให้บริการกับบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย ศึกษาธิการอำเภอซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำของหน่วยงาน จำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำให้เหมาะสมให้เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน (พนัส หันนาคินทร์ 2526 : 70) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ผู้นำจะประสบผลสำเร็จในการนำกลุ่ม หรือองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมาเนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละคนแตกต่างกัน โดยมีความถนัดและประสบการณ์เป็นปัจจัยในการพัฒนาพฤติกรรม ฉะนั้น พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน

หรือไม่ หากผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร

ในสภาพปัจจุบันการบริหารงานสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่ายังไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารสำนักงานตามเป้าหมายที่กระทรวงกำหนดเท่าที่ควร จากการประเมินผลการบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอประจำปี 2543 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการปรากฏว่ามีอำเภอที่ไม่ผ่านเกณฑ์ซึ่งต้องปรับปรุงแก้ไข จำนวน 135 อำเภอ อยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 อำเภอ ซึ่งโดยสรุปมีปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การบริหารงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอทำให้ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ บุคลากรบางส่วนขาดขวัญกำลังใจเนื่องจากไม่สามารถเติบโตในตำแหน่งตัวเองได้ การขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หัวหน้างานส่วนมากปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารมากกว่าการเป็นผู้นำทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดการริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงบทบาทหน้าที่และโครงสร้างไม่ชัดเจนทำให้ศึกษาธิการอำเภอปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ด้วยความล่าช้าอีกทั้งในปีงบประมาณ 2542-2543 มีข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอและจังหวัดนครศรีธรรมราชลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าบางคนยังมีอายุราชการเหลืออยู่อีกหลายปี จึงเป็นไปได้ว่าสาเหตุหนึ่งของการลาออกจากราชการอาจมาจากการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ( สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2543 : 87-95 , สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช 2543 : 44-48 )

จากปัญหาที่พบดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติในการแก้ไข โดยให้จังหวัดร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เพื่อพัฒนาให้การบริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจากสภาพปัญหาอุปสรรคที่พบจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานและประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยรวมทั้งระดับจังหวัด และระดับกระทรวงหากไม่ได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องจริงจัง โดยเฉพาะพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอต้องพัฒนาให้เป็นไปตามบทบาทที่คาดหวังเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรและตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานในสำนักงานและขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นเห็นได้ว่าจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอและขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการนั้น ต่างเป็นคัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะขวัญในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หากศึกษาธิการอำเภอสามารถสร้างเสริมขวัญของข้าราชการได้ก็จะนำ

ไปสู่ประสิทธิภาพของงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นที่ยอมรับในฐานะตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการโดยทั่วไปได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและสนใจจะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาริการอำเภอว่ามีพฤติกรรมผู้นำแบบใดมากน้อย แต่ไหน ข้าราชการในสำนักงานศึกษาริการอำเภอมีขวัญอยู่ในระดับใด และพฤติกรรมผู้นำของศึกษาริการอำเภอกับขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการสร้างเสริมขวัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องใช้พัฒนาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาริการอำเภอให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษาริการอำเภอ ตามความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาริการอำเภอ จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาริการอำเภอ จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาริการอำเภอ กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาริการอำเภอ จังหวัดนครศรีธรรมราช
4. เพื่อสร้างสมการทำนายขวัญในการปฏิบัติงาน โดยใช้พฤติกรรมผู้นำของศึกษาริการอำเภอ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของศึกษาริการอำเภอ และขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาริการอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดในเรื่องพฤติกรรมผู้นำของศึกษาริการอำเภอ จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของฮาลปิน (Halpin) และไวเนอร์ (Winer) แห่งมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ซึ่งได้ปรับปรุงพัฒนามาจากแบบสอบถามของเฮมพ์ฟิลและคูนส์ (K. Hemphill and Alvin E. Coons) ที่สร้างแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำชื่อว่า LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) โดยได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ (Initiation Struture) พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) กับแนวความคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ใช้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องบูรณาการและกำหนดเป็นองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานจากสองทฤษฎี คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และ

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก ( Herzberg ) กำหนดเป็นองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน รวม 8 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความเจริญก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ สภาพในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และเงินเดือนและผลตอบแทน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความสัมพันธ์กัน
2. พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอสามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอได้

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร
 

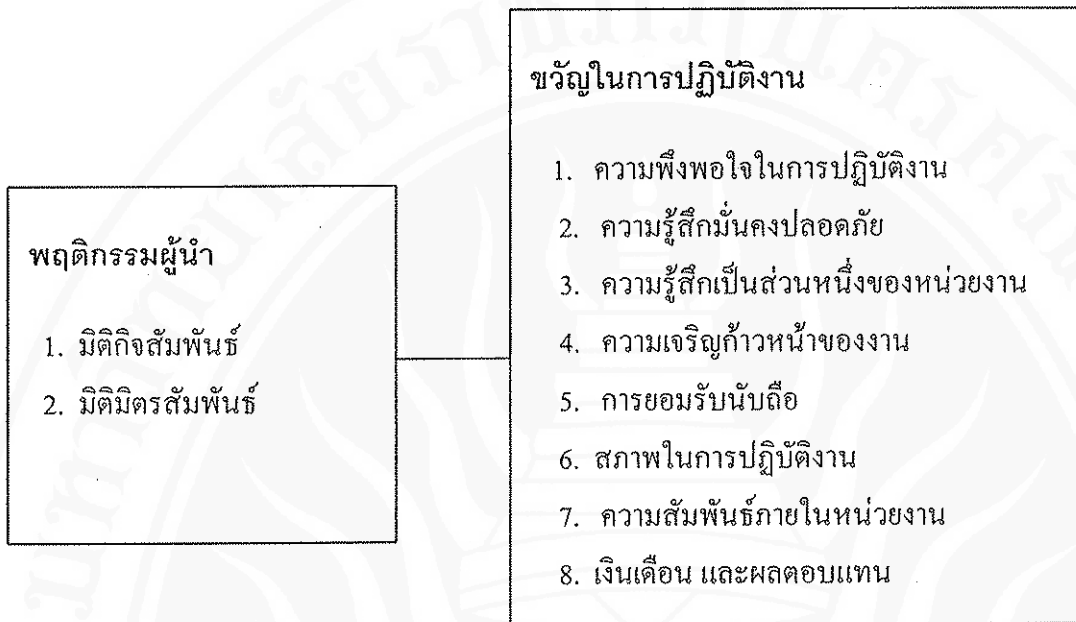
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ใน 21 อำเภอ 2 จังหวัด ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ 2544 จำนวน 89 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 

ตัวแปรที่ 1 คือ พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ซึ่งแบ่งออกเป็น

  - 1 พฤติกรรมผู้นำมีตึกงสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ
  - 2 พฤติกรรมผู้นำมีมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ

ตัวแปรที่ 2 คือ ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่

  1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  2. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
  3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
  4. ความเจริญก้าวหน้าของงาน
  5. การยอมรับนับถือ
  6. สภาพในการปฏิบัติงาน
  7. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
  8. เงินเดือน และผลตอบแทน



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับขวัญในการปฏิบัติงาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของศึกษานิเทศก์อำเภอในการชักนำประสานงานให้ข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชาในสำนักงานให้ปฏิบัติงานตามนโยบายให้สำเร็จลุล่วง แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ

1.1 พฤติกรรมมิติมотивสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอที่แสดงออกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตนกับข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานตามนโยบายและภาระหน้าที่ การมีสัมพันธ์ภาพต่อกันและการติดต่อสื่อสาร วิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง มีความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ และผลสำเร็จของการทำงาน

1.2 พฤติกรรมมิติมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมศึกษานิเทศก์อำเภอที่แสดงเกี่ยวกับความเป็นมิตร ความไว้วางใจ ความนับถือกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปอย่างอบอุ่นไม่เป็นทางการ และมีความเป็นกันเองสูง

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หมายถึง ภาวะจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่จะมุ่งหน้าที่ทำงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่ลดละเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน คือ

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข ความพอใจของข้าราชการในสำนักงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ อย่างเพียงพอจนทำให้ข้าราชการในสำนักงานเกิดกำลังใจ เต็มใจ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกมั่นคงใจในการประกอบอาชีพ หลักประกันต่าง ๆ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแนวทางปฏิบัติ และการบริหารงานในหน่วยงาน รู้สึกว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงาน และการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน

2.4 ความเจริญก้าวหน้าของงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์หรือศึกษาต่อเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สามารถพัฒนาไปในระดับสูง

2.5 การยอมรับนับถือ หมายถึง สภาพการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอก การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติ

2.6 สภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพสถานที่ทำงาน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ความสะดวกสบาย และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในที่ทำงาน

2.7 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.8 เงินเดือน และผลตอบแทน หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง รางวัล และสวัสดิการต่าง ๆ

3. ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ หมายถึง ข้าราชการทุกประเภทยกเว้นศึกษาธิการอำเภอ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ หรือกิ่งอำเภอในจังหวัดนครศรีธรรมราช

## ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยมีประโยชน์ ดังนี้

### ด้านการนำไปใช้

1. ทำให้ทราบระดับพฤติกรรมผู้นำมีมติสัมพันธ์ และมีมติมิตรสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาในส่วนใด
2. ทำให้ทราบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับใด
3. ทำให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ หรือไม่ และสัมพันธ์กันอย่างไร
4. เพื่อเป็นประโยชน์กับศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความเหมาะสม อีกทั้ง เพื่อหาแนวทางสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นการเสริมประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน
5. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานระดับจังหวัด ระดับเขตการศึกษา และระดับกระทรวงใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอให้เหมาะสมเตรียมคนลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา ต่อไป

### ด้านความรู้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดความรู้ใหม่ในด้านพฤติกรรมผู้นำที่จะมีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการอย่างไร นอกจากนี้ยังสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ