

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงาน
ของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

ศุภมงคล กุมภีร์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2560


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สุมงคล กุมภีร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวี)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พฤษาณิกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวี)



.....กรรมการ
(ดร.สถาพร พฤษาณิกุล)



.....กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชุด สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุทรร ชำนาญ และดร.ชัยพจน์ รั้งงาม อาจารย์ภาควิชาการบริหาร การศึกษา และนายสรวุฒิ แสวงดิลก ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตากวน ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา และให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณบุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ให้ความรัก ความเมตตา และประสิทธิประสาทวิชาการความรู้ ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สุมงคล กุมภีร์

58920936: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ ความสุขในการทำงานของครู/ สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

สุมงคล กุมภีร์: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 (THE RELATIONSHIP BETWEEN INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHER'S WORKPLACE HAPPINESS IN BANKHAI DISTRICT UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภารดี อนันต์นาวิ, กศ.ด., สถาพร พุทธิพิบูล, ปร.ด. 137 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่สอนในสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระของ เขต 1 จำนวน 178 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .48-.86 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38-.81 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920936: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE RELATIONSHIP/ INSTRUCTIONAL LEADERSHIP/ TEACHER'S WORKPLACE HAPPINESS/ RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

SUMONGKHOL KUMPHÉE: THE RELATIONSHIP BETWEEN INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHER'S WORKPLACE HAPPINESS IN BANKHAI DISTRICT UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPORN PRUETIKUL, Ph.D. 137 P. 2017.

The purpose of this research was to study the relationship between instructional leadership of school administrators and teacher's workplace happiness in Bankhai district under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 178 teachers from schools in Bankhai district under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The instrument employed for the data collection was a set of five-point-rating-scale questionnaire. The discrimination of instructional leadership of school administrators questionnaires was between .48-.86 and the coefficient reliability was at .97, and teacher's workplace happiness questionnaire was between .38-.81 and the coefficient reliability was at .93. The statistics in the study were Mean, Standard Deviation, and Pearson product-moment correlation coefficient.

The results of the study were as follows:

1. The instructional leadership of school administrators in Bankhai district under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspects was rated at a high level.
2. The teacher's workplace happiness in Bankhai district under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspects was rated at a high level.
3. The relationship between instructional leadership of school administrators and teacher's workplace happiness in Bankhai district under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 had a positive relationship nearby high level by statistically significant at .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
สภาพการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	16
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	34
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุข ในการทำงานของครู.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	78
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก.....	111
ภาคผนวก ข.....	115
ภาคผนวก ค.....	125
ภาคผนวก ง.....	134
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	137

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 52
2	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน..... 60
3	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา..... 61
4	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา..... 62
5	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน..... 63
6	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร..... 64
7	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน..... 65
8	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน..... 66
9	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด..... 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
10	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู.....	68
11	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ.....	69
12	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ.....	70
13	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้.....	71
14	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	72
15	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	72
16	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านความรักในงาน.....	73
17	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านความสำเร็จในงาน.....	74
18	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และทดสอบระดับ นัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุข ในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1.....	76
20 ผลค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	126
21 ผลค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข ในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	132
22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระบี่ของ เขต 1.....	135
23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข ในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1.....	136

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาอนาคตของประเทศไทยให้ก้าวทันกับสถานการณ์โลก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเกษตร การค้าและการลงทุน รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาคนในชาติให้มีความพร้อมรับสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกวัน และเร่งพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ ความสามารถ ทัดเทียมนานาชาติประเทศ ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ และเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 28) การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักการคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะและค่านิยมที่ดีงาม เพื่อกำหนดดำเนินชีวิต สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (วรรณ ขุนศรี, 2549, หน้า 65)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 กล่าวถึงกระบวนการจัดการศึกษา และการจัดระบบโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสภาพความต้องการในแต่ละพื้นที่ อีกทั้งยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา ส่วนมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง งานบริหารสถานศึกษานั้น ไม่ว่าจะเป็สถานศึกษาขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ภาระหน้าที่ของผู้บริหารและงานที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติย่อมต้องมึงานทุกอย่างที่เหมือนกันทั้งสิ้น โดยถือว่างานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ส่วนงานอื่น ๆ นั้นถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน (จันทราณี สงวนนาม, 2553, หน้า 147)

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 2) สอดคล้องกับสุพชาติ ชุ่มชื่น (2554, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเข้าใจขอบข่ายของงานวิชาการ ตลอดจนภาระหน้าที่และองค์ประกอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นอย่างดี ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) เป็นแนวคิดการพัฒนาการเรียนรู้อันดีของนักเรียนและการสอนของครู โดยใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งสถานศึกษา มีความหลากหลายในรูปแบบการพัฒนาและประเมินผล การพัฒนาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน ก่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา บทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ดี มีความพร้อมในการปฏิบัติตนรวมทั้งแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อยู่เสมอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 222)

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาแล้ว ครูก็นับเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญไม่แพ้กัน เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน หากครูมีความสุขในการทำงานก็ย่อมส่งผลดีต่อตัวครูผู้สอนและนักเรียนด้วยเช่นกัน แต่ในสภาพปัจจุบันครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง แม้ในช่วงเวลาที่ปิดภาคเรียนซึ่งควรเป็นเวลาพักผ่อนคลายความเครียด แต่ภารกิจของครูมีกิจกรรมเพิ่มเติม ทำให้บางครั้งบุคลากรเหล่านั้นเกิดความท้อแท้และไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นั่นหมายถึง คุณภาพของผู้เรียนด้วย (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) การเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ครูผู้สอน ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญ การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะส่งผลให้บุคลากรยอมอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกละเอียดและเจตคติที่ดีต่องานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานและยอมอุทิศตนเพื่องาน (อชญา คิสาลัง, วาโร เฟ็งสวัสดิ์ และศิริดา บุรชาติ, 2554) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ จำเป็นต้องนำการปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือ จัดหาทรัพยากร

สร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร (สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง, 2549)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการแล้วงานบริหารสถานศึกษา จะดำเนินไปด้วยความคล่องตัว ประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือบรรลุ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา มีความพร้อมรับการตรวจประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงาน ภายนอก ได้รับผลการประเมินที่ดีและได้รับคำชมเชย ส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้น ในการทำงาน สอดคล้องตามแนวคิดของ Warr (2007) ที่มองว่า ความสุขในการทำงานเป็นการที่ บุคคลมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน และเกษม ดันติผลาชีวะ (2546) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ จะส่งผลให้เกิดอัตราการขาดงานบ่อย มีความเห็นแก่ตัวในการปฏิบัติงาน เหวี่ยงเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน และเกิดปัญหาความขัดแย้ง จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานของครู ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารงานและบริหารคนอย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ตลอดจนมีความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม ต่างๆ เพื่อการพัฒนาความสุขของครู มีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาความคิดและทัศนคติในการทำงานเชิงรุก การคิดเชิงบวก ส่งเสริม การทำงานเป็นทีม ครูมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพอันเป็นผลมาจากความสุขที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน

สถานศึกษาในเขตอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 30 สถานศึกษา มีจำนวนครู 330 คน และมีจำนวนนักเรียน 5,534 คน ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาตนเองสู่สากล เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม บนพื้นฐานของความสมานฉันท์ และพอเพียง แต่เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีการประกัน คุณภาพการศึกษา ทำให้ครูในสถานศึกษาอำเภอบ้านค่าย มีภาระงานมากขึ้น จากการจัดการเรียน การสอนที่ต้องจัดเป็นประจำ เพื่อให้สถานศึกษามีผลงานในการรองรับการประเมินทั้งจากภายใน และภายนอก ส่งผลให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน เพราะต่างคนต่างต้องการงานในหน้าที่

ของตนเพื่อให้การประเมินผ่านไปได้อย่างดี การทำงานขาดการประสานงานกัน ทำให้ขาดมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน ขาดการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันและกันในการทำงาน เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งความชัดเจนในการบริหารงานสถานศึกษาทางด้านงานวิชาการของผู้บริหาร ขาดการดำเนินการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู ติดตามตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน จัดการหลักสูตร และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกรู้สึกอึดอัดใจ ไม่กระตือรือร้น ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ไม่มีผู้ชี้แนะ และช่วยเหลือในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จในงานวิชาการ ปฏิบัติงานในหน้าที่แค่พอหมดเวลาหรือให้ผ่านการประเมินไปในแต่ละครั้ง ผลงานทางวิชาการของสถานศึกษาที่ได้ออกมาไม่เต็มประสิทธิภาพ ทำให้ครูโดนตำหนิจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอกที่มาประเมิน ครูจึงไม่เกิดความพึงพอใจและขาดความสุขในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง, 2558)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจและมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำในการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ลดปัญหาความขัดแย้ง อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

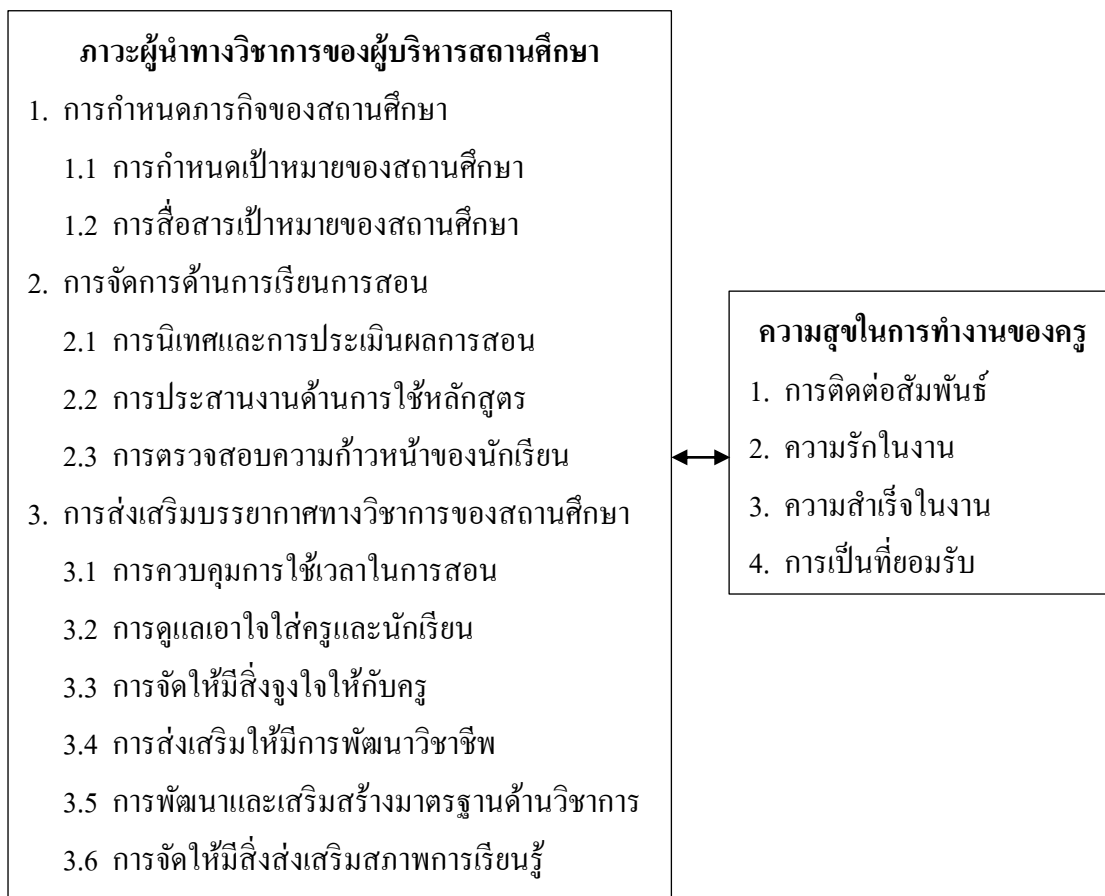
สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายและด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และศึกษาความสุขในการทำงานของครูตามแนวคิดของ Manion (2003) โดยกำหนดไว้ 4 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำและใช้เสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับครู

2. เป็นข้อมูลหรือแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมในโอกาสต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy ประกอบด้วย 1) การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และศึกษาความสุขในการทำงานของครูใช้แนวคิดของ Manion โดยกำหนดไว้ 4 ด้านคือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 330 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 3.1.1 การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา
- 3.1.2 การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา
- 3.1.3 การนิเทศและการประเมินผลการสอน
- 3.1.4 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

- 3.1.5 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
- 3.1.6 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
- 3.1.7 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน
- 3.1.8 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
- 3.1.9 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 3.1.10 การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
- 3.1.11 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
- 3.2 ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย ประกอบด้วย
 - 3.2.1 การติดต่อสัมพันธ์
 - 3.2.2 ความรักในงาน
 - 3.2.3 ความสำเร็จในงาน
 - 3.2.4 การเป็นที่ยอมรับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำครูและบุคลากรทุกฝ่ายในการบริหารงานวิชาการ ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา

1.1 การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา

1.1.1 การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับคณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน มีการจัดทำระบบงาน มีกรอบระยะเวลา มีการมอบหมาย ความรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่ และการดำเนินงานที่ชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ โดยเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1.1.2 การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารเป้าหมายสำคัญทางวิชาการไปยังครู ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบ และมีความเข้าใจต่อเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและทั่วถึง

1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

1.2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่ครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำ สร้างความเข้าใจแก่ครู ในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผลหลักสูตร ตลอดจนประสานงานกับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ในการสอนในห้องเรียน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยพิจารณาจากผลการทดสอบ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร ตลอดจนการวางแผนพัฒนาและช่วยเหลือนักเรียน

1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

1.3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยพยายามกำจัดหรือควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียน

1.3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเป็นเสาหลักและให้ความช่วยเหลือแก่ครู และนักเรียน โดยมีการปฏิบัติภารกิจอยู่ในสถานศึกษา เป็นส่วนใหญ่ เข้าพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียนอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อจะได้รับข้อมูลในด้าน ความต้องการ ตลอดจนผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู และนักเรียนทราบ

1.3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างแรงจูงใจในการชกแจงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ โดยกำหนดให้มีเกณฑ์หรือการให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการสอนที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการจัดให้มีการฝึกอบรม การสัมมนา หรือมีการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ

1.3.5 การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง บทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา โดยสร้างความคาดหวังที่สูงแก่ครูและนักเรียน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

1.3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน โดยจัดระบบของการให้รางวัล อย่างชัดเจนและเป็นทางการแก่นักเรียนที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง หรือนำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก การปรับปรุงสภาพแวดล้อม ตลอดจนการที่ครูแสดงออกถึงการตระหนักในคุณค่าของความสำเร็จของนักเรียน

2. ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และครูในสถานศึกษา มีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน

2.1 การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ของครูในสถานศึกษา โดยที่ครูร่วมกัน ทำงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการติดต่อประสานงานระหว่างกัน มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เกิดสัมพันธ์ภาพ ที่ดีระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ ทำให้รู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษา

2.2 ความรักในงาน หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระหน้าที่ในการทำงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่ได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวังเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ทำงาน เกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่าตนได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดผลการทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

2.4 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการทำงานทั้งจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การปฏิบัติงาน เช่น การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานต่าง ๆ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1

5. ครู หมายถึง ผู้ที่สอนในสถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1

6. อำเภอบ้านค่าย หมายถึง อำเภอที่ตั้งอยู่ในจังหวัดระยอง ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอปลวกแดง และอำเภอวังจันทร์ ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอเมืองระยอง ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอวังจันทร์และอำเภอเมืองระยอง ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอนิคมพัฒนา

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 หมายถึง องค์กรทางการศึกษาที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ให้มีเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเขตพื้นที่บริการ จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอนิคมพัฒนา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1/ 24 ถนนท่าประดู่ ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง รหัสไปรษณีย์ 21000 มีพื้นที่ดูแลและรับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอนิคมพัฒนา จำนวนข้อมูลจำนวนสถานศึกษา สถานศึกษาของรัฐ จำนวน 115 แห่ง 1 สาขา สถานศึกษาเอกชน 33 แห่ง จำนวนสถานศึกษา 116 แห่ง จำนวนนักเรียนในสังกัด (รวมเอกชน) รวมทั้งสิ้น 71,230 คน จำนวนบุคลากรในสังกัด รวมทั้งสิ้น 2,093 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษา ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง “ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา” และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 4 ได้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีทิศทางการพัฒนาการศึกษา ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ, 2558)

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 “เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ สู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ผู้เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐาน เน้นการศึกษาสู่อาชีพและมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน สู่ประชาคมโลก

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

3. พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนัก จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี

4. ส่งเสริมระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม ตามหลักธรรมาภิบาล

เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และได้สมดุล และผู้เรียนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อน การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เน้นการบริหารแบบมี ส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อบุคลากรและสถานศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จุดเน้น

สืบเนื่องจากนายกรัฐมนตรีนโยบายของคณะกรรมการต่อสถานศึกษา โดยมียุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย เป็น 5 นโยบายทั่วไป 7 นโยบายเฉพาะ และ 10 นโยบายเร่งด่วน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายให้มีความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดจุดเน้นเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดยใช้งบประมาณที่ได้รับตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2558 ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้กำหนดจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 จุดเน้น และในแต่ละจุดเน้นจะกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน ดังนี้

1. จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

เป็นรายบุคคล

2. จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

2.2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

2.4 องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและการจัดสรรครู ตระหนักและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ ย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และสังคม

3. จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

3.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน

จะเห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษามีภารกิจในการจัดบริการทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ครอบคลุมเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส เด็กพิการและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ พัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และสังคม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข บริหารจัดการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1, 2558)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

จันทร์านี สงวนนาม (2553, หน้า 148) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผล ตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร สถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2553, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารจัดการกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพล เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน เป็นไปอย่างราบรื่น

วิภา ทองหง่า (2554, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร กิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษา เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา เป็นเครื่องมือชี้วัด ความสำเร็จความสามารถของผู้บริหาร และคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 4) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการ กิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการ ปรับปรุง และพัฒนากิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผล ต่อผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ กับผู้เรียน

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในขอบข่ายการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน ได้มีนักวิชาการและหน่วยงาน ทางการศึกษา กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 13) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของการบริหาร และจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการไว้ 8 ภารกิจ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 23-25) ได้กำหนดขอบข่าย และภารกิจการบริหารงานวิชาการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร
ท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จันทร์ฉาวา แจ่มจำรัส (2552, หน้า 29) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ ขอบข่ายของเนื้อหาและหลักการบริหารงานด้านวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลการศึกษา
4. ด้านการนิเทศภายใน
5. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน อันได้แก่ งานด้านจัดหลักสูตรและบริหารหลักสูตร การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอน การนิเทศ การวัดผลและประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540, หน้า 27-31) ได้กล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 12 ประการ คือ

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรผู้เรียนและชุมชน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำ และสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

กฤษณา โอภาสวัฒนา (2549, หน้า 64) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้บรรลุตามภารกิจหน้าที่ และจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามจุดหมายที่วางไว้ สำหรับบทบาทของผู้บริหารในการวางแผนงานวิชาการ มีดังนี้

1. เป็นผู้นำในการวางแผนและจัดทำแผน รวมทั้งเป็นผู้ควบคุมดูแลและเป็นผู้ดำเนินงานในด้านการวางแผนงานวิชาการ ตั้งแต่เริ่มต้นจัดทำจนเสร็จ และนำไปปฏิบัติใช้
2. การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในแผน และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมอบหมายให้บุคลากรในหน่วยงานพร้อมดำเนินการ ประกอบด้วย
 - 2.1 การอำนวยความสะดวก คือ การให้การสนับสนุนช่วยเหลือและบริหารในด้านการอำนวยความสะดวก สอดคล้องดูแล ติดตามการปฏิบัติงาน ให้ข้อเสนอแนะพร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากร
 - 2.2 ควบคุม ตรวจสอบ กำกับดูแล รวมทั้งงานนิเทศ เพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐาน และระยะเวลา
 - 2.3 การประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน
3. การรายงานและการประเมินผล เมื่อผู้บริหารได้รับรายงานการประเมินผลของแผนงานโครงการ หน้าที่ของผู้บริหาร คือ วินิจฉัย ตัดสินใจดำเนินการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ คือ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เป็นผู้นำในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผนและจัดทำแผน คอยอำนวยความสะดวก ควบคุม ดูแล กำกับ ติดตาม ผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ตัดสินใจดำเนินการแก้ปัญหา และประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

โกศิชฎ์ เปลรินทร์ (2552, หน้า 59-60) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความเอาใจใส่อย่างมากของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมของครูในกิจกรรมทางวิชาการ โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการสอนที่มีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าของนักเรียน และการใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ในสถานศึกษา เช่น บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ วัฒนธรรมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางด้านวิชาการ บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำทางวิชาการแยกเป็น 3 ด้าน คือ การจัดทำพันธกิจของสถานศึกษา การบริหารการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา โดยผู้บริหารได้กระทำภารกิจหรือมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของนักเรียน อันประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือ การนิยามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของสถานศึกษา การประสานงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู

สมุทพร ชำนาญ (2554, หน้า 222) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของบริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาครูเพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับครู การกำกับติดตามงานให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการจัดหาวัสดุสื่อและทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการของครูและนักเรียน

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ การปฏิบัติของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ไชยา กรมแสง (2553, หน้า 32) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ การวางแผน การพัฒนาและการใช้หลักสูตร การจูงใจ การสนับสนุน และส่งเสริมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลนักเรียน การเป็น

ผู้ประสานงานควบคุมงานด้านวิชาการ พัฒนาสภาพการทำงานของครู การสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ การกำกับติดตามนิเทศครู และการส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

สิริรानी วสุภัทร (2551, หน้า 29) ได้สรุป ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าวใจ จูงใจ หรือชี้แนะ ให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ และตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึง และประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน อันเป็นภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

DeBevoise (1984, pp. 14-20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภารกิจหน้าที่ หรืองานของผู้บริหารที่ได้กระทำหรือมอบหมายให้แก่ผู้อื่น กระทำในการส่งเสริมความก้าวหน้า ในการเรียนรู้ของนักเรียน

Lunenburg (2010) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหาร คือ การสนับสนุนการเรียนรู้และส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียน ทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำเป้าหมายนี้ให้สำเร็จได้ โดยการมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมความร่วมมือและการจัดหาสิ่งต่าง ๆ แก่ครู การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนานักเรียน การจัดการหลักสูตรและการประเมินผล และการจัดการเรียนการสอน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติที่ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาครู โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดควิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จะต้องจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นผู้ประสานการทำงานของครู และบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา เพื่อให้งานวิชาการอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา บรรลุเป้าหมาย การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอีกทางหนึ่งที่จะช่วยให้ เกิดการนำวิธีการ ไปปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงความสำคัญ และความจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2543, หน้า 278) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษา

ยุคใหม่ จะต้องมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เพื่อปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมผู้บริหารให้ใช้ภาวะผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารสถานศึกษาเป็นหลัก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนก็จะมีมากขึ้นด้วย

สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 232) กล่าวว่า ในการบริหารสถานศึกษานั้นงานวิชาการมีความสำคัญยิ่ง สถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับมักจะเป็นผลมาจากการประเมินการบริหารงานวิชาการนั้นเป็นหลัก การบริหารงานวิชาการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมช่วยให้ปฏิบัติการกิจหน้าที่มุ่งมั่นต่อภารกิจที่เอื้อต่อการทำงานของครู และช่วยส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปพร้อมกัน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะมีบทบาทในการสนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายให้สามารถบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

Hallinger (2003) กล่าวว่า ความโดดเด่นที่เพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงทศวรรษ 1980 มีผลการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา และการปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน นักวิชาการที่ศึกษาวิจัยในเรื่องเหล่านี้ให้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคือปัจจัยช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำเร็จต่อการปรับปรุงสถานศึกษา หรือความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้สนับสนุน จัดหาทรัพยากรและส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำงานของครูและช่วยเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในด้านต่าง ๆ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง และงานวิชาการประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ McEwan

McEwan (2003) กล่าวว่า การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาเพื่อจะได้เป็นผู้นำทางวิชาการในปัจจุบันนี้ต้องเรียนรู้ภารกิจเพิ่มขึ้น มีการศึกษาวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐอิลลินอยส์กว่า 500 แห่งที่ระบุพฤติกรรม งานต่าง ๆ และทักษะที่จำเป็นที่สุดในการเป็นภาวะผู้นำสถานศึกษา (School leadership) ให้ประสบความสำเร็จ สิ่งดังกล่าว ได้แก่ 1) การประเมินการทำงานของคณะทำงาน 2) การตั้งความคาดหวังที่สูงสำหรับนักเรียนและคณะทำงาน 3) มีแบบมาตรฐาน

ทางวิชาชีพที่สูง 4) สร้างและการธำรงรักษาไว้ซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 5) ธำรงรักษาซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 6) การปรากฏตัวให้เห็นอยู่เสมอ 7) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย 8) การพัฒนาแผนปรับปรุงสถานศึกษา 9) การจัดทำระบบการสื่อสารภายใน 10) การสัมภาษณ์ผู้สมัครเป็นครู 11) การทำตามคำสั่งแผนงานการศึกษา ผู้ที่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีฐานความรู้ เต็มใจที่จะทำงาน เต็มใจใจการอุทิศเวลา ยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถก้าวเดินไปข้างหน้าได้แม้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน และสามารถมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้อื่นได้ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน ในขั้นนี้เกี่ยวข้องกับครูในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและการจัดเตรียมงานด้านวิชาการสถานศึกษา การร่วมมือในการกำหนดหลอมรวมโปรแกรมการสอนเพื่อพัฒนางานวิชาการ การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การประเมินเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู เพื่อปรับปรุง โปรแกรมการสอนในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งโปรแกรมการสอนดังกล่าวต้องอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาวิจัย และมีการประเมินเพื่อพัฒนาโปรแกรมการสอนอย่างเหมาะสม

2. การเป็นหลักให้แก่คณะทำงานของตนเอง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องสื่อสารถึงความคาดหวังที่สูงแก่นักเรียนเพื่อสถานศึกษาของพวกเขา โดยผู้บริหารต้องถ่ายทอดให้นักเรียนทั้งหมดรับรู้ การเพิ่ม โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนที่มีความต้องการ สังเกตและเสริมแรงในทางบวกต่อพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ มีการจัดการที่ดีในห้องเรียน ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผลการเรียนรู้

3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมสถานศึกษาที่นำไปสู่การเรียนรู้ โดยการจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการชั้นเรียน

4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจในสถานศึกษา มีการสื่อสาร 2 ทางกับบุคลากรเกี่ยวกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

5. การตั้งความคาดหวังสูงแก่บุคลากร โดยช่วยเหลือครูให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลในด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการสอนในสถานศึกษา หมั่นสังเกตและเยี่ยมชั้นเรียน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การให้คำแนะนำแก่ครูในการตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความต้องการของแต่ละบุคคล

6. การพัฒนาภาวะผู้นำของครู ผู้บริหารต้องประชุมเพื่อวางแผนในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ ระหว่างครูในการจัดการปัญหาทางวิชาการ หาโอกาสในการฝึกฝนความร่วมมือ การตัดสินใจร่วมกัน การแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การพัฒนาหลักสูตร และการนำเสนอผลงาน

7. การมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อนักเรียน บุคลากรที่มงาน และผู้ปกครองนักเรียน เช่น การพูดคุยกับนักเรียนเกี่ยวกับชีวิตทางบ้าน การสนับสนุนให้บุคลากรเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และเปิดใจในปัญหาของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง และมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาและสร้างไว้ซึ่งศีลธรรม ให้อยู่ในระดับสูงด้วย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Weber

Weber (1996) ได้ระบุแนวคิดที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการจากการทบทวนวรรณกรรมมีอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา (Defining the school's mission) ผู้นำทางวิชาการจัดทำวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction) เป็นบทบาทที่ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน ให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา จัดหาทรัพยากรและสนับสนุนการใช้วิธีการ และรูปแบบการสอนที่ดีที่สุด และจัดหาข้อมูลในการสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก (Promoting a positive learning climate) เป็นบทบาทที่ผู้นำทางวิชาการให้การสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก โดยการสื่อสารเป้าหมาย การสร้างความคาดหวังที่สูง และสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ 4) ด้านการสังเกตและปรับปรุงการสอน (Observing and improving instruction) ด้านนี้ผู้นำทางวิชาการสังเกตและปรับปรุงการสอนในชั้นเรียน และจัดหาโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู และ 5) การประเมินโครงการสอน (Assessing the instructional programs) ในด้านนี้ผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำและให้ความช่วยเหลือในเรื่อง การวางแผน การออกแบบ การบริหารจัดการ และการวิเคราะห์ เพื่อประเมินความมีประสิทธิภาพของหลักสูตร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy

Hallinger and Murphy (1985) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการด้านการสอน โดยการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา และทบทวนวรรณกรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์จากงานวิจัยเชิงประจักษ์และทฤษฎีของเขา ได้สร้างกรอบการบริหารจัดการทางด้านวิชาการ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา (Defines the mission) ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน (Manage instructional program) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การนิเทศและการประเมินผลการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

และ 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Promote school climate) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ การควบคุมเวลาในการสอน การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจแก่ครู การพัฒนาเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญเพื่อพัฒนาองค์กรหรือทำให้หน่วยงานก้าวไปสู่ความสำเร็จ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา (Defining the school mission) หมายถึง การกำหนดและการสื่อสารภารกิจหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้นำทางวิชาการมักจะถูกคาดหวังให้เป็นผู้ที่สามารถคาดการณ์ไว้ว่าในอนาคตสถานศึกษาควรเป็นอย่างไร โดยจะต้องมีการสื่อสารไปสู่ครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียนจนวัตถุประสงค์ร่วมของสถานศึกษานั้น ถูกเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทั้งสถานศึกษา

1.1 การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา (Framing school goals) Hallinger and Murphy (1985, p. 221) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษานั้นจะต้องมีความชัดเจนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด โดยเป้าหมายของสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์และเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ สอดคล้องกับพนัส ค้วงเอก (2555, หน้า 22) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนด วิสัยทัศน์เพื่อบ่งบอกอนาคตว่าโลกและสังคมรอบ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ภาคธุรกิจ ภาครัฐและคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดงานหลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษาพร้อมด้วยเป้าหมาย เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และ Massie and Drauglas (1981, pp. 220-222 อ้างถึงใน อันธิยา ภูมิไธสง, 2556, หน้า 28) กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เช่น การวางแผนการรับนักเรียน นักศึกษา การปรับปรุง

การเรียนการสอน ซึ่งควรรวบรวมความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร การศึกษา

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการทำงานร่วมกับคณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายทางด้าน วิชาการของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน มีการจัดทำระบบงาน มีกรอบระยะเวลา มีการมอบหมาย ความรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่ และการดำเนินงานที่ชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ โดยเน้น การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา (Communicating school goals) Hallinger and Murphy (1985, p. 222) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทำการสื่อสารเป้าหมายสำคัญของ สถานศึกษาไปยังครู ผู้ปกครองและนักเรียน โดยที่ผู้บริหารต้องแน่ใจว่า ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน มีความเข้าใจต่อความสำคัญในเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีการปรึกษา พูดคุย ทบทวน ความเข้าใจเรื่องเป้าหมายกับผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพูดสื่อสารและการตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร และงบประมาณในการสื่อสาร สามารถ สื่อสารได้ทั้งรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วน ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 154) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผล 2 อย่าง คือ ประการแรกการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติ หน้าที่การบริหาร การวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ประการที่สอง การติดต่อสื่อสารใช้เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาของผู้บริหารค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมี บทบาทในการสื่อสาร และ Hoy and Miskel (1991, pp. 190-192) ได้ให้ความหมายของการติดต่อ สื่อสารในสถานศึกษาว่า การติดต่อสื่อสารในสถานศึกษาเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึ กนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และการสื่อสารของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ ผู้บริหารประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการสื่อสารเป้าหมายสำคัญทางวิชาการไปยังครู ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบ และมีความเข้าใจต่อเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และทั่วถึง

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) หมายถึง การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน มุ่งเน้นที่การประสานงานไปพร้อมกับการควบคุม ด้านหลักสูตรและการสอน มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction) Hallinger and Murphy (1985, p. 222) กล่าวว่า ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของสถานศึกษา ได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของสถานศึกษา กับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครู ทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครู เป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ สอดคล้องกับซุมสคัลดี อินทร์รักษ์ (2551, หน้า 238-239) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อการนิเทศภายใน ดังนี้ 1) การช่วยให้ผู้สอน แต่ละคนทำหน้าที่การสอนให้ได้ผลดี แก้ปัญหาของผู้สอนแต่ละคนทางด้านการสอน ช่วยให้ผู้สอน มีความเจริญงอกงามในวิชาชีพของตนเอง 2) การเป็นผู้ประสานงานและบริการแก่ผู้สอนทุกคน ในด้านการสอน เช่น ช่วยจัดหาหนังสือ วิเคราะห์เนื้อหา วิธีสอน อุปกรณ์ รวมทั้งอำนวยความสะดวก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) การเป็นวิทยากรที่ดีที่สุดของผู้สอนในทุกโอกาส คือ สามารถ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ผู้สอน 4) การเป็นผู้ประเมินผล การเรียนการสอน และ โปรแกรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น 5) การเป็น ผู้นำที่ดีของสถานศึกษาและชุมชน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อร่วมมือ ในด้านการนิเทศภายใน 6) การช่วยเหลือผู้สอนด้านวิชาการ ได้แก่ ปฐมนิเทศผู้สอนเข้าใหม่ การ จัดประชุมก่อนเปิดเรียน และการเยี่ยมชั้นเรียน ส่วน กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 2) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่าย ในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการจัดการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญ กับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ร้อยรัดกัน ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่ครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้มีความสอดคล้องกับ หลักสูตร และเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) Hallinger and Murphy (1985, p. 222) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน คณะกรรมการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในสถานศึกษาด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด สอดคล้องกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนา และใช้หลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามต้องการ ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจน และให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนได้ จะสามารถทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายได้ไม่ยาก

สรุปได้ว่า การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำ สร้างความเข้าใจแก่ครู ในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผลหลักสูตร ตลอดจนประสานงานกับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ในการสอนในห้องเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) Hallinger and Murphy (1985, pp. 222-223) กล่าวว่า ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยในสถานศึกษาที่คณะครูเห็นความสำคัญด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มักจะจัดให้มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยผ่านทางคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายงานระดับผลการเรียน รวมทั้งวิธีการอื่น ๆ สอดคล้องกับ Davis and Thomas (1989, p. 74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีแนวทาง ดังนี้คือ 1) ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย 2) กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และการสัมผัสโดยตรง 3) การพัฒนา และใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุป และรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ 4) การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคล และเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูล และคะแนนในห้องเรียน รวมทั้งระดับ

ผลการเรียน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียน โดยใช้เวลานอกเหนือไปจากเวลาเรียนในห้องเรียน 5) ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมิน วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู 6) ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยพิจารณาจากผลการทดสอบ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร ตลอดจนการวางแผนพัฒนาและช่วยเหลือนักเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา (Promote school climate) หมายถึง บรรทัดฐานการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ และทัศนคติของครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาผ่านกิจกรรมด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานวิชาการโดยตรง มีองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) Hallinger and Murphy (1985, pp. 222-223) กล่าวว่า เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก เด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำร้องขอต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการงานนโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ส่วน Davis and Thomas (1989, pp. 149-153) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครู นับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของการสอนต่างหากที่สัมพันธ์เป็นอย่างมากกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ครูควรใช้เวลากับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอนและการควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการจัดระเบียบในห้องเรียน ใช้เวลาในด้านการสอนร้อยละ 50 และการตรวจสอบความก้าวหน้าอีก ร้อยละ 35

สรุปได้ว่า การควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยพยายามกำจัดหรือควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียน

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility)

Hallinger and Murphy (1985, p. 223) กล่าวว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน และกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครูและนักเรียนทราบ และผู้บริหารก็จะรู้ว่าเมื่อสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างในสถานศึกษา นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารอยู่ในสถานศึกษาและมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนยังจะส่งผลดีต่อทัศนคติและพฤติกรรมของครูและนักเรียน ส่วน วีระพรรณ จันทร์เหลือง (2559, หน้า 18) กล่าวถึงความสนใจต่อบุคคลอื่น โดยการแสดงความเอาใจใส่ต่อผู้ที่มาติดต่อด้วยความตั้งใจเอาใจใส่ เริ่มแต่ให้การต้อนรับ ทำตนเป็นกันเอง ทักทาย พูดคุย ให้ความสนใจในความสำคัญของตัวบุคคลผู้มาติดต่อ ถ้ามีแนวทางหรือโอกาสที่จะให้การช่วยเหลือได้ต้องรีบกระทำทันที หรือให้การต้อนรับโดยจับปล้น ถ้าเกินความสามารถก็พูดจาให้กำลังใจ สนับสนุนตามสมควรแก่กรณี นอกจากนี้ ประสิทธิ์ เขียวศรี (2548) ได้เสนอว่าการสื่อสารเป็นส่วนที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและชุมชน

สรุปได้ว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นเสาหลักและให้ความช่วยเหลือแก่ครู และนักเรียน โดยมีการปฏิบัติภารกิจอยู่ในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ เข้าพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียนอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อจะได้รับข้อมูลในด้านความต้องการ ตลอดจนผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครูและนักเรียนทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teacher) Hallinger and

Murphy (1985, p. 223) กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวก ด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชย ทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ สอดคล้องกับการศึกษาของ Mayo (1993 อ้างถึงใน โกศล ศรีทอง, 2543, หน้า 45) มีความเห็นว่า ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีความสำคัญต่อคนงานไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและวิธีจูงใจ เพื่อที่จะสามารถชักจูงหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และ เสนาะ ดิยาว (2543, หน้า 208) กล่าวว่า แรงจูงใจ ประกอบไปด้วย ความต้องการพลัง

ความพยายาม และเป้าหมาย เป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละ ไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างแรงจูงใจในการชั่งจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ โดยกำหนดให้มีเกณฑ์หรือการให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development)

Hallinger and Murphy (1985, p. 223) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรรี้ออกโอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ ผู้บริหารต้องมีความมั่นใจว่า กิจกรรมการอบรมที่จัดขึ้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการบูรณาการทักษะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้หรือตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ ส่วน วัชรา เล่าเรียนดิ (2550, หน้า 259) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูทุกระดับความรู้ ทุกประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนรู้ รวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่โค้ช (Coach) ผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Mentor) ฯลฯ เพราะการพัฒนาในวิชาชีพของบุคลากรต่าง ๆ นี้ จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และกิติมา ปริดีดิลก (2532, หน้า 118) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการสอนที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการจัดให้มีการฝึกอบรม การสัมมนา หรือมีการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ

3.5 การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) Hallinger and Murphy (1985, p. 224) กล่าวว่า มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นจะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่จะพัฒนา และดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกในการทำงานของครูและการเรียนของนักเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้าย ก็คือ การปรับปรุง การเรียนการสอน และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 9-10) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ครูผู้สอน จึงควรให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นำพาให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สรุปได้ว่า การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง บทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา โดยสร้างความคาดหวังที่สูงแก่ครูและนักเรียน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning)

Hallinger and Murphy (1985, p. 224) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงและเมื่อนักเรียน มีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องหาโอกาสให้นักเรียนเป็นที่ยอมรับ ของห้องเรียนและในสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียน และสถานศึกษา ในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบของการให้รางวัลเป็นรางวัลอย่างเด่นชัด และเป็นแนวทางแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดี และนำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา เช่น การประกาศเป็นทางการ หรือการจัดแสดงผลงานของนักเรียนที่ได้รับรางวัล หรือได้รับคำยกย่อง ชมเชยสรรเสริญจากบุคคลภายนอก สถานศึกษาจะต้องใส่ใจในเกียรติแห่งความเป็นเลิศที่นักเรียน ได้รับ เช่น การมีจดหมายไปชมเชยผู้ปกครองหรือรอยยิ้มที่แสดงความภาคภูมิใจในตัว of นักเรียน จะเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนพยายามและดำรงไว้ซึ่งความสำเร็จตลอดไป อย่งไรก็ตาม การจะจัด ให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดีในสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ หลายประการ ได้แก่ (สิริอร วิชชาวุธ, 2554)

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำจะต้องเป็นผู้คอยให้การสนับสนุน ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนอำนวยความสะดวกสบาย ในสภาวะการทำงาน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสม รับฟังปัญหา และให้คำปรึกษาที่สมเหตุสมผล แสดงภาวะผู้นำให้เป็นที่ประจักษ์ทั้งครูและนักเรียน โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน เอาใจใส่นักเรียน และต้องตั้งใจจริงที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มีบรรยากาศในสถานศึกษาในทางบวก ภาวะผู้นำในการปรับปรุงบรรยากาศทางบวก จำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ความคาดหวังและสภาพปัจจุบัน หรือการเริ่มคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ วัตถุประสงค์สุดท้าย ก็คือ การปรับปรุงการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ปรับปรุงบรรยากาศของสถานศึกษามากกว่าคนอื่น ๆ ส่วนครูก็มีหน้าที่สร้างบรรยากาศที่ดีเหมือนกับผู้บริหารสถานศึกษา แต่เป็นในห้องเรียน

3. ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ตั้งความหวังในตัวนักเรียนสูง ผู้บริหารและครู อาจารย์ ในสถานศึกษาจะต้องตั้งความหวังทางด้านวิชาการและพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนไว้สูงเสมอ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของคำพูด ภาษาท่าทางหรือการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้นักเรียนทราบ และตระหนักว่า สถานศึกษาหวังและต้องการความเป็นเลิศและความสามารถในตัวนักเรียน นอกจากนี้การแสดงออกให้นักเรียนได้รู้ว่าครูสนใจ ห่วงใยและเชื่อถือในตัวนักเรียน ยังเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จอีกทางหนึ่ง

4. มีวิธีการพัฒนา และประเมินผลความเจริญงอกงามของนักเรียนอย่างเป็นลำดับ ผู้ปกครองและครูจะต้องเริ่มสนับสนุนให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ครูจะต้องยอมรับว่า นักเรียนแต่ละคนมีความสามารถในการเรียนในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้น การใช้ยุทธวิธีในการจัดการเรียน การสอนหลาย ๆ วิธีจะสามารถสนองความแตกต่าง และความต้องการระหว่างบุคคลของนักเรียนได้

5. การใช้รางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงเสริมและแรงจูงใจ สถานศึกษาจะต้องมีระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดี และนำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา เช่น การประกาศเป็นทางการ หรือการจัดแสดงผลงานของนักเรียนที่ได้รับรางวัลหรือได้รับคำยกย่อง ชมเชย สรรเสริญจากบุคคลภายนอก และสถานศึกษาจะต้องใส่ใจในเกียรติยศความเป็นเลิศที่นักเรียนได้รับ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนมีความพยายาม และดำรงไว้ซึ่งความสำเร็จตลอดไป

6. มีโปรแกรมกิจกรรมของนักเรียนที่ดีเพียงพอ กิจกรรมของนักเรียน ได้แก่ องค์การนักเรียน ชุมนุมต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ของสถานศึกษา กีฬา เป็นต้น ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศของสถานศึกษา กิจกรรมเหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรของสถานศึกษา เหมือนกับวิชาอื่น ๆ

7. มีบริการด้านการแนะแนวการศึกษาและอาชีพในสถานศึกษา บริการแนะแนวดังกล่าวสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาอุปสรรค ทั้งทางด้านการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ในสถานศึกษา ด้านการเรียน การศึกษาต่อ รวมถึงการออกไปประกอบอาชีพตามความสนใจของนักเรียน ทั้งนี้บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการแนะแนวจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางการ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือนักเรียน การบริการแนะแนวจึงมีความสำคัญ

เป็นอย่างยิ่ง และกึ่งแก้ว อารีรักษ์ และคณะ (2548, หน้า 117-118) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการเรียนรู้ เป็นการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ ไม่ใช่สื่อสิ่งพิมพ์และตัวบุคคลอย่างเหมาะสม และมีความหมายด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงหลักการสอน การเรียนรู้และการประเมินติดตามผล การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีจุดประสงค์ทั้งด้านเนื้อหาวิชาและการอ่านข้อมูล โดยผ่านการสัมผัส และฝึกปฏิบัติกับแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูจะกลายเป็นผู้สร้างแรงจูงใจและผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้แสวงหาข้อมูลและกลายเป็นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจัดระบบของการให้รางวัลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ แก่นักเรียนที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง หรือนำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก การปรับปรุงสภาพแวดล้อม ตลอดจนการที่ครูแสดงออกถึงการตระหนักในคุณค่าของความสำเร็จของผู้เรียน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน (Warr, 1990) เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ

พวงเพ็ญ ชุณหพราน (2549, หน้า 91) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน คือ การมีอิสระ การมีความรู้และการมีคุณความดี ความสุขในงานเกิดขึ้นได้ จึงขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและองค์กร มีส่วนให้ส่งเสริม สนับสนุน ความสุขของบุคคลากรจึงนำมาซึ่งผลผลิตองค์กรที่มีคุณภาพ และเป็นการสร้างสังคมที่ดีด้วย

จิรา เต็มจิตธอารีย์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างแรงบันดาลใจในงานที่ทำ หาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับ ตามความสามารถของตนเอง และมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ ก็ย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

บุญเทือง โพธิ์เจริญ (2551) กล่าวว่า ใ้ว่า คนที่มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ไม่ใช่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ถ้าสังเกตให้ดีจะพบว่า คนทั่วไปเมื่อได้ทำงานที่ตนพอใจ มีผลตอบแทนสูงหรือได้ทำงานให้คนที่รัก ก็จะกระตือรือร้นที่จะทำ และทำงานนั้นได้ดี แต่ถ้าเป็นงานที่ไม่ชอบ

งานซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่ไม่ถนัด หรือไม่เห็นด้วยกับนโยบาย ก็จะทำงานอย่างไม่มี ความกระตือรือร้นที่จะทำ ผลงานอาจไม่สำเร็จหรือล่าช้า

ชร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 70) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานสำหรับพนักงาน มักจะเกี่ยวกับงานของคนดี มีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีรายได้พอใช้ ไม่มีหนี้สิน งานมีความก้าวหน้า ครอบครัวมีความสุข มีสุขภาพดี จิตใจสบาย

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555, หน้า 34) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่อง และยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการ ที่พอเพียง การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว อย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

ดลนภา ศรีอริญ (2555, หน้า 28) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากร ได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็น มิตรนำไปสู่การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

Gavin and Mason (2004, p. 33) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึก อารมณ์ทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวกดังกล่าว ตอบสนองต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Diener and Oishi (2004, p. 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การประเมิน ความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ โดยการประเมินจากการทำงาน ซึ่งประเมินจากภาวะอารมณ์ ความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ

Manion (2003, p. 11) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลจากการตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานด้านความสุข สนุกสนาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันกับงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (2000, p. 31) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน คือ บุคคลที่ได้กระทำ ในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดอารมณ์ทางบวกมากกว่า ทางลบ บังคับหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจ

ในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต เหล่านั้นเป็นความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน รวมถึงได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงานของชาวยุโรป วสันต์ธนารัตน์

ชาวยุโรป วสันต์ธนารัตน์ (2551) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” และก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy workplace) องค์กรประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข
2. น้ำใจงาม (Happy heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคนตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต
3. การผ่อนคลาย (Happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
4. การหาความรู้ (Happy brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น
5. คุณธรรม (Happy soul) คือ การมีหิริโอตฺปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และการทำงานเป็นทีม
6. ใช้เงินเป็น (Happy money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเอง และครอบครัวได้ รวมถึงการทำบัญชีครัวเรือน
7. ครอบครัวที่ดี (Happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกัน และเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่าง ๆ

8. สังคมดี (Happy society) คือ การมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr

Warr (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นอธิบาย ได้ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ พอใจ เต็มใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

โดยความรู้สึกทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจ และเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึก และอารมณ์ ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener (2000) อธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม
3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรรมหา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอ ในขณะที่งานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่า เป็นผลจากความรู้สึกภายในตนเองของแต่ละบุคคลเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนเองมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุม และกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

แนวคิดความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ

การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับ พนักงาน และองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยหรือองค์ประกอบ 5 ด้านด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจกต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มและกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้านคือ 1) สภาพการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมของพนักงาน และ 3) การคำนึงถึงความจำเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs theory)

Maslow (1970) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ และได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ สรุปได้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ ซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้เป็น 5 ลำดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็มีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียดนำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนไหววิธีการหรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น

พฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ Maslow (1970) ได้แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เช่น ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง บำเหน็จ บำนาญ ประกันชีวิต เป็นต้น
3. ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love/ Belongingness needs) เช่น การมีครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม หรือชุมชน การเป็นสมาชิกกลุ่ม สมาคมวิชาชีพ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem needs) ความต้องการในขั้นนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ขั้นพื้นฐาน เช่น คนได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพการเป็นที่สนใจ ศักดิ์ศรี การมีชื่อเสียง การมีอิทธิพล เป็นต้น นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้ว ในระดับของความ ต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ ยังมีระดับความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ได้แก่ ความเชื่อมั่นในงาน สมรรถนะ ความสำเร็จการเป็นแบบอย่างและความเป็นอิสระ

5. ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self-actualization needs) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปกติความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้นได้รับการตอบสนองแล้ว

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg's two factor theory)

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) มีแนวความคิดที่คล้ายกับแนวความคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ที่แสดงความสัมพันธ์ของคนต่องานที่ปฏิบัติ เป็นลักษณะมุ่งการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ซึ่งประกอบด้วย สภาวะแวดล้อมของงานที่ได้ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจแก่ตน อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบและปัจจัยทั้ง 2 ประการนี้ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยดังกล่าวแล้ว ผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่

การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษา

1.5 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง แต่เป็นเพียงสิ่งที่จะช่วยสกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการควบคุมดูแลระบบ ขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการหรือวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานการรับฟัง ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างเป็นมิตร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบาย

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น

ความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญเพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน จากความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนทนาอย่างเป็นมิตร การให้การช่วยเหลือกัน และได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนสามารถรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน (Manion, 2003) สอดคล้องกับรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่กล่าวว่า เป็นการมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มจากการที่กลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ของครูในสถานศึกษา โดยที่ครูร่วมกันทำงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการติดต่อประสานงานระหว่างกัน มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ ทำให้รู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษา

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Manion, 2003) ส่วน Warr (1990) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

สรุปได้ว่า ความรักในงาน หมายถึง การที่ครุมีความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระหน้าที่ในการทำงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่ได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวังเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ทำงาน เกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา (Manion, 2003) ส่วน Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน เป็นการที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่ครุรับรู้ว่าตนได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดผลการทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน และได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง (Manion, 2003) สอดคล้องกับ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) กล่าวถึงการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ คือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ

สรุปได้ว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการทำงานทั้งจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงาน เช่น การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานต่าง ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู

การบริหารงานภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญในการประสานงานและเป็นผู้นำ ให้ครูเป็นผู้ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงกับสถานะการณ์ในปัจจุบัน ผู้บริหารจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร โดยเฉพาะด้านงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นงานที่ต้องให้ความสำคัญมากที่สุด ในสถานศึกษา การหวังผลงานเพียงอย่างเดียวอาจทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ ขาดความพึงพอใจ และสุดท้ายก็จะทำงานอย่างไม่มีความสุข อันเป็นผลมาจากการแสดงออกของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีไม่เพียงพอของผู้บริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง, 2558) ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู ดังที่ ธนกร จันทร์สี (2557) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านผู้นำองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ครูจะมีความสุขได้เกิดจากการมีผู้นำที่ดี สามารถสร้างความรู้สึกรักให้ครูตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ มีความสามารถ มีความยุติธรรม สามารถบริหารคนและงานได้อย่างลงตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหารมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ มีชัย (2553, หน้า 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิผลของการทำงานของครู และความสำเร็จของนักเรียน สอดคล้องกับ Glickman (2007, p. 47) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ ไชยา กรมแสง (2553, หน้า 82) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนา

ตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองให้รอบด้าน อีกทั้งในหน่วยงานภาครัฐ ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนางานด้านวิชาการ การวางแผน การพัฒนา และการใช้หลักสูตร การจูงใจ การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสนับสนุนการวัดประเมินผลของนักเรียน เป็นผู้ประสานงาน ควบคุมงานด้านวิชาการ พัฒนา สภาพการทำงานของคุณครู สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ กำกับติดตามนิเทศคุณครู และส่งเสริม สัมพันธภาพการทำงานของคุณครู

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของคุณครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการประสานควบคุมงานวิชาการ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความสัมพันธ์ สภาพการทำงานของคุณครู และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ทำให้คุณครูมีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความสุขในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

งานวิจัยในประเทศ

จตุรงค์ อยู่เย็น (2541) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกันในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy ผลการวิจัย สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมคิด มาเรือง (2543, หน้า 23) ได้วิจัยเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย พบว่า ปัญหา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ บ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบปัญหา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ บ้านค่าย จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก มีมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางมีมากกว่าสถานศึกษา ขนาดใหญ่

นพwana วิภักดี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับประสิทธิผลสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัยรักษ์ รักษา, สนั่น ฝ่ายแดง และอมรรวรรณ วงษ์โกมลเชษฐ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ และด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน

ดวงสมพร สำราญเจริญ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีพฤติกรรมในการจัดการศึกษา โดยรวมและรายด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัวของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .89

ละอองดาว ปะโพธิง (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า 1) ภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากไปหาน้อย ได้แก่ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรการสอนและการนิเทศการสอน 2) พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อเทคโนโลยี การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและการนำผลการประเมินไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวิจัยในชั้นเรียน และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

กิตติวรรณ แสนโท (2556) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และด้านประสานงานด้านการใช้หลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อันธิยา ภูมิไชสง (2556) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาระยะของ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Liu (1985, p. 861) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership behavior questionnaire) เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูใหญ่ ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่มีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Kijai (1987) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศสถานศึกษา ภาพพจน์ของสถานศึกษา ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษาสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสูงในการทำงาน

งานวิจัยในประเทศ

ปัญญา รอดแพง (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำแบบยึดการประสานประโยชน์เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 67.92 2) โดยภาพรวมขวัญกำลังใจของครู อยู่ในระดับสูง ซึ่งสถานศึกษาที่มีผู้นำแบบยึดการประสานประโยชน์ ขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับสูงกว่าสถานศึกษาที่มีผู้นำแบบยึดสถาบันและสถานศึกษาที่มีผู้นำแบบยึดบุคคล 3) โดยภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับสหสัมพันธ์พอควร แบบของผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์ที่ยึดบุคคล และที่ยึดสถาบันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครู อยู่ในระดับพอควร

วีรชาติ วิลาศรี (2550) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้าน การประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 2) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ชัยวัฒน์ แก้วหล่อ (2551) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาและขวัญในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และด้านการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ด้านความรู้สึกยอมรับนับถือ และด้านการเงินและสวัสดิการต่าง ๆ

คลนภา ศรีอรุณ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สันติสุข คำมูล (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Kail and Cavanaugh (2000) ศึกษาวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออก และพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังในการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความสนุกสนาน รู้สึกดีกับการทำงาน และส่งผลดีทางบวกในชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น

Lyubomirsky (2001) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก

และแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่า ความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี อารมณ์ดี และเกิดการตัดสินใจที่ดี

Manion (2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 24 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อกับงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราสูงขึ้น

Robert (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ (เงิน) กับความสุขในการทำงาน พบว่า เงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานและระหว่างบุคคลอื่น

Dierendonk (2005) ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่อิสระ งานที่ท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

จากการศึกษานโยบายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงาน ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูง จะบริหารงานวิชาการได้ดี สามารถสนับสนุนทรัพยากรการสอน ส่งเสริมพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยความสัมพันธ์อันดี รวมถึงเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้น อุทิศตนในการทำงานอย่างจริงจังเพื่อความสำเร็จของงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เพื่อให้ได้สารสนเทศของการวิจัยที่สามารถสรุปอ้างอิงสู่ประชากร ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่สอนในสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 330 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่สอนในสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	70	38
ขนาดกลาง	204	110
ขนาดใหญ่	56	30
รวม	330	178

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว ของธารภรณ์ กลิ่นทอง (2557) โดยอาศัยแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ประกอบด้วย คำถาม 46 ข้อ ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย จำนวน 4 ข้อ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน จำนวน 5 ข้อ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร จำนวน 5 ข้อ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จำนวน 4 ข้อ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน จำนวน 3 ข้อ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู จำนวน 4 ข้อ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ จำนวน 3 ข้อ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert (1967) โดยแบ่งเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงาน

ของครูสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพาของคลนภา ศรีอรัญ (2555) โดยอาศัยแนวคิดของ Manion (2003) ได้กำหนดความสุขในการทำงานไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ ด้านความรักในงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert (1967) โดยแบ่งเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และความสุขในการทำงานของครู นำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด และคำนิยามศัพท์เฉพาะ โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) มี 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน และความสุขในการทำงานของครูตามแนวคิดของ Manion (2003) โดยกำหนดไว้ 4 ด้าน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา ความถูกต้อง ภาษา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และภาษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) จำนวน 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | | |
|-----|--------------------|--|
| 4.1 | ดร.สมุทร ชำนาญ | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 | ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 | นายสรวิทย์ แสงฉิลก | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตากวน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 |

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ได้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย จำนวน 46 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ในอำเภอบ้านค่าย จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

6. เสนอแบบสอบถามต่อประธานควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข เป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ปฏิบัติการสอน ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ระหว่าง คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .48-.86 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38-.81

8. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อ ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 203-204) พบว่า ผลการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และมีความสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 178 ฉบับ ให้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอน
ในสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากแบบสอบถามทั้งหมด
178 ฉบับ ได้รับคืน 178 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (1976) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน การวิเคราะห์เพื่อทราบว่าคุณสมบัติผู้นำทางวิชาการในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับใด โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยกำหนดเกณฑ์และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด ไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 38)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (1976) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน การวิเคราะห์เพื่อทราบว่าครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสุขในการทำงานในระดับใด โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยกำหนดเกณฑ์ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด ไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 38)

- 4.51-5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) นำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, หน้า 144) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- ค่ามากกว่า 0.81 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือสูงมาก
- ค่าระหว่าง ± 0.61 ถึง ± 0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
- ค่าระหว่าง ± 0.41 ถึง ± 0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ค่าระหว่าง ± 0.21 ถึง ± 0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
- ค่าต่ำกว่า ± 0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยใช้วิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา
X_2	แทน	การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา
X_3	แทน	การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
X_4	แทน	การประสานงานการใช้หลักสูตร
X_5	แทน	การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
X_6	แทน	การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
X_7	แทน	การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
X_8	แทน	การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
X_9	แทน	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
X_{10}	แทน	การพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
X_{11}	แทน	การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
Y	แทน	ความสุขในการทำงานของครู
Y_1	แทน	การติดต่อสัมพันธ์
Y_2	แทน	ความรักในงาน

Y_3	แทน	ความสำเร็จในงาน
Y_4	แทน	การเป็นที่ยอมรับ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดความคลาดเคลื่อน
*	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ปรากฏผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 178		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.14	0.61	มาก	4
2. การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา	3.97	0.61	มาก	10
3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	3.93	0.62	มาก	11
4. การประสานงานการใช้หลักสูตร	4.12	0.64	มาก	5
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.98	0.62	มาก	9
6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.08	0.63	มาก	6
7. การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.17	0.64	มาก	3
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.05	0.67	มาก	7
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.19	0.61	มาก	1
10. การพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.03	0.66	มาก	8
11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.18	0.62	มาก	2
รวม	4.07	0.56	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	$n = 178$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม	4.19	0.67	มาก	1
2. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการโดยมีระบบงาน และกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน	4.10	0.67	มาก	4
3. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.14	0.77	มาก	2
4. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีจุดเน้น ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.13	0.79	มาก	3
รวม	4.14	0.61	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการโดยมีระบบงานและกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา

ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา	$n = 178$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.17	0.72	มาก	1
2. ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา	3.79	0.70	มาก	5
3. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	3.98	0.80	มาก	3
4. ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา	4.04	0.73	มาก	2
5. ผู้บริหารจัดทำป้ายนิเทศหรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของสถานศึกษา	3.89	0.79	มาก	4
รวม	3.97	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา และผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	<i>n</i> = 178		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลาสั้น ๆ และไม่มีกำหนดล่วงหน้า	3.94	0.81	มาก	3
2. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอน ของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน	3.87	0.81	มาก	4
3. ผู้บริหารช่วยเหลือครู โดยการให้คำแนะนำ และเป็นທີ່ปรึกษา ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.07	0.75	มาก	1
4. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปใน ทิศทางเดียวกัน	4.03	0.72	มาก	2
5. ผู้บริหารกำหนดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนของเพื่อนครูด้วยกัน	3.78	0.81	มาก	5
รวม	3.93	0.62	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารช่วยเหลือครู โดยการให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน เพื่อช่วยให้ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน และผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็น ทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลาสั้น ๆ และไม่มีกำหนดล่วงหน้า ส่วนอันดับ สุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนของเพื่อนครูด้วยกัน

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	$n = 178$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบประสานงานด้านหลักสูตร ของสถานศึกษา	4.03	0.76	มาก	5
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการประชุม อบรมและสัมมนา เกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้	4.21	0.71	มาก	1
3. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้อง กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.19	0.79	มาก	2
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร	4.15	0.71	มาก	3
5. ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลจาก รายงานผลการเรียนของนักเรียน	4.06	0.81	มาก	4
รวม	4.12	0.64	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการประชุม อบรมและสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำ
หลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
ของหลักสูตร และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร
ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบประสานงานด้านหลักสูตรของสถานศึกษา

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	$n = 178$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้า ทางด้านการเรียนของนักเรียน	3.95	0.76	มาก	3
2. ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดกิจกรรมพิเศษให้เหมาะสม กับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม	3.94	0.70	มาก	4
3. ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้า ตามเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา	4.04	0.81	มาก	1
4. ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียน ให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	4.01	0.70	มาก	2
รวม	3.98	0.62	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า
ของนักเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมาย
ทางวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียน
และผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว และผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้า
ทางด้านการเรียนของนักเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดกิจกรรม
พิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	$n = 178$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนอย่างเต็มที่	4.04	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารดำเนินการจัดครูเข้าสอนแทน ในกรณีครูลา หรือต้องไปรับการพัฒนา เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.71	มาก	1
3. ผู้บริหารพยายามจัดกิจกรรม หรือกิจกรรมเสริมโดยไม่ให้กระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.08	0.75	มาก	2
รวม	4.08	0.63	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารดำเนินการจัดครูเข้าสอนแทน ในกรณีครูลาหรือต้องไปรับการพัฒนา เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารพยายามจัดกิจกรรมหรือกิจกรรมเสริม โดยไม่ให้กระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนอย่างเต็มที่

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	n = 178		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียน เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ	4.25	0.67	มาก	1
2. ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจอยู่ในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่	4.19	0.82	มาก	3
3. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูและนักเรียนเสมอ	4.21	0.79	มาก	2
4. ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.05	0.75	มาก	4
รวม	4.17	0.64	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน
อย่างใกล้ชิด โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สิ่งที่ปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูและนักเรียนเสมอ
และผู้บริหารปฏิบัติภารกิจอยู่ในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร
จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้
ความสามารถ

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	$n = 178$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และผลตอบแทนที่ชัดเจน	3.96	0.75	มาก	4
2. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	4.10	0.77	มาก	2
3. ผู้บริหารให้ผลตอบแทนครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยวิธีการต่าง ๆ	4.02	0.79	มาก	3
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะ ของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.16	0.71	มาก	1
รวม	4.05	0.67	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ
ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และผู้บริหารให้ผลตอบแทนครูที่มี
ผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์
ในการพิจารณาความดีความชอบ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และผลตอบแทนที่ชัดเจน

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	n = 178		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ	4.21	0.74	มาก	3
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	4.22	0.74	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จาก การฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.26	0.72	มาก	1
4. ผู้บริหารมีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วย ให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน	4.10	0.69	มาก	4
รวม	4.19	0.61	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	$n = 178$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและมาตรฐาน ด้านการเรียนของนักเรียนที่สูงและมีความชัดเจน	4.03	0.76	มาก	2
2. ผู้บริหารประกาศมาตรฐานทางวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.10	0.72	มาก	1
3. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน	3.97	0.77	มาก	3
รวม	4.03	0.66	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้าง
 มาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก
 มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารประกาศมาตรฐานทางวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครองและผู้มีส่วน
 เกี่ยวข้องทราบ ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและมาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน
 ที่สูงและมีความชัดเจน และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาปรับปรุง
 การเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	$n = 178$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นระบบในการให้รางวัลนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการหรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่น	4.08	0.75	มาก	5
2. ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการหรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา	4.25	0.74	มาก	1
3. ผู้บริหารสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนว อินเทอร์เน็ต สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ	4.14	0.77	มาก	4
4. ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ	4.24	0.68	มาก	2
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและแสดงออกถึงความสำเร็จของนักเรียน	4.20	0.70	มาก	3
รวม	4.18	0.62	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการหรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่า และแสดงออกถึงความสำเร็จของนักเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นระบบในการให้รางวัลนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการหรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่น

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครู	<i>n</i> = 178		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.23	0.61	มาก	2
2. ด้านความรักในงาน	4.28	0.58	มาก	1
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.18	0.61	มาก	3
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.03	0.64	มาก	4
รวม	4.17	0.56	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ
คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ
ในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	<i>n</i> = 178		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งในการทำงาน	4.16	0.74	มาก	5
2. ท่านสามารถติดต่อประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยดี	4.30	0.69	มาก	1
3. ท่านมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.28	0.68	มาก	2

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	$n = 178$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	4.24	0.75	มาก	3
5. ท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษา	4.21	0.74	มาก	4
รวม	4.23	0.61	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถติดต่อประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยดี ท่านมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งในการทำงาน

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	$n = 178$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ	4.25	0.71	มาก	4
2. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.21	0.74	มาก	5
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.29	0.65	มาก	3
4. ท่านปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวังเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด	4.31	0.67	มาก	2
5. ท่านรู้สึกเป็นสุข และภาคภูมิใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.38	0.68	มาก	1
รวม	4.28	0.58	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกเป็นสุขและภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ท่านปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระวังระวังเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	$n = 178$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีอิสระในการทำงาน	4.17	0.78	มาก	3
2. ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา	4.03	0.80	มาก	5
3. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.07	0.76	มาก	4
4. ผลจากการทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	4.29	0.73	มาก	2
5. ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าองค์กรเกิดการพัฒนา	4.37	0.72	มาก	1
รวม	4.18	0.61	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าองค์กรเกิดการพัฒนา ผลจากการทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต และท่านมีอิสระในการทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	<i>n</i> = 178		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.74	มาก	4
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน	3.97	0.75	มาก	5
3. ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา	4.08	0.76	มาก	1
4. เพื่อนร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และขอคำปรึกษา เกี่ยวกับการทำงานจากท่าน	4.04	0.72	มาก	3
5. นักเรียน ผู้ปกครองเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน	4.05	0.75	มาก	2
รวม	4.03	0.64	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจ
ให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน
และเพื่อนร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานจากท่าน
ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และทดสอบระดับนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ความสุขในการทำงานของครู (Y)									
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		รวม (Y)	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	.62*	.00	.56*	.00	.53*	.00	.51*	.00	.62*	.00
X_2	.58*	.00	.49*	.00	.52*	.00	.55*	.00	.60*	.00
X_3	.65*	.00	.53*	.00	.62*	.00	.65*	.00	.69*	.00
X_4	.66*	.00	.63*	.00	.63*	.00	.60*	.00	.71*	.00
X_5	.56*	.00	.51*	.00	.65*	.00	.61*	.00	.65*	.00
X_6	.65*	.00	.55*	.00	.56*	.00	.57*	.00	.65*	.00
X_7	.71*	.00	.61*	.00	.70*	.00	.67*	.00	.75*	.00
X_8	.72*	.00	.58*	.00	.68*	.00	.70*	.00	.75*	.00
X_9	.68*	.00	.58*	.00	.62*	.00	.62*	.00	.70*	.00
X_{10}	.64*	.00	.60*	.00	.65*	.00	.61*	.00	.70*	.00
X_{11}	.70*	.00	.67*	.00	.70*	.00	.61*	.00	.75*	.00
รวม (X)	.75*	.00	.66*	.00	.71*	.00	.70*	.00	.79*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการดูแล

เอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (X_7) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (X_8) และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (X_{11}) ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา (X_2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ผลดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ
2. การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ
3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความรักในงาน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ
4. การประสานงานการใช้หลักสูตรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน และความสำเร็จในงาน
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการติดต่อสัมพันธ์ และความรักในงาน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ
6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ
7. การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความรักในงาน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความรักในงาน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ
10. การพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความรักในงาน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ
11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่สอนในสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน โดยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จำนวน 48 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .48-.86 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู โดยอาศัยแนวคิดของ Manion (2003) กำหนดไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 20 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38-.81 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา และผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.3 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารช่วยเหลือครู โดยการให้คำแนะนำ และเป็นพี่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกันเพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน และผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลาสั้น ๆ และไม่มีกำหนดล่วงหน้า

1.4 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการประชุม อบรมและสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบ เพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหาร

จัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว และผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคล เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางด้านการเรียนของนักเรียน

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารดำเนินการจัดครูเข้าสอนแทน ในกรณีครูลาหรือต้องไปรับการพัฒนา เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารพยายามจัดกิจกรรมหรือกิจกรรมเสริม โดยไม่ให้กระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนอย่างเต็มที่

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูและนักเรียนเสมอ และผู้บริหารปฏิบัติภารกิจอยู่ในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และผู้บริหารให้ผลตอบแทนครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและผู้บริหาร แจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ

1.10 ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารประกาศมาตรฐานทางวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ และมาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนที่สูงและมีความชัดเจน และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณ

ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการหรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและแสดงออกถึงความสำเร็จของนักเรียน

2. ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถติดต่อประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยดี ท่านมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน

2.2 ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกเป็นสุขและภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าองค์กรเกิดการพัฒนา ผลจากการทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต และท่านมีอิสระในการทำงาน

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน และเพื่อนร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานจากท่าน

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (X_1) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (X_2) และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (X_{11}) ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา (X_2)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 มีประเด็นสำคัญควรแก่การนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ มีเป้าประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษารุดขึ้นพื้นฐาน คุณภาพระดับมาตรฐานสากล และส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการพัฒนาการศึกษาเพื่อสู่อาเซียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ, 2558) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารในยุคปัจจุบัน จะเน้นการส่งเสริมความสามารถและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) โดยให้ความช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของไกศิชฎี เพลรินทร์ (2552) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความเอาใจใส่อย่างมากของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมของครูในกิจกรรมทางวิชาการ โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการสอนที่มีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าของนักเรียน และการใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวรรณ แสนโท (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกริกไกร เต็มมุล (2556, หน้า 96) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มสาครบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 เป็นรายด้าน พบว่า มีประเด็นที่น่าอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม

ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมกันวางเป้าประสงค์ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีโอกาสอภิปราย เพื่อพิจารณาร่วมกัน และหาข้อสรุปในการจัดตั้งเป้าประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ที่กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษานั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเส้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด และพนัส ค้างเอก (2555, หน้า 22) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนด วิสัยทัศน์ เพื่่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ภาคธุรกิจ ภาครัฐ และคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดงานหลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษาพร้อมด้วยเป้าหมาย เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชฎทัย จันทรทรวงกร (2558, หน้า 77) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา สารกรณ์ (2556, หน้า 95) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัย พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา และผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการสื่อสารเป็นเทคนิคหนึ่งที่มีความสำคัญ ก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์กัน

ระหว่างบุคคลและสังคม ในการสื่อสารมีหลากหลายวิธี เช่น การพูดคุย การประชุมหรือจัดทำป้ายนิเทศต่าง ๆ จะช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องรับทราบและเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหารต้องแน่ใจว่า ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนมีความเข้าใจต่อความสำคัญในเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีการปรึกษา พูดคุย ทบทวนความเข้าใจเรื่องเป้าหมายกับผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะๆ ส่วน ภาวดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 154) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผล 2 อย่าง คือ ประการแรก การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร การวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ประการที่สอง การติดต่อสื่อสารใช้เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาของผู้บริหารค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการสื่อสาร และ Hoy and Miskel (1991, pp. 190-192) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารในสถานศึกษาว่า การติดต่อสื่อสารในสถานศึกษาเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และการสื่อสารของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557, หน้า 104) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรารุณี สักดี (2557, หน้า 102) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารช่วยเหลือครูโดยการให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกันเพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน และผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลาสั้น ๆ และไม่มีกำหนดล่วงหน้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการช่วยเหลือครู โดยจัดให้มีการนิเทศ เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมไปถึงการปฏิบัติงานอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด

ของสุรศักดิ์ ปาเฮ (2545, หน้า 28) ซึ่งกล่าวว่า การดำเนินงานนิเทศภายในเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของการนิเทศ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถแสดงบทบาทการนิเทศได้อย่างเหมาะสม ส่วน กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550, หน้า 2) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนาทุกด้านในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการจัดการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ร้อยรัดกัน ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิด มัชฌิมา (2557, หน้า 78) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวรรณ แสนโท (2556, หน้า 80) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศและประเมินผล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการประชุม อบรมและสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารหลักสูตรมีความเกี่ยวข้องกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน การนำหลักสูตรไปใช้จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยผู้บริหารในการประสานงาน และส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตามหลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิดของสอดคล้องกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและใช้หลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ให้มีคุณภาพตามต้องการ ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจน และให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนได้ จะสามารถทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายได้ไม่ยาก และ ชีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทสำคัญมากในการที่จะทำให้การจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียน ต้องใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถภาพ ด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จัดประชุม และร่วมกันกำหนดหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร เล็กตดวง (2554, หน้า 104) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของถนัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557, หน้า 104) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบ เพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว และผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น โดยการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอน ติดตามผลคะแนนจากการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ที่กล่าวว่า ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนผู้บริหารจะใช้ผลจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายงานระดับผลการเรียน รวมทั้งวิธีการอื่น ๆ ในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การประเมินหลักสูตร การสอน และตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่วน Davis and Thomas (1989, p. 74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีแนวทาง ดังนี้ 1) ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย 2) กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และการสัมผัสโดยตรง

3) การพัฒนา และใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุป และรายงาน ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้

4) การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคล และเป็นกลุ่มโดยดูจากข้อมูล และคะแนนในห้องเรียน รวมทั้งระดับผลการเรียนเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียน โดยใช้เวลานอกเหนือไปจาก เวลาเรียนในห้องเรียน

5) ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมิน วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู

6) ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียน ของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอังสุมาลี บุญรอดอยู่ (2558, หน้า 117) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในเขตเมือง จังหวัดนครนายก ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในเขตเมือง ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของธนิต มัชฌิมา (2557, หน้า 78) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะ ของหัวหน้ากลุ่มสาระใน โรงเรียน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการจัด ครูเข้าสอนแทน ในกรณีครูลาหรือต้องไปปรับการพัฒนา เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนิน ไป อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารพยายามจัดกิจกรรมหรือกิจกรรมเสริมโดยไม่ให้กระทบต่อเวลาที่ใช้ใน การจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอน ให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหาร เวลาให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า โดยมีการกำกับดูแลให้ครูบริหารเวลาในการสอน จัดครูเข้าสอนแทน รวมถึงจัดกิจกรรมที่ไม่กระทบต่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ที่กล่าวว่า การบริหารเวลาที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้อง บริหารจัดการกิจกรรมและสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียน โดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้มีผลกระทบต่อเวลา ที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนของนักเรียนและครู ส่วน Davis and Thomas (1989, pp. 149-150) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครู นับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการ จะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของการสอนต่างหากที่สัมพันธ์

เป็นอย่างมากกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ครูควรใช้เวลากับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอนและการควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการจัดระเบียบในห้องเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกริกไกร เต็มมูล (2556, หน้า 94) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสาครบุรี ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัชดี วัฒศรี (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมเวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ปัญหาหรือข้อเสนอนั้นต่าง ๆ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูและนักเรียนเสมอ และผู้บริหารปฏิบัติภารกิจอยู่ในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องดำเนินการผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน คอยดูแลเอาใจใส่นักเรียน และครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จลุล่วง ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (2558) ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญตามจุดเน้นด้านผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม ส่วน วีระพรรณ จันทร์เหลือง (2559, หน้า 18) กล่าวถึงความสนใจต่อบุคคลอื่น โดยการแสดงความเอาใจใส่ต่อผู้ที่มาติดต่อด้วยความตั้งใจเอาใจใส่ เริ่มแต่ให้การต้อนรับ ทำตนเป็นกันเอง ทักทาย พูดคุย ให้ความสนใจในความสำเร็จของตัวบุคคลผู้มาติดต่อ ถ้ามีแนวทางหรือโอกาสที่จะให้การช่วยเหลือได้ต้องรีบกระทำทันที หรือให้การต้อนรับโดยฉับพลัน ถ้าเกินความสามารถก็พูดจาให้กำลังใจ สนับสนุน ตามสมควรแก่กรณี นอกจากนี้ ประสิทธิ์ เขียวศรี (2548) ได้เสนอว่าการสื่อสารเป็นส่วนที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธินิชา พรหมขาม (2554, หน้า 79) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน อย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 104) ได้ศึกษาภาวะ

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และผู้บริหารให้ผลตอบแทนครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพบปะพูดคุยกับครูแบบเป็นกันเองอยู่เสมอ สนับสนุนให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ กล่าวคำชมเชย รวมถึงการให้รางวัล สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ที่กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวก นับเป็นบทบาทสำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจอาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นคำชมเชย ทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Mayo (1993 อ้างถึงใน โกศล ศรีทอง, 2543, หน้า 45) มีความเห็นว่า ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีความสำคัญต่อคนงานไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและวิธีจูงใจ เพื่อที่จะสามารถชักจูงหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และเสนาะ ตียาวี (2543, หน้า 208) กล่าวว่า แรงจูงใจประกอบไปด้วย ความต้องการ พลัง ความพยายาม และเป้าหมาย เป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชฤทัย จันท์ทรงกรด (2558, หน้า 79) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอังศุมาลี บุญรอดอยู่ (2558, หน้า 119) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในเขตเมือง จัหวัดนครนายก ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในเขตเมือง ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้ครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม

และสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองจากการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทได้ตรงตามความต้องการ อีกทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำความรู้ และทักษะที่ได้รับมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของยนต์ ชุ่มจิต (2550) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจเท่าทันสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน โดยจะต้องทำให้ครูเกิดความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในวิชาชีพ ส่วน วัชรา เล่าเรียนดี (2550, หน้า 259) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูทุกระดับความรู้ ทุกประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญ ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนรู้ รวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่โค้ช (Coach) ผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Mentor) ฯลฯ เพราะการพัฒนาในวิชาชีพของบุคลากรต่าง ๆ นี้ จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และกิติมา ปริดีดิลก (2532, หน้า 118) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของถัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557, หน้า 105) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวรรณ แสนโท (2556, หน้า 81) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประกาศมาตรฐานทางวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ และมาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนที่สูง

และมีความชัดเจน และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียน การสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารนอกจากจะบริหารงานแล้ว จำเป็นจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษา สอดคล้องกับจันทร์ธานี สงวนนาม (2553, หน้า 149) ที่กล่าวว่า การดำเนินกิจกรรม ทางวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถ จะเป็นผู้นำได้ทุกอย่าง ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นที่คณะครู ทีมงาน หรือแม้แต่ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุฒิ ศักดิ์ (2557, หน้า 103) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทฉนิชา พรหมขาม (2554, หน้า 79) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณ ขกย่องชมเชยหรือให้รางวัลนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะ ทางวิชาการหรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริม และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและแสดงออกถึง ความสำเร็จของนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมนักเรียนให้มีการพัฒนา และส่งเสริมกิจกรรมที่หลากหลาย ตอบรับนโยบายทางด้านวิชาการจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการ และร่วมแสดงความยินดีเมื่อนักเรียนได้รับรางวัล สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุง ผลการเรียนรู้ขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องหาโอกาสให้นักเรียนเป็นที่ยอมรับของห้องเรียน และในสถานศึกษา รวมถึงการให้รางวัล เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ส่วน กิ่งแก้ว อารีรักษ์ (2548, หน้า 117-118) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการเรียนรู้ เป็นการใช้

แหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ ไม่ใช่สื่อสิ่งพิมพ์และตัวบุคคลอย่างเหมาะสมและมีความหมาย ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงหลักการสอน การเรียนรู้และการประเมินติดตามผล การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีจุดประสงค์ทั้งด้านเนื้อหาวิชาและการอ่านข้อมูล โดยผ่านการสัมผัส และฝึกปฏิบัติกับแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูจะกลายเป็นผู้สร้างแรงจูงใจและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้แสวงหาข้อมูลและกลายเป็นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทภูนิชา พรหมขาม (2554, หน้า 80) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา สารกรณ์ (2556, หน้า 96) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัย พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น รวมทั้งความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความรู้สึกมีกำลังใจ และมีกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง ได้รับการยอมรับสรรเสริญจากคนทั่วไป ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) ที่อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ที่สัมพันธ์กับเรื่องงาน โดยตรง ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) และ โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth) ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559, หน้า 50) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูในอำเภอเมือง มีความสุขในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมลิวรรณ วงศ์งาม (2554) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เป็นรายด้าน พบว่า มีประเด็นที่น่าอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถติดต่อประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยดี ท่านมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีการกระจายอำนาจเน้นการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการทำงาน ทุกคนทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกิจกรรมงานในสถานศึกษาหรือกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น กิจกรรมงานวันครู งานวันรังสรรค์ศิลปวัฒนธรรมถิ่นระยอง งานต้อนรับครูใหม่ หรืองานเกษียณอายุราชการ เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์นั้นจะมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม โดยยอมรับซึ่งกันและกัน ส่วน Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างเป็นมิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริสต์ ทองรักษาติ (2556, หน้า 53) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะใน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปอวดี ผลประทุม (2555, หน้า 84) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มศรีราชา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ด้านสังคมดี อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความรักในงาน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกเป็นสุขและภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวังเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากงานสอนเป็นงานที่สร้างประโยชน์

ให้กับนักเรียนหรือบุคคลอื่น เมื่อนักเรียนได้รับการพัฒนาตามที่มุ่งหวัง ครูก็จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้เกิดความรักในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่อธิบายว่าความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ และพรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นการที่บุคคลได้กระทำสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร พงษ์ลักษณ์ (2559, หน้า 52) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าครูในอำเภอเมืองมีความสุข ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าองค์กรเกิดการพัฒนา ผลจากการทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต และท่านมีอิสระในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ทั้งด้านการสอนนักเรียนและการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า เช่น การที่นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ ทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกถึงความสำเร็จในการทุ่มเทสั่งสอนนักเรียน จนสามารถได้รับรางวัล ถือเป็นเกียรติทั้งต่อสถานศึกษาและต่อตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน เป็นการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ส่วน Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) ที่อธิบายว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมลิวรรณ วงศ์งาม (2554, หน้า 66) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี มีความสุขในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร พงษ์ลักษณ์ (2559, หน้า 53) ที่ศึกษาความสุขในการทำงาน

ของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูในอำเภอเมืองมีความสุข ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง เชื้อถือและศรัทธาในตัวท่าน และเพื่อร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานจากท่าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะต่าง ๆ ทั้งจากนโยบายปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นส่งเสริม และตัวของครูผู้สอนเอง ทำให้ผลการจัดการเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงาน สร้างผลงานให้กับสถานศึกษา เช่น รางวัลครูดีในดวงใจ รางวัลหนึ่งแสนครูดี เป็นต้น จนเป็นที่ยอมรับทั้งต่อนักเรียน เพื่อนครู ตลอดจนผู้ปกครอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน เกิดจากการได้รับการยอมรับ เชื้อถือจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ส่วน Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับเป็นการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553, หน้า 45) ได้ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของครู ด้านเชื้อถือศรัทธาของครู อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาศรี ชาญสมร (2557, หน้า 59) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (X_7) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (X_8) และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (X_{11}) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีจุดเน้นด้านการบริหารจัดการที่เน้นการกระจาย

อำนาจ การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำและพัฒนาครูให้มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1, 2558) ทำให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการหรือมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักในสถานศึกษา ในการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจกับครูภายในสถานศึกษา ให้เกิดความพึงพอใจ ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ Glickman (2007, p. 47) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และประพนธ์ ฝาสุกยี่ด (2549) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย งาน วัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยแวดล้อม และภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการทำงาน มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับธนกร จันทร์สี (2557) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านผู้นำองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ครูจะมีความสุขได้ เกิดจากการมีผู้นำที่ดี สามารถสร้างความรู้สึกรักให้ครูตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ มีความสามารถ มีความยุติธรรม สามารถบริหารคนและงานได้อย่างลงตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหารมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ มีชัย (2553, หน้า 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของการทำงานของครู และความสำเร็จของนักเรียน และงานวิจัยของชัยวัฒน์ แก้วหล่อ (2551) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนและขวัญในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติสุข คำมูล (2558, หน้า 63) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเสริมสร้างด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน เพราะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง และครูให้เป็นผู้นิเทศและการประเมินผล รวมถึงจัดให้มีการนิเทศติดตามการสอนอย่างต่อเนื่อง และควรมีการเสริมสร้างด้านอื่น ดังนี้

1.1 การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจและประเมินความต้องการของครู เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนา กำหนดระบบงาน และมีกรอบระยะเวลาของเป้าหมายที่ชัดเจน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำคู่มือเพิ่มเติมเพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา นอกเหนือจากการประชุมชี้แจง

1.3 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูที่ไปนิเทศการสอน รวมถึงการผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนให้มากขึ้น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่มากขึ้น

1.4 การประสานงานการใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบประสานงานด้านหลักสูตร และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน หรือผลการทดสอบมาจัดเป็นกิจกรรมพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนานักเรียนได้เต็มศักยภาพ

1.6 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อติดตาม ตรวจสอบการใช้เวลาในการสอนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

1.7 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะเยี่ยมชั้นเรียนแล้ว ควรร่วมกับครูสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักเรียนตามศักยภาพของแต่ละคน

1.8 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น มีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและผลตอบแทนที่ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.9 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนแล้ว ยังจะต้องมีการฝึกฝนและใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน

1.10 การพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนให้มากขึ้น เพื่อเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอน แล้วยังต้องการตั้งคณะกรรมการด้านวิชาการ ในการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน

1.11 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน และเป็นระบบในการให้รางวัลนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการ หรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่น รวมถึงส่งเสริมให้นักเรียนเข้าแข่งขันทักษะทางวิชาการ และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามศักยภาพของนักเรียน

2. ความสุขในการทำงานของครู ควรเสริมสร้างด้านการเป็นที่ยอมรับ เพราะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถให้กับครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ท้าทาย เพื่อให้ครูได้แสดงศักยภาพในการทำงาน รวมถึงให้การสนับสนุนจนสามารถทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จ เกิดการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน รวมทั้งผู้ปกครอง และควรมีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 การติดต่อสัมพันธ์ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเกี่ยวกับการทำงานของครู เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างครูกับผู้บริหาร ช่วยให้ครูรู้สึกว่าคุณบริหารยังให้ความสนใจและเอาใจใส่

2.2 ความรักในงาน ผู้บริหารควรติดตามช่วยเหลือ และยกย่องชมเชยครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและงานพิเศษอื่นที่ได้มอบหมายให้กับครู เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่า ผู้บริหารเอาใจใส่ ให้ความสำคัญ ส่งผลให้ครูรักผูกพันกับงาน และตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.3 ความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ภาระงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

2.4 การเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการทำงานเป็นทีมให้เกิดระหว่างผู้บริหารกับครู หรือเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งเมื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีแล้วจะส่งผลให้ครูสามารถขอคำปรึกษากับผู้บริหาร หรือระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ไม่เกิดช่องว่างระหว่างบุคคล เกิดความร่วมมือ ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหาร และส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการได้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ครูทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ได้ประโยชน์ ทั้งต่อตัวครู ต่อผู้เรียน และสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

2. ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

3. ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย ด้านการเป็นที่ยอมรับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กรองทอง จิระเชชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายใน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กฤษณา โอภาสวัฒนา. (2549). *เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ
ประถมศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิ่งแก้ว อารีรักษ์. (2548). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย*. กรุงเทพฯ: อัลฟามีเลียนเนียม.
- กิตติวรรณ แสนโท. (2556). *การศึกษากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติมา ปรีดีดิติก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- เกริกไกร เต็มมูล. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มสาครบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศราภรณ์ เทพแก้ว. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผล
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายอำเภอวังจันทร์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษม ดันดิผลาชีวะ. (2546). *อยู่อย่างมีความสุข*. กรุงเทพฯ: วันเนสพรีนติ้ง.
- โกศล ศรีทอง. (2543). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- โกศิษฎ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จตุรงค์ อยู่เย็น. (2541). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงาน วิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน: กรณีศึกษา โรงเรียนศึกษานำงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- จรุณี แก้วเอี่ยม. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.*
- จันทร์ฉาวา แจ่มจำรัส. (2552). *ความต้องการพัฒนาบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.*
- จิรา เต็มจิตอรีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข. เข้าถึงได้จาก <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>*
- ชัยรักษ์ รักษา, สนั่น ฝ่ายแดง และอมรรวรรณ วงษ์โกมลเชษฐ์. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิษณุ โลก เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ชัยวัฒน์ แก้วหล่อ. (2551). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนและขวัญในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ชาคริสต์ ทองรักชาติ. (2556). *ความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะใน โรงเรียน สอนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. หมอชาวบ้าน, 30(349), 18-25.*
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.*

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซีฟ.
- ไชยา กรมแสง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณัฐธิดา พรหมงาม. (2554). ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลนภา ศรีอรัญญา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงสมพร สาราญเจริญ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชนกร จันทร์สี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชนิด มัชฌิมา. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชร สุนทรายุทธ. (2553). เศรษฐศาสตร์การจัดการทางการศึกษา: หลักการ แนวคิด และการประยุกต์พัฒนาการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชราภรณ์ กลิ่นทอง. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นพวงา วิภักดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเทือง โพธิ์เจริญ. (2551). *ความสุขที่คุณสร้างได้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฐานบุ๊ค.
- ประพนธ์ ผาสุกยึด. (2559). *Happy workplace-สวรรค์ในที่ทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>
- ประภาศรี ชาญสมร. (2557). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2548). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- ปอวลี ผลประทุม. (2555). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา รอดแพง. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปาริฉัตร เล็กตวง. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส ด้วงเอก. (2555). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูร์รัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงเพ็ญ ชูณหพราน. (2549). *ความสุขในการทำงาน*. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 36-45.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). *ความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- มลิวรรณ วงศ์งาม. (2554). *ความสุขในการทำงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธพร พงษ์ลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- ละอองดาว ปะโพธิง. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณ ขุนศรี. (2549). *เส้นทางสู่การปฏิรูปการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการชีวิตจริง: กรณีตัวอย่างคณิตศาสตร์*. *วารสารวิชาการ*, 9(2), 65-69.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2550). *เทคนิคและยุทธวิธีพัฒนาทักษะการคิด การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันเผด็จ มีชัย. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(2), 79-85.
- วาสนา สารกรณ์. (2556). *การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิภา ทองหง่า. (2554). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. คุุณิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรชาติ วิชาศรี. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วีรยุทธ์ ชะตะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ: วีพรีน (1991).
- วีระพรรณ จันทร์เหลือง. (2559). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: ชรรรมคาเพรส.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior (OB)*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- ศูนย์บริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2559). ความสุขในที่ทำงาน (*Happy workplace*). เข้าถึงได้จาก <http://web.sut.ac.th/ces/Happy/article/001.pdf>
- สมคิด มาเรือง. (2543). ศิลปะศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). ผู้นำยุคใหม่: หัวใจของการปฏิรูป. นนทบุรี: เกรทเอ็ดดูเคชั่น.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำทางการศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(2), 1-14.
- สราวุฒิ ศักดิ์. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2553). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สันติสุข คำมูล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 31. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2558). รายงานประจำปี 2558. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. ปทุมธานี: สกยบุ๊คส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). นโยบายการประถมศึกษาของสำนักงาน คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ.

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). *ที่ระลึกพิธีประกาศเกียรติคุณครูภาษาไทยดีเด่น ประจำปี พุทธศักราช 2540*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ รุ่นที่ 2*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *แผนที่การพัฒนาจังหวัดของประเทศไทยด้านการศึกษ. วารสารการศึกษาไทย, 11(116), 27-30.*
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2557). *ขนาดสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.obec.go.th/node/13751>
- สิริธานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกลด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจรีต ผลมาก. (2536). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพชาติ ชุ่มชื่น. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). *สู่มิติการเป็นนักบริหารมืออาชีพ*. วิชาการ, 3(6), 770-774.

- เสนาะ ดิยาวี. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อังศุมาลี บุญรอดอยู่. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในเขตเมือง จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อชชา กิตาลัง, วาโร เฟ็งสวัสดิ์ และศิริดา บุรชาติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 1(2), 111-118.
- อันธิยา ภูมิไธสง. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed). New York: Harper Collins.
- Davis, K. I., & Thomas, P. I. (1989). *Human characteristic and school learning*. New York: McGraw Hill.
- DeBevoise, W. (1984, February). Synthesis of research on the principal as instructional leader. *Educational Leadership*, 41(5), 14-20.
- Dierendonk, D. V. (2005). The construct validity of ruff scales of psychological well-being and its extention with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629-643.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). *Are scandinavians happier than Asians? Issues in comparing nations on subjective well-being*. In F. Columbus (Ed.), *Asian economic and political issues: Vol. 10* (pp. 1-25). Hauppauge, NY: Nova Science.
- Gavin, J., & Mason, M. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 6(7), 384-395.
- Glickman, C. D. (2007). *Super vision and instructional leadership: A developmental approach* (7th ed.). Boston: Pearson.
- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-351.

- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *Elementary School Journal*, 85(4).
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administrator: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Kail, K., & Cavanaugh, A. (2000). *Human development: A lifespan view* (2nd ed.). United State: Wadsworth.
- Kijai, J. (1987). School effectiveness characteristics and school incentive reward. *Dissertation Abstracts International*, 20(5).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale*. New York: Wiley & Son.
- Lunenburg, F. C. (2010) Communication: The process, barriers, and improving effectiveness. *Schooling*, 1.
- Liu, C. J. (1985). *An identification of principals instructional leadership behaviors in effective high schools*. Retrieved from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/8512638>.
- Lyubomirsky, S. (2001). Personal and environmental correlates of happiness. *Personality and Individual Differences*, 23(3), 453-462.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration* 33(12), 652-655.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personnality*. New York: Harper and Row.
- McEwan, E. K. (2003). *Ten traits of highly effective principals: From good to great performance*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robert, L. (2005). *The myth of job happiness*. Retrieved from <http://www.proquest.umi.com>.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, S. (1990). Well-being and mental health measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 33-49.
- Weber. (1996). *Max the potestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Charles Scripner's Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ 993

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นายสุมงคล กุมภีร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสนิต 58920936 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ 994

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นายสุมงคล กุมภีร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสนิต 58920936 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ 995

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

5 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายสุมงคล กุมภีร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสนิสิต 58920936 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงาน
ของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดระดับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสุขในการทำงานของครู เพื่อนำผลไปวิเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นจริงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ที่สอนในสถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2559

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ให้ได้ผลใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่าน ผู้วิจัยถือว่า มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี คำตอบที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกรายบุคคลข้อมูลที่ได้ไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

สุมงคล กุมภีร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1**

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
เขต 1 ของโรงเรียนของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามนี้มี 11 ด้าน จำนวน 46 ข้อ โดยกำหนด
ให้มีเกณฑ์การพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
00	กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาโดยให้ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม		✓			

คำอธิบาย จากข้อ 00 ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 4 แสดงว่าท่านเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา
มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในทางปฏิบัติมาก

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ					
		5	4	3	2	1	
1.	1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา						
	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม						
	2. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการโดยมีระบบงาน และกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน						
	3. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน						
4.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน						
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา	5. ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ						
	6. ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา						
	7. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา						
	8. ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองรับทราบ แนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา						
	9. ผู้บริหารจัดทำป้ายนิเทศหรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของสถานศึกษา						
	3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	10. ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้น ๆ และไม่มีการกำหนดล่วงหน้า					
		11. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
12.	ผู้บริหารช่วยเหลือครูโดยการให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
13.	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกันเพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทางทิศเดียวกัน					
14.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนของเพื่อนครูด้วยกัน					
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร						
15.	ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบประสานงานด้านหลักสูตรของสถานศึกษา					
16.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้					
17.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร					
19.	ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลจากรายงานผลการเรียนของนักเรียน					
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน						
20.	ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน					
21.	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดกิจกรรมพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม					
22.	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา					
23.	ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
24.	6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนอย่างเต็มที่					
25.	ผู้บริหารดำเนินการจัดครูเข้าสอนแทน ในกรณีครูลา หรือต้องไปรับการพัฒนา เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง					
26.	ผู้บริหารพยายามจัดกิจกรรม หรือกิจกรรมเสริม โดยไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
27.	7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ					
28.	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจอยู่ในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่					
29.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูและนักเรียนเสมอ					
30.	ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ					
31.	8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และผลตอบแทนที่ชัดเจน					
32.	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น					
33.	ผู้บริหารให้ผลตอบแทนครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ					
34.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตน ได้อย่างเต็มศักยภาพ					
35.	9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ					
36.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
37.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
38.	ผู้บริหารมีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน					
	10. ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ					
39.	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและมาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนที่สูงและมีความชัดเจน					
40.	ผู้บริหารประกาศมาตรฐานทางวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
41.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน					
	11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้					
42.	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นระบบในการให้รางวัลนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการหรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่น					
43.	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการหรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา					
44.	ผู้บริหารสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนว อินเทอร์เน็ต สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ					
45.	ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ					
46.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและแสดงออกถึงความสำเร็จของนักเรียน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
ของโรงเรียนของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามนี้มี 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

โดยกำหนดให้มีเกณฑ์การพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความสุขในการทำงาน				
		5	4	3	2	1
00	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ในการทำงาน		✓			

คำอธิบาย จากข้อ 00 ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 4 แสดงว่าท่านมีความสุขในการทำงาน
อยู่ในระดับมาก

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของคุณ	ระดับความสุขในการทำงาน				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
1.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งในการทำงาน					
2.	ท่านสามารถติดต่อประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยดี					
3.	ท่านมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
4.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน					
5.	ท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษา					
	2. ด้านความรักในงาน					
6.	ท่านรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ					
7.	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
8.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
9.	ท่านปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวังเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด					
10.	ท่านรู้สึกเป็นสุข และภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ					
	3. ด้านความสำเร็จในงาน					
11.	ท่านมีอิสระในการทำงาน					
12.	ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา					
13.	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
14.	ผลจากการทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต					
15.	ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าองค์กรเกิดการพัฒนา					
	4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
16.	ท่านได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
17.	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน					

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของคุณ	ระดับความสุขในการทำงาน				
		5	4	3	2	1
18.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา					
19.	เพื่อนร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานจากท่าน					
20.	นักเรียน ผู้ปกครอง เชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน					

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ก

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการพิจารณาความเป็นสาระทางวิชาการ ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย ตั้งกััดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1

ตารางที่ 20 ผลค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		1	2	3		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา						
1.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาโดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการโดยมีระบบงานและกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา						
5.	ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณาของ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิ				
1	2	3				
8.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารจัดทำป้ายนิเทศหรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน					
10.	ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานสั้น ๆ และไม่มีกำหนดล่วงหน้า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารช่วยเหลือครูโดยการให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกันเพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทางทิศเดียวกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนของเพื่อนครูด้วยกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร					
15.	ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบประสานงานด้านหลักสูตรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณาของ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิ				
1	2	3				
16.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลจากรายงานผลการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน					
20.	ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางด้านการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดกิจกรรมพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน					
24.	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณาของ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิ				
1	2	3				
25.	ผู้บริหารดำเนินการจัดครูเข้าสอนแทน ในกรณีครูลา หรือต้องไปรับการพัฒนา เพื่อให้การเรียนการสอน ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารพยายามจัดกิจกรรม หรือกิจกรรมเสริม โดยไม่ให้กระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหา หรือข้อเสนอนะต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจอยู่ในสถานศึกษา เป็นส่วนใหญ่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูและนักเรียนเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรม ในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และผลตอบแทน ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารให้ผลตอบแทนครูที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		1	2	3		
34.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ 9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารมีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน 10. ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและมาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนที่สูงและมีความชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารประกาศมาตรฐานทางวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณาของ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิ				
1	2	3				
11.	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้					
42.	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นระบบในการให้รางวัลนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการ หรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียง มาสู่สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44.	ผู้บริหารสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนว อินเทอร์เน็ต สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45.	ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและแสดงออกถึงความสำเร็จของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 21 ผลค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข
ในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		1	2	3		
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
1.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านสามารถติดต่อประสานงานระหว่าง เพื่อนร่วมงานด้วยดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรกับ เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความรักในงาน						
6.	ท่านรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ท่านปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวังเพื่อให้เกิด ข้อผิดพลาดน้อยที่สุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านรู้สึกเป็นสุข และภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านความสำเร็จในงาน						
11.	ท่านมีอิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณาของ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิ				
1	2	3				
14.	ผลจากการทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าองค์กรเกิดการพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
16.	ท่านได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	เพื่อนร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานจากท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	นักเรียน ผู้ปกครอง เชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1

ข้อ	(r)	ข้อ	(r)
1.	.52	24.	.61
2.	.57	25.	.48
3.	.58	26.	.74
4.	.64	27.	.50
5.	.77	28.	.66
6.	.73	29.	.56
7.	.83	30.	.54
8.	.81	31.	.79
9.	.78	32.	.73
10.	.66	33.	.74
11.	.76	34.	.86
12.	.75	35.	.74
13.	.67	36.	.71
14.	.71	37.	.81
15.	.63	38.	.61
16.	.57	39.	.64
17.	.63	40.	.71
18.	.62	41.	.72
19.	.65	42.	.57
20.	.70	43.	.62
21.	.56	44.	.66
22.	.69	45.	.72
23.	.59	46.	.74

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .97

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข
ในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ข้อ	(r)
1.	.51
2.	.57
3.	.67
4.	.62
5.	.70
6.	.75
7.	.60
8.	.67
9.	.58
10.	.76
11.	.61
12.	.67
13.	.60
14.	.59
15.	.38
16.	.70
17.	.59
18.	.81
19.	.61
20.	.46

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .93

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายศุภมงคล กุมภีร์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 66/3 หมู่ที่ 5 ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554-พ.ศ. 2558	ครู โรงเรียนรุ่งโรจน์วิทยา อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา