

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18


ศักดิ์วัฒน์ เชื้อพลบ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กันยายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ตักดาวัลย์ เชื้อพลบ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ธนวิน ทองแดง)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

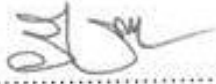
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.ธนวิน ทองแดง)


.....กรรมการ
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


.....กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ดร.ชนวิน ทองแพง ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ที่กรุณาให้แนวคิด คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษาวิจัย และการเขียนงานนิพนธ์ในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอย่างสูง ที่ให้คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ตลอดจน ครู อาจารย์และทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

ลัดดาวัลย์ เชื้อพลบ

58950133: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ ความพึงพอใจ/ บริหารสถานศึกษา

ถััดดาวัลย์ เชื้อพลบ: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OF

SCHOOL ADMINISTRATORS AND PERFORMANCE OF THE TEACHERS IN SCHOOL

UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด., สมุทร ชำนาญ, กศ.ด. 136 หน้า.

ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตอนที่ 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23-.80 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 และตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.70 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2

โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 โดยรวมและด้าน

อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูสหวิทยาเขตระยอง 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

58950133: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: LEADERSHIP/ PERFORMANCE /SCHOOL ADMINISTRATORS

LADDAWAN CHUAPLOP: RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND WORK PERFORMANCE OF THE TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18.

ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 136 P. 2017.

The objective of this research was to study 1) the level of school administrators' leadership in schools under the Secondary Education Service Area Office 18, 2) the level of teacher's work performance in schools under the Secondary Education Service Area Office 18, and 3) the relationship between leadership of school administrators and the teacher's work performance in schools under the Secondary Education Service Area Office 18. The sample in this study consisted of 196 teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office 18 in 2016 academic year. The research instrument used for collecting data was a five-point rating scale questionnaire, the first part had discrimination power between .23 and .80 and the reliability coefficient was at .91, and the second part had discrimination power between .30 and .70 and the reliability coefficient was at .95. Statistics for data analysis in this study were Mean, Standard Deviations and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of research were:

1. Leadership of school administrators in schools under the Secondary Education Service Area Office 18 as a whole and all aspects was at a high level.
2. Work performance of teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office 18 as a whole and all aspects was at a high level.
3. The relationship between leadership of school administrators and work performance of teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office 18 was positively correlated at a high level, with a significantly significance level at .01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
บทนำ.....	1
1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	7
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	13
แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	20
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	34
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
สรุปผลการวิจัย.....	85
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก.....	112
ภาคผนวก ข.....	116
ภาคผนวก ค.....	126
ภาคผนวก ง.....	132
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	136

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 56
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม และรายด้าน..... 65
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการกำหนดพันธกิจจำแนกเป็นรายข้อ..... 66
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน จำแนกเป็นรายข้อ..... 67
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการนิเทศการสอน จำแนกเป็นรายข้อ..... 68
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน จำแนกเป็นรายข้อ..... 69
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน จำแนกเป็นรายข้อ..... 70
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม และรายด้าน..... 71
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ..... 72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	73
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	74
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	75
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	76
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	77
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	78
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ.....	79
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18	81
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ กู้เงินเป็นรายข้อ.....	
19	83
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18.....	
20	127
ผลการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามความสัมพันระหว่างภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	
21	129
ผลการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู.....	
22	133
ผลการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	
23	134
ผลการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู.....	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของการศึกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2520 ไว้ว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำให้สะดวกราบรื่นได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว” ซึ่งจะเห็นได้ว่า การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ในสังคมไทย เพราะมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้ประเทศชาติเดินหน้าต่อไปได้ การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนา ประเทศไทยในฐานะที่เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาของประเทศ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการพัฒนาให้บุคคลมีความเจริญงอกงามทุกด้าน คือ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งถ้าประเทศใดมีประชากรที่มีการศึกษาสูง ประเทศนั้นก็จะมีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะพัฒนาประเทศชาติให้มีประสิทธิภาพ (นรินทร์ สังข์รักษา, 2552)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ทั้ง 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็น พลเมืองไทย และพลเมืองโลก ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้น แล้วส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 62) สถานศึกษาจึงมีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ให้นักเรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ การที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ และการที่จะทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหาร

และจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพ พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 1) เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนา คุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 343)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไว้ 6 ประการ คือ 1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของศาสนา และการบริหารจัดการภูมิปัญญาไทยเพื่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม 2) การเป็นผู้นำในการจัดการระบบเป็นการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการเกี่ยวกับระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ระบบเครือข่าย รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ ในด้านการพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศการพัฒนาารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ และการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) การเป็นผู้นำในด้านการบริหารจัดการ เป็นการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารความขัดแย้ง การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน และ 6) การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร เพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2547) จากแนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะเด่นด้านความเป็นผู้นำในทุกด้านที่กล่าวมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะด้านวิชาการ ที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างมาก มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ เทคนิคความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีบทบาทสำคัญทางด้านการบริหารงานต่าง ๆ แล้ว โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญสำหรับการบริหารงานในสถานศึกษาก็คือเป็นผู้จัดการ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องมีความรู้ในการบริหารงานแล้ว จะต้องมีความสามารถในการปกครอง

ผู้ได้บังคับบัญชาด้วย เพราะในการบริหารงาน โรงเรียนผู้บริหารต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการควบคุม ดูแลในเรื่องต่าง ๆ จึงจะต้องมีการใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ จึงเหมือนกับ คำว่าที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร โรงเรียนเป็นอย่างดี สามารถสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูผู้ปฏิบัติการสอน หากครูมีความพึงพอใจ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วก็จะเชื่อว่าจะทำให้การบริหารงานภายใน โรงเรียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นเครื่องมือหลักอย่างหนึ่ง ในการเพิ่มประสิทธิภาพแก่หน่วยงาน นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากร และทรัพยากรในองค์กร (นิตยา แสนใจกล้า, 2548, หน้า 3) ดังคำกล่าวของ พมลพร วิแสง (2551, หน้า 89) ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Strauss and Leonard (1960, p. 11) ที่กล่าวถึง ความสำเร็จของงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุดอาจจะไม่พอใจในการทำงาน เมื่อเขาารู้สึกว่า ไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมาย แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาทำอะไร สำเร็จและงานของเขามีความสำคัญต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถ ช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในพื้นที่จังหวัดระยอง ประกอบด้วย 17 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โรงเรียนห้วยยางศึกษา โรงเรียนบ้านค่าย โรงเรียนวัดป่าประดู่ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร โรงเรียนชำนาญสามัคคี โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย โรงเรียนนิคมวิทยา โรงเรียนแกลง “วิทยสธาร” โรงเรียนชำฉ้อพิทยาคม โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา โรงเรียนระยองวิทยาคมนิคม อุตสาหกรรม โรงเรียนระยอง วิทยาคมปากน้ำ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง โรงเรียนสุนทรภู่พิทยา และโรงเรียนเพ็ญมาตาวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในพื้นที่ เขตจังหวัดระยอง และร่วมกันปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี มีการปรับเปลี่ยน บทบาทของผู้บริหารและครูให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ลักษณะการแสดง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไป ซึ่งอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจากการเปรียบเทียบจำนวนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่จบการศึกษาในปีการศึกษา 2558 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2559) มีจำนวนทั้งสิ้น 3,799 คน และนักเรียนระดับมัธยมศึกษา

ปีที่ 6 ที่จบการศึกษาในปีการศึกษา 2557 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2559) มีจำนวนทั้งสิ้น 3,660 คน จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า ระดับนักเรียนที่จบการศึกษาเพิ่มขึ้นเพียง 3.66 เปอร์เซ็นต์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2560)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมุ่งหวังที่จะหาภาวะทางวิชาการที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารมีการบริหารโรงเรียนโดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมควบคู่ไปกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนหรือดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เพราะฉะนั้น ถ้าครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการปฏิบัติงาน หรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้งานต่าง ๆ ของโรงเรียน สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความร่วมมือจากทุกคนในโรงเรียนและสิ่งสำคัญที่สุด คือ สามารถผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคมและนโยบายของประเทศอันจะส่งผลให้การพัฒนากำลังคนของชาติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด

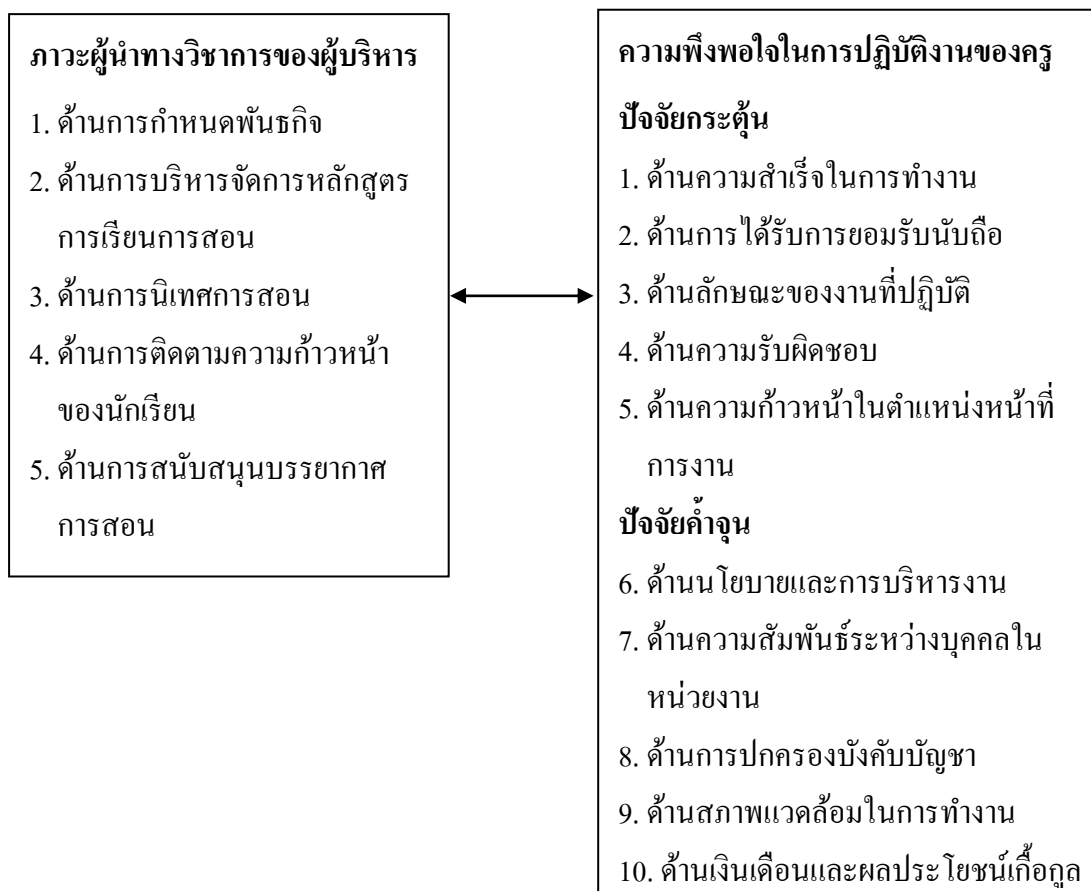
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของ Krung (1992, pp. 432-433) ซึ่งกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศการสอน 4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน และใช้กรอบแนวคิดในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 60-63 อ้างถึงใน บุญกร วงศ์สุวรรณ, 2553, หน้า 19) ดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 6) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาจัดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3. ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการทำงาน ด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่าควรมีการพัฒนาอย่างไร เพื่อให้มีการพัฒนาและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของ Krung (1992, pp. 432-433) ซึ่งกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศการสอน 4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน และศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน บุษกร วงศ์สุวรรณ, 2553, หน้า 19) ดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 6) ด้านนโยบายและการบริหาร งาน 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 400 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 196 คน โดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ

3.1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน

3.1.3 ด้านการนิเทศการสอน

- 3.1.4 ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- 3.1.5 ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน
- 3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 3.2.1 ปัจจัยกระตุ้น
 - 3.2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 3.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 3.2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 3.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 3.2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 3.2.2 ปัจจัยก้ำจุน
 - 3.2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
 - 3.2.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
 - 3.2.2.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 - 3.2.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.2.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในสหวิทยาระของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่แสดงออก ในทางปฏิบัติถึงความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่พิจารณา 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การกำหนดพันธกิจ
- 2) การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน
- 3) การนิเทศการสอน
- 4) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ
- 5) การสนับสนุนบรรยากาศการสอน

1.1 การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงาน โดยเป็นการกำหนด เป้าหมายด้านวิชาการ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหลัก รวมไปถึงการคำนึงถึง การร่วมมือกันทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

1.2 การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ หลักสูตรในด้านการส่งเสริมให้ครูผู้สอนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร และ มีการนำหลักสูตรไปใช้ และมีการบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการสำหรับการจัดการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ครูได้มีการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยผู้นิเทศจะเป็นผู้ที่คอยแนะนำ

คอยช่วยเหลือครูผู้สอน เมื่อเวลามีปัญหา ซึ่งการนิเทศการสอนมีหลายรูปแบบ เช่น การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การสาธิตการสอน เป็นต้น ทั้งนี้รูปแบบการนิเทศจะมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์

1.4 การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การติดตาม และประเมินผลผู้เรียน โดยการจัดให้มีการสอบวัดผลประเมินผลการเรียนของนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำผลที่ได้รับจากการประเมินไปพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

1.5 การสนับสนุนบรรยากาศการสอน หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน โดยจัดระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัดและส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาระยะของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งของหน่วยงานและของตนเอง รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอย่างอื่น

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจ ที่เกิดขึ้นและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นตำแหน่ง ที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม ตลอดจนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

2.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.8 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น เสียงอากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

2.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือน หมายถึง เงินรายได้ และการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ที่รักษาการตำแหน่งดังกล่าว ของโรงเรียนในสหวิทยาระยะของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18

4. ครู หมายถึง ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนของโรงเรียนในสหวิทยาระยะของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18

5. สหวิทยาเขตระยะของ 2 หมายถึง โรงเรียนจำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนแกลง “วิทย์สตาวร” 2) โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย 3) โรงเรียนสุนทรภู่ 4) โรงเรียนชานาญสามัคคี 5) โรงเรียนห้วยยางศึกษา 6) โรงเรียนชำอ้อพิทยาคม 7) โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจหลักการและแนวคิดได้อย่างถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
3. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (2559) พบว่า ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2559 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา (Educational service area) เป็นระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น เดิมมีสำนักงานประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ชื่อว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) และต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดชลบุรีและระยอง และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองชลบุรี โดยมี นายสมศักดิ์ ทองเนียม ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รับผิดชอบโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีและระยอง รวมทั้งสิ้น 50 โรงเรียน โดยทำพิธีเปิดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ขึ้น ในวันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2553

ซึ่งตั้งอยู่บริเวณอาคารสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 5 จังหวัดชลบุรี ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ได้ก่อสร้างอาคารสำนักงานของตนเอง และย้ายสำนักงานมาอยู่ที่ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ กำกับดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ จังหวัดชลบุรี และระยอง จำนวน 50 โรงเรียน มีผู้บริหารทั้งสิ้น 159 คน ครูผู้สอน 2,782 คน รวมบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 2,491 คน วิทยุทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งมีแผนพัฒนาโดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

วิทยุทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จะเป็นผู้นำของเขตพื้นที่การศึกษา ในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและให้บริการทางการศึกษาที่มีมาตรฐานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

พันธกิจ

1. เร่งรัดพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล
2. เสริมสร้าง โอกาสและทางเลือกการศึกษาแก่นักเรียนทุกคนทุกกลุ่มให้ได้รับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สามารถประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียน
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นพลังขับเคลื่อนและให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง สมบูรณ์

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล มีทักษะการคิด วิถีชีวิตพอเพียงประยุกต์ใช้วิถีชีวิตไทยสู่การเปลี่ยนแปลงในประชาคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ
2. เยาวชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทั้งเยาวชนทั่วไป ผู้พิการ ด้อยโอกาส กลุ่มพิเศษอื่น ๆ ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง
3. สถานศึกษามีความเข้มแข็ง มีระบบประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐาน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามีความเข้มแข็งเป็นพลังขับเคลื่อน และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

5. นักเรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์
 โรงเรียน มัชฌิมศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18
 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย 17 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนระยองวิทยาคม
 โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โรงเรียนห้วยยางศึกษา โรงเรียนบ้านค่าย โรงเรียนวัดป่าประดู่
 โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร โรงเรียนชานาญสามัคคี โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย
 โรงเรียนนิคมวิทยา โรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร” โรงเรียนชำม้อพิทยาคม โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา
 โรงเรียนระยองวิทยาคม นิคมอุตสาหกรรม โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ โรงเรียน
 เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ระยอง โรงเรียนสุนทรภู่พิทยา และ โรงเรียน
 เพ็ญสมาตาวิทยา

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ความหมายการบริหารงานวิชาการ

พลอยงาม พะลายานนท์ (2550, หน้า 11) ได้สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการกรรมการเรียนการสอนทั้งภายในห้องเรียน นอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความประพฤติที่ดีในอนาคต สามารถประกอบอาชีพ และดำรงตนให้เป็นพลเมืองที่ดีได้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด ของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัต (Academic affairs dynamic) อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดการกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 148) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

วิมลวรรณ ยอดยิ่ง (2557, หน้า 32) ได้สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมทุกอย่างภายในโรงเรียน การเรียนการสอนของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับ

ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านห้องสมุด เทคโนโลยี และสื่อการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานทุกอย่าง ภายในโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน และครูผู้สอน โดยกิจกรรมทุกอย่าง มุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

Smith (1965, p. 170) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารวิชาการไว้ว่า คือ การให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา และงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า

1. การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20
3. งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20
4. งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 1) งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร ทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 39) การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หากต้องการให้งานดังกล่าวดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ผู้บริหารต้องนำกระบวนการทางการบริหารมาใช้กับงานวิชาการ เนื่องจากมีผู้เชี่ยวชาญ ในการบริหารสถานศึกษาต่าง ๆ กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า งานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะการเรียนการสอนเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ ในการบริหารสถานศึกษาถือเป็นงานเสริมหรืองานสนับสนุนงานวิชาการ จึงทำให้งานวิชาการ มีขอบข่ายกว้างขวางมาก โดยเริ่มต้นที่นำหลักสูตรมาใช้กำหนดทิศทางการเรียนการสอน

และดำเนินการตามข้อกำหนดของการบริหารงานวิชาการ รวมไปถึงการประเมินผลงานวิชาการ เช่น เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และในขณะเดียวกันก็สามารถประเมินศักยภาพของผู้สอนได้ ดังนั้นความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ จึงต้องคำนึงถึงการเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหารไปพร้อม ๆ กับการเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านการเรียนการสอน เพื่อให้การดำเนินงานทางวิชาการเป็นไปในเชิงพัฒนา เพื่อให้ครูคณาจารย์ได้ศึกษาและนำแนวทางไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

จรูณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 6) งานบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจ เป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันทต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อสถานศึกษา เป็นอย่างยิ่ง และถือได้ว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการในทุก ๆ เรื่อง เพื่อให้สถานศึกษาได้เกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายเรื่องความสำเร็จของคุณภาพผู้เรียน

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 344) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ได้แก่

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัด ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานั้นมีหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีจำนวนมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามสภาพและขนาดของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาได้กำหนดไว้ 17 ด้าน

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนะ

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12. การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

14. การส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยสถาบัน

ที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในการสถานศึกษา

17. การพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของงานวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตร ไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

- 1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้
- 2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละวิชา
- 2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน
- 2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน
- 2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือเอกสารครูเตรียมเอง
- 2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น
- 2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียนนักศึกษา รู้จักนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชา และอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป
3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และ โปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่
- 3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียนนักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน
- 3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม
- 3.3 การนิเทศการสอนเป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน
4. การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน

อรรถญา ตุ่มวิจิตร (2557, หน้า 18) ได้สรุปว่า การจำแนกขอบข่ายงานวิชาการ มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีภารกิจย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกัน และเพื่อให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 กำหนดให้จัดการเรียนการสอนผสมผสานระหว่างความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 26 กำหนดให้ประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน มาตรา 27 กำหนดให้จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรา 30 กำหนดให้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอน สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2547 ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ออกเป็น 6 งาน และได้ทบทวนเอกสารทั้ง 6 งาน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 28) ได้สรุปว่า ขอบข่ายของงานวิชาการ โดยสรุป สาระสำคัญไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง ระดับประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษาได้จัดทำมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้รายปี รายภาคเรียน ตามลำดับความเหมาะสมกับชุมชนและท้องถิ่น ของตนเอง จึงมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิตและปัญหาต่าง ๆ โดยจำแนกตามชั้นปีและช่วงชั้น เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพร้อมทั้งกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

2. การบริหารการเรียนการสอน คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ในการบริหารหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหมายความว่า ในกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง

2.2 ผู้เรียนได้สร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง โดยศึกษาค้นคว้าจาก

แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความเหมาะสมแล้วนำมาสรุป

2.3 ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดอย่างมีเหตุผล

2.4 ผู้สอนปลูกฝังหรือเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและเป็นที่สมบูรณ์ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง

มีความสุข เมื่อการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงเป็นหน้าที่ของผู้สอนที่จะต้องดำเนินการจัดให้มีสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้กำหนดไว้แล้ว โดยให้ศึกษาเนื้อหาสาระควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริง

3. การบริหารการประเมินผล คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนที่มีองค์ประกอบเกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้พิจารณาเตรียมการขั้นตอนต่อไปเกี่ยวกับการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ ตลอดจนจัดให้มีการสร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และกำหนดวิธีการและช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของผู้เรียนแต่ละคน รวมถึงการควบคุมดูแล ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้แล้ว และการจัดทำหลักฐานการศึกษาตามแบบที่กำหนด

4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการทำความเข้าใจกับหลักการนิเทศภายในที่มีเป้าหมายสู่มาตรฐานศึกษาร่วมกัน เกิดจากการร่วมกันคิด ร่วมกันทำให้แต่ละคนเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้สถานศึกษานั้น ๆ สามารถพึ่งตนเองได้ในทางวิชาการ จัดให้มีการกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายในให้เป็นไปลักษณะของกัลยาณมิตร ประกอบกับให้มีการควบคุมดูแล ส่งเสริม และแก้ไขปัญหา ร่วมกันในการดำเนินงานนิเทศภายใน

5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาของบุคลากรร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในด้านใดบ้าง และในด้านใดบ้างที่จะพึ่งพาบุคคลภายนอก จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ในระยะเวลาที่เหมาะสมและต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีมาตรการควบคุมดูแลให้มีการดำเนินงานในด้านนี้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้มีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ และจัดให้มีการทำงานวิจัยในภาพรวมของสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากการกำหนดประเด็นปัญหาร่วมกันในขณะเดียวกันก็จัดให้มีมาตรการในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการวิจัยตามที่ได้กำหนดไว้

7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ คือ โครงการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมส่งเสริมทางวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง

8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ คือ การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ ทางวิชาการให้เป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดช่วงระยะเวลา

ในการเก็บรวบรวมและแยกแต่ละงานให้เหมาะสม จัดให้มีการควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศให้เป็นไปตามกำหนด พร้อมทั้งจะนำข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ของสถานศึกษาต่อไป

9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา คือการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมประกอบด้วยสามขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่ การประเมินผลก่อนการดำเนินงาน กระประเมินผลระหว่างการดำเนินงาน และการประเมินผลหลังการดำเนินงาน ในแต่ละขั้นตอนกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมินผลในช่วงเวลาที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน จะเห็นได้ว่ามีขอบข่ายที่กว้างขวางมาก แต่เพื่อพิจารณาจะพบว่า ในลักษณะของงานมีความคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มีดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน
4. ด้านการวัดและประเมินผล

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

DeBevoise (1984, pp. 14-20) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภารกิจหน้าที่ หรืองานของผู้บริหารที่ได้กระทำ หรืออาจมอบหมายให้แก่ผู้อื่นกระทำการส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน

Leithwood (1994, p. 3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการสอนในชั้นเรียน มีความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับกลยุทธ์ เทคโนโลยี และเครื่องมือทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการเกณฑ์การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Blasé and Blasé (1999 อ้างถึงใน สมุทฺธ ชำนาญ, 2554, หน้า 222) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนได้แสดงบทบาทผสมผสานภารกิจหลายอย่าง เข้าด้วยกัน ได้แก่ การกำหนดและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศ

และการประเมินผลการพัฒนาด้านการสอน การประสานงานด้านหลักสูตร การพัฒนาของบุคลากร และการประเมินความก้าวหน้าในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาศย์ (2551, หน้า 16-17) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการนำการสั่งการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานสถานศึกษาในการปรับปรุงและการจัดกิจกรรมทางวิชาการ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน

โกศลภู์ เพลรินทร์ (2552, หน้า 46) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร และการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 28) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และแสดงบทบาทให้ชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 14) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหาร และนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

ถวิล มาตรฐาน (2544 อ้างถึงใน ลัดดาวรรณ นัคตาเทพ, 2557, หน้า 40) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ด้าน คือ

1. การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียน และคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
2. การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ
3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ
4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. การสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ
7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู
8. การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

วิษณุ จุลวรรณ (2547, หน้า 94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการ เพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว
3. ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่สถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการให้มีความเชื่อมั่นตนเอง

ที่จะทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดศรัทธายอมรับ และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จนประสบผลสำเร็จและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5. ด้านการนิเทศ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยทำให้มองเห็นภาพของโรงเรียนว่า ขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใด และต้องการจะพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติที่ชัดเจน อันจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องแสดงบทบาท ในด้านการอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวก และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

8. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

Krung (1992, pp. 432-433) กล่าวถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining mission) งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล แสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจ นั้น จะต้องไม่ประมาณการ สูงเกินไปจุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วยการปฏิบัติการ โดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้น ก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction) การสอนถือว่าเป็นการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้น อย่างน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียน

จะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน (Supervising teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียง การนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่าเวลานี้ทำอะไรได้ไม่ใช่มองว่าทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล จะต้องมียุทธศาสตร์หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความการประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความและการสนองตอบ และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional climate) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่า เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดตั้งแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีที่สุดในยุคคือ การที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการต้องสามารถส่งเสริมและสร้างความร่วมมือให้กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามผลสำเร็จ ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการมีองค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) กำหนดพันธกิจ 2) การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน 3) ให้ความสนใจพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา 4) การนิเทศการสอน 5) การให้ความใส่ใจกับนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน และศึกษาจากงานวิจัย ที่มีผู้ศึกษามาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Krung (1992, pp. 432-433) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ตัวแปรตาม โดยกล่าวถึง พฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ

1. การกำหนดพันธกิจ

จรูณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 102) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำทางวิชาการว่ามีความสำคัญมาก เนื่องจากการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำสมัยใหม่ และต้องมีใจกว้างในการเปิดรับกับสิ่งต่าง ๆ ได้แก่

1.1 ความสามารถส่วนบุคคล คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของตนเอง เช่น ความตระหนัก ต่อตนเอง การประเมินตนเองอย่างถูกต้องและมีความมั่นใจในตนเอง และมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ประกอบด้วย สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง แสดงออกถึงความซื่อสัตย์โปร่งใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความคิด ริเริ่ม และมองโลกในแง่ดี

1.2 ความสามารถทางสังคม เป็นความสามารถที่จะพิจารณาว่า สามารถบริหารความสัมพันธ์ได้ ได้แก่ ความตระหนักต่อสังคม เช่น การให้บริการ การดูแลเอาใจใส่คนในองค์กร และการบริหารความสัมพันธ์ ได้แก่ การเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคน รู้จักการสร้างเครือข่าย และต้องเน้นการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ควรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหัวใจของการศึกษา เพื่อให้ให้คำแนะนำแก่ครู และเพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา ผู้นำวิชาการควร ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มุ่งส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความคาดหวังในตัวผู้เรียน มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และมีการให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาวิชาชีพ คำนึงถึงคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการด้านการเรียนการสอน และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม

แสดงว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำด้านต่าง ๆ ควรมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นนักวิเคราะห์และนักวางแผน มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำสมัยใหม่ และต้องมีใจกว้างในการเปิดรับกับสิ่งต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความคิดริเริ่ม และมองโลกในแง่ดี

ไพเราะ พัดดาสิงห์ (2554, หน้า 30) ได้สรุปว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ได้แก่ กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกร่วมกันหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโรงเรียน

อังศุมาลี บุญรอดอยู่ (2558, หน้า 40) ได้สรุปว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงาน โดยเป็นการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหลัก รวมไปถึงการคำนึงถึงการร่วมมือกันทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

2. การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2551, หน้า 98-110) ได้สรุปว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำหลักสูตรไปใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้ 1) ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรให้กระจ่าง เพื่อให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอน และวางแผนในการเตรียมการดำเนินการใช้หลักสูตร 2) จัดเตรียมบุคลากร โดยการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องหลักสูตรและแนวการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ 3) จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามความถนัดและความสนใจ เพื่อจะได้จัดมวลงประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ให้บริการและสนับสนุนการสอน

ของครู โดยการจัดการเอกสารหลักสูตรงบประมาณวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดห้องสมุด ให้อยู่ในสภาพที่ครูและนักเรียน ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมได้ โดยคำนึงถึงคุณประโยชน์ และความสะอาดสบายในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนเป็นหลัก 5) ดำเนินการนิเทศ ติดตามผล และประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เทคนิควิธีและเครื่องมือ ที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 6) สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม โดยยึดระบบ คุณธรรมเป็นหลัก 7) ประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรแก่นักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และ ประชาชนในชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อหลักสูตร และการรับความร่วมมือ ที่ดีจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลาย และได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมุ่งมั่นสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษากำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน ปรับปรุงยกระดับมาตรฐาน และกำหนดขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ให้ทันสมัยอยู่เสมอ พัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในสถานศึกษา รวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน พัฒนา สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดมทรัพยากรท้องถิ่นชุมชนเพื่อการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 49) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรไว้ว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการเตรียมการ เกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์หลักสูตร โดยการตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้ การเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดทำโครงการสอน เป็นต้น

ภาวนี ชำรงเลิศฤทธิ์ (2553, หน้า 53-54) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ระดับสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนหรือสถานศึกษามีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำสู่การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน ว่าผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาของชาติและตามความต้องการ ของท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว สถานศึกษาจึงมีภารกิจสำคัญ ดังนี้ 1) จัดทำหลักสูตร ชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งส่วนที่เป็นสถานศึกษาต้องการจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพิ่มเติม 2) ส่งเสริม สนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

และมีความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการ 3) จัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร เพื่อให้บุคลากร ได้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียนของตนเอง 4) ติดตามการใช้หลักสูตร กำกับ ดูแลคุณภาพ นิเทศภายใน ให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และ 5) มีการวิจัยและพัฒนาการใช้หลักสูตร ตลอดจนการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตรการจัดการ การเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรในด้านการส่งเสริมให้ครูผู้สอน ในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและมีการนำหลักสูตรไปใช้ และมีการบริหาร หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การนิเทศการสอน

กัมภณฑ์ จุน โท (2551, หน้า 49) ได้สรุปว่า การนิเทศการสอนเป็นการดำเนินการ ของผู้อื่นที่จัดกระทำกับครู เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิควิธีการ ที่หลากหลาย อันส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเน้นการช่วยเหลือปรับปรุง การเรียนการสอนโดยตรง

ชาริณี สุขสันตติติก (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่อาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรครูภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนา คุณภาพการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียน พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 225-226) ได้กล่าวถึง การนิเทศการศึกษาไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. งานนิเทศเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นงานเกี่ยวกับการออกแบบปรับปรุงพัฒนา เพื่อการเรียนการสอน งานหลักสูตรอาชีวศึกษา ควรได้รับการพิจารณาถึงตลาดแรงงานด้วย
2. การนิเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการ นำหลักสูตรไปใช้ การแปลความหมายของหลักสูตรเป็นพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน การแนะนำการใช้หลักสูตรที่ถูกต้องเหมาะสม
3. การนิเทศเกี่ยวกับการเลือกสรรบุคลากร เป็นการจัดให้มีการคณะบุคคลรับผิดชอบ ในกิจกรรมต่าง ๆ ของการทำกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการคัดเลือก การตรวจบรรจุ การทดสอบและพัฒนาบุคลากร
4. การนิเทศเกี่ยวกับการจัดตั้งอำนวยความสะดวก ได้แก่ การจัดให้มีวัสดุ หรือสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อความจำเป็นต่อการใช้การเรียนรู้ รวมทั้งการคัดเลือก การตรวจบรรจุ การทดสอบ และพัฒนาบุคลากร

5. การนิเทศเกี่ยวกับการจัดทำวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การจัดซื้อ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการเรียนการสอน

6. การจัดอบรมบุคลากรประจำการ จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

7. การจัดอบรมบุคลากรประจำการ จัดฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

8. งานเทศการบริการพิเศษ เป็นการจัดการบริการพิเศษ เป็นการจัดบริการอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการสอน รวมทั้งงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักกรนโยบายแนวปฏิบัติในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษา

9. งานนิเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์ชุมชน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความเข้าใจ รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับการบริการการศึกษาให้กับชุมชน

10. งานประเมินผล เป็นการประเมินผลการสอนทั้งก่อนและระหว่างหลังเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 160) กล่าวว่า การนิเทศภายใน มีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และชื่นชมในผลงาน
5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และชื่นชมในผลงาน
6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กฤตติการ์ งามอนเณก (2558, หน้า 56) ได้สรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการให้คำแนะนำชี้แนะให้ความช่วยเหลือจากผู้นิเทศที่กระทำต่อครู ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียนเพื่อช่วยเหลือ ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

กิจกรรมนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการ ได้มีหลายอย่าง การที่จะนำวิธีการใดมาใช้ ควรคำนึงถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา แต่ละแห่ง เช่น

1. การประชุม อบรม ปฐมนิเทศ
2. การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน
3. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ตำรา
4. การสาธิตการสอน
5. การพาไปศึกษานอกสถานที่
6. การจัดนิทรรศการ
7. การเยี่ยมชั้นเรียน
8. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการสำหรับการจัดการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ครูได้มีการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยผู้นิเทศจะเป็นผู้ที่คอยแนะนำ คอยช่วยเหลือครูผู้สอน เมื่อเวลามีปัญหา ซึ่งการนิเทศการสอน มีหลายรูปแบบ เช่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การสาธิตการสอน เป็นต้น ทั้งนี้ รูปแบบการนิเทศ จะมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์

4. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

จันทรานี สวงนาม (2553, หน้า 160-161) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้า ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่เพียงใด ผลการประเมินจะช่วยให้ครูผู้สอนรู้ข้อบกพร่อง หรือความก้าวหน้าของผู้เรียน ทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ให้เหมาะสมได้กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้สามารถดำเนินการได้เป็น 4 ระดับ คือ

4.1 การประเมินผลระดับชั้นเรียนเป็นหน้าที่สำคัญที่ครูผู้สอนจะต้องประเมินผู้เรียน ในแต่ละรายวิชา เพื่อรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยวิธีการที่หลากหลายและควรทำอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กันไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.2 การประเมินผลระดับสถานศึกษาเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ด้านการเรียนรู้เป็นรายปีหรือรายภาคของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้

4.3 การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการ โดยเขตพื้นที่การศึกษา

4.4 การประเมินผลระดับชาติสถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพระดับชาติในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ตามที่กระทรวงฯ กำหนดผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 28-29) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ

การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้ 1) การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการประเมินที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอในการจัดการเรียนการสอนใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย 2) การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/ รายภาค ผลการประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และเป็นการประเมินเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่า ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ 3) การประเมินระดับเขตพื้นที่ การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา 4) การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 เข้ารับการประเมิน ผลการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

กฤตติการ์ งามอนเนก (2558, หน้า 49) ได้สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียน สำหรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ การศึกษา และระดับชาติ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2553, หน้า 37) กล่าวถึง การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ 4 ระดับ ได้แก่ 1) การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผล อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เน้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 2) การประเมิน ระดับสถานศึกษา เป็นการวัดและประเมินผลเป็นรายปี รายภาค รวมทั้งการอ่าน คัดวิเคราะห์ และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) การประเมินระดับเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่สถานศึกษาต้องจัดให้ ผู้เรียนทุกคนเรียนในระดับ ป.3 ป.6 และ ม.3 ม.6 เข้ารับการประเมิน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หมายถึง การติดตาม และประเมินผลผู้เรียน โดยการจัดให้มีการสอบวัดผลประเมินผลการเรียน ของนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำผลที่ได้รับจากการประเมินไปพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

5. การสนับสนุนบรรยากาศการสอน

Anita and Wayne Hoy (2003 อ้างถึงใน ประยูร อาคม, 2548, หน้า 22) กล่าวเกี่ยวกับ บทบาทของผู้นำวิชาการ ดังนี้ บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน คือ ผู้นำด้านวิชาการ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการเป็นผู้นำทางด้านการเรียนการสอนภาวะผู้นำ ทางวิชาการ ควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจ รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ที่ช่วยให้มีการสอนที่ดีที่สุด สร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน สนทนากับครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการต่อเนื่องสร้างความร่วมมือกัน ในผู้ร่วมงาน การทำงานเป็นทีมสำหรับปรับปรุงเพื่อความสำเร็จมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านความเป็นเลิศทางการเรียนการสอนควรคู่ไปกับเป้าหมายการปรับปรุงการเรียนการสอน บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

5.1 ความเป็นเลิศทางวิชาการ ควรเป็นแรงจูงใจอย่างมากในโรงเรียนจากงานวิจัย ที่เพิ่มมากขึ้น ยืนยันว่าการเน้นสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีความเป็นระเบียบจริงจังและมุ่งไปสู่

เป้าหมายทางการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงทั้งคำพูดและการกระทำถึงความเชื่อมั่นว่านักเรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายในขณะที่การพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนให้ครูและนักเรียนมุ่งทำงานหนักและมุ่งความสำเร็จทางวิชาการ

5.2 การปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เป็นกิจกรรมที่ร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารกับครู กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเจริญเติบโตและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน บรรยากาศในโรงเรียน แรงจูงใจของครูและนักเรียนและขวัญกำลังใจของคณะครู ควรได้รับการควบคุมและประเมินเป็นประจำเพื่อจูงใจหมายของการปรับปรุง

5.3 ช่วยเหลือในทางสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความช่วยเหลือในทางสร้างสรรค์และจัดหาทรัพยากรวัสดุที่จำเป็นสำหรับครูให้ประสบความสำเร็จในชั้นเรียนตามความเป็นจริง

5.4 ผู้นำทางปัญญาเป็นผู้รักษาพัฒนาการด้านการเรียนการสอน แรงจูงใจการจัดการในชั้นเรียนการประเมินผล และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติที่ดีที่สุดในแต่ละสาขาวิชาระหว่างครู

5.5 เป็นศูนย์กลางการปรับปรุงด้านการเรียนการสอน สามารถเปลี่ยนแปลงปฏิบัติด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน

5.6 เป็นผู้นำในการตระหนักและการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการให้ผู้เรียนและครู

ไพเราะ พัดดาสิงห์ (2554, หน้า 30) สรุปว่า ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ความถนัด ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา

ธราภรณ์ กลิ่นทอง (2557, หน้า 37) ได้สรุปว่า ในการส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัล เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง เพราะโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบการให้รางวัลเป็นรางวัลอย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จเป็นคนดีและนำชื่อเสียง

มาสู่โรงเรียน เช่น การประกาศเป็นทางการ หรือการจัดการแสดงผลงานของนักเรียนที่ได้รับรางวัล หรือได้รับคำชมเชย สรรเสริญจากบุคคลภายนอกและโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ในเกียรติยศ ความเป็นเลิศของนักเรียนที่ได้รับ เช่น การมีจดหมายไปชมเชยผู้ปกครองหรือรอยยิ้ม ที่แสดงความภาคภูมิใจในตัวนักเรียนจะเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนพยายาม และดำรงไว้ซึ่งความสำเร็จตลอดไป อย่างไรก็ตามการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดีขึ้นในโรงเรียนนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศ ในโรงเรียนในทางบวก มีผู้บริหาร ครู อาจารย์ ตั้งความหวังในตัวนักเรียนสูงวิธีการพัฒนา และประเมินความเจริญงอกงามของนักเรียนอย่างเป็นลำดับ การให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นแรงเสริมและแรงจูงใจ มีโปรแกรม และกิจกรรมของนักเรียนที่ดีพอเพียงมีบริการ ด้านแนะแนวการศึกษาและอาชีพในโรงเรียน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสนับสนุนบรรยากาศการสอน หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียนโดยจัดระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัล อย่างเด่นชัด และส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Good (1976 อ้างถึงใน ฉันทฐา กริทธิชัย, 2550, หน้า 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

French (1994, p. 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการ ตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

Vroom (1990, p. 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ที่บุคคลมีต่องานตน การมีเจตคติที่ดีต่องานก็คือ มีความพึงพอใจในการทำงาน และถ้าทัศนคติไม่ดี ต่องานก็คือไม่พอใจในงาน

พิภพ วังนิน (2547, หน้า 59) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติทั่วไป ของบุคคลที่มีต่องานของเขา การประเมินความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่นับว่า มีความสำคัญมากสำหรับหน้าที่การงานของคนเรา

ธร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 31) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกรวม ๆ ของบุคคลต่อการทำงานในทางด้านดีที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ได้รับผลตอบแทน เกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

เกษสุณีย์ สายแก้ว (2556, หน้า 31) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานต่อปัจจัย หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองกับความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กมลรัตน์ มีผดุง (2550, หน้า 23) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอมเสียดสละ และอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาให้แก่งาน พยายามตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความสุขกับงานที่ทำ และมีความพึงพอใจเมื่องานนั้น ได้ผลประโยชน์ตอบแทนความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจอย่างไรก็ดีความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมบุคคล จึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้วก็ได้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความคิดเห็นที่ดี ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ตนได้ปฏิบัติ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในด้านการทำงาน ด้านนายจ้าง หรือด้านองค์กร ซึ่งสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าจ้าง นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน เป็นต้น

องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิเชียร วิทษอุดม (2547, หน้า 77-80) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในงานจะมีด้วยกัน 6 ประการ ที่มักจะใช้เป็นการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง (Pay) มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจของระดับความพอใจในงาน และมีความสำคัญเท่า ๆ กัน สำหรับพนักงานในระดับล่าง ผู้ใช้แรงงาน (Blue-collar workers) กับพนักงาน ทัว ๆ ไป ซึ่งทำงานในสำนักงาน (White-collar workers) ค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ

ในการสร้างความพอใจในงาน เพราะว่ามันเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการ เช่น เงินสามารถอำนวยความสะดวกในด้านอาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม ความปลอดภัย และช่วยให้เราสนุกกับสิ่งที่เราสนใจยามว่าง นอกเวลางาน ยิ่งไปกว่านั้น เงินยังเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ลูกจ้างมักมองเห็นค่าจ้างเป็นเงาสะท้อนของการมีคุณค่าในการทำงานที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ อย่างไรก็ตามสิทธิประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างนั้น (สวัสดิการ) จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้มากเหมือนค่าจ้างโดยตรง แล้ว ลูกจ้างยังประเมินคุณค่าของประโยชน์ทางอ้อมต่าง ๆ ที่ตนได้รับจากงานต่ำกว่าความเป็นจริง บ่อยครั้งที่ลูกจ้างประเมินค่าของสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ต่ำไป 33% ความเป็นจริงที่พวกเขาได้รับในรูปของค่าเงินดอลลาร์ที่แท้จริง (Real dollar)

2. ตัวงาน (Collar workers) รายละเอียดของตัวงานนั้นจะแสดงถึงบทบาทหลักว่าพนักงาน มีความพึงพอใจกับงานของพวกเขาอย่างไร พนักงานต้องการงานซึ่งมีความท้าทายของงานที่ก่อให้เกิดความแข่งขันพวกเขาไม่ต้องการงานที่ทำไปวันต่อวัน โดยมีการเอาใจใส่ต่องานที่น้อยความสำคัญ 2 ประการ ในการทำงานที่มีผลการชักจูงให้เกิดความพึงพอใจในงานก็คือ ความหลากหลายและวิธีการควบคุมการทำงานด้วยตัวเอง การปรับเปลี่ยนและการจัดระเบียบวิธีการทำงาน รวมทั้งการเคลื่อนไหวของงานโดยทั่ว ๆ ไป มีงานจำนวนหนึ่งจากการปรับเปลี่ยนผลผลิตจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น ดังนั้น ตัวงานนั้นจึงมีโอกาสน้อยมากที่เป็นต้นเหตุให้คนงานเกิดความเบื่อหน่าย เกิดความเหนื่อยอ่อนและความล้างาน เพราะจะมีการปรับเปลี่ยนและจัดระเบียบวิธีการเสียใหม่ให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กร ตัวงานที่ทำให้ผู้ทำงานรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานจะทำให้เขาทำงานได้ดี และมีความพอใจในงานของเขาได้เพิ่มขึ้น ส่วนการจัดเตรียมงานโดยควบคุมการจัดการอย่างมีระบบควบคุมการทำงานและเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ โดยผู้บริหารระดับสูงจะทำให้เพิ่มระดับของความไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น

3. การส่งเสริม (Promotions) โอกาสในการส่งเสริมอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความพอใจในงานได้ โดยเฉพาะเกิดความพอใจในตำแหน่ง การส่งเสริมตำแหน่งให้สูงขึ้นภายในองค์กร จะสร้างความพอใจในการทำงานให้กับพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้พนักงาน ผู้ที่มีความเต็มใจและตั้งใจจะทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรมากขึ้น ยิ่งกว่าการได้รับอิสระหรือมากกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามการส่งเสริมมีผลอย่างมากกับความพอใจงานและการทำงานของพนักงานด้วยและผลตอบแทนที่ได้รับในแต่ละตำแหน่งจะแตกต่างกันไป ผลตอบแทนที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งในตำแหน่งประธานบริษัทอาจจะได้รับเงินเดือนเพิ่มปีละ 100,000 \$ ต่อปี แต่ในทางตรงกันข้าม

คนอื่น ๆ ที่ได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการ อาจจะได้รับเงินเดือนเพิ่มปีละ 1,000 \$ ซึ่งจะเห็นว่า การเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารจะได้เงินจากการส่งเสริมมากกว่า โดยการเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานของพวกเขากับตำแหน่งงานในแผนกอื่น ๆ เมื่อนำมาเทียบกัน

4. การควบคุมดูแล (Supervision) เหมือนกับการส่งเสริมการดูแลในระดับที่พอเหมาะ มีส่วนสำคัญต่อการรู้สึกพอใจในตำแหน่งและการทำงานได้เป็นอย่างมาก การดูแลมีอยู่ด้วยกันอยู่ 2 แบบ แบบแรก คือ การเอาลูกจ้างเป็นศูนย์กลาง (Employee centered) หัวหน้างานจะเป็นผู้สนับสนุนความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาลงไป และเป็นคนคอยดูแลคนงานเหมือนกับญาติ ซึ่งดูเหมือนเป็นบ่อเกิดในความพึงพอใจของลูกจ้าง แบบของการดูแลแบบที่สอง คือ การให้ความพอใจแก่ลูกจ้างให้อำนาจ หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างที่มีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

5. กลุ่มทำงาน (Work group) การเป็นมิตรและการร่วมมือกันของผู้ร่วมงานเป็นบ่อเกิดของความพอใจในงานของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะกับสายงานบางอย่างที่ไม่ชอบงานที่ต้องแยกออกจากคนอื่น ชอบการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งทำให้ได้มีโอกาสในการสนทนากันในขณะที่กำลังทำงาน กลุ่มงานจะคอยทำการบริการสังคมของเหล่าคนงาน ผู้คนมักจะร่วมมือร่วมใจกันแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและจัดทุกข์ให้แก่พวกเขา อย่างไรก็ตามระหว่างความพึงพอใจของพวกเขากับพวกหัวหน้างานในการร่วมมือกันนั้น กลุ่มต้องมีหัวหน้าที่ดีในการดึงความร่วมมือและต้องไม่มีการให้ความสำคัญกับลูกจ้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมากเกินไป เพราะอาจจะสร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้ร่วมงาน อีกฝ่ายหนึ่งได้

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) เป็นสภาพทั่วไปในบรรยากาศที่ทำงาน เพื่อสร้างความพอใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง เสียง ตารางกำหนด เวลาในการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ ขนาดของที่ทำงาน ความพอเพียงของเครื่องมือ รวมทั้งการหาผลกระทบที่เกิดจากการทำงาน ฯลฯ

เหตุผลที่ทำให้ต้องจัดสภาพของการทำงานให้ดีเพราะ ประการแรก ถ้าคนงานทำงานอยู่ในสภาพของการทำงานที่ไม่ดี เช่น เมื่อมีความร้อนมากหรือมีแสงสว่างน้อยก็จะก่อให้เกิดความไม่สบายของร่างกายได้ อากาศที่สกปรกก็มีผลภาวะเป็นพิษ หรือมีการระบายอากาศที่น้อย อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายได้ และยังเป็นตัวสร้างปัญหาในการทำงานอีกประการที่สอง สภาพการณ์ที่ทำงานมีความสำคัญต่อคนงาน ควรให้ความอิสระแก่ตัวคนงานบ้าง ถ้าหากมีใครบังคับให้เขาต้องทำงานเป็นเวลานานหรือทำงานล่วงเวลามากจนเกินไปเขาอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายจากการทำงานในที่สุด อาจถึงขั้นลาออกจากงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดตารางเวลาของการทำงานให้เหมาะสม ควรให้เขามีเวลากับครอบครัวกับเพื่อน และ

สามารถหาความบันเทิงจากภายนอกได้บ้าง ในทางกลับกันถ้าให้พนักงานมีวันหยุดสั้น ๆ หรือวันหยุดเทศกาล หรือหยุดพักในระหว่างชั่วโมงการทำงานบ้างก็อาจจะเป็นการเพิ่มคุณภาพในการทำงานอีกด้วย

Gilmer (1981 อ้างถึงใน กันตยา เพิ่มผล, 2552, หน้า 161-162) สรุปว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เช่น การประกันสุขภาพ อุบัติเหตุ และชีวิต การเก็บสะสมเงิน การให้บำนาญ บำนาญเมื่อเกษียณอายุ การมีงานทำไม่ตกงาน เป็นต้น
 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น
 3. สถานที่ทำงาน และการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียง และการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ
 4. ค่าจ้าง สำหรับค่าจ้าง หรือรางวัลนั้นต้องมีความเสมอภาค สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน และมีลักษณะจูงใจทั้งภายในและภายนอก
 5. ลักษณะของงานน่าสนใจ เช่น งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจ น่าเบื่อ งานที่ท้าทายความสามารถ เป็นต้น
 6. การควบคุมบังคับบัญชา การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนย้ายงาน และลาออกจากงานได้
 7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
 8. การติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในทุกระดับที่จะได้ผลดีนั้น ต้องอาศัย การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการจูงใจต่าง ๆ ก็ต้องใช้การติดต่อสื่อสารที่ดี
 9. สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ต้องมีความเหมาะสมกับงานนั้น ๆ
 10. สิ่งตอบแทน หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอนแทนเมื่อออกจากงาน การบริการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น
- จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ค่าจ้าง 2) ลักษณะของงาน 3) สิ่งตอบแทน/ รางวัล 4) เพื่อนร่วมงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's needs hierarchy theory)

(พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 161-165) Abraham Maslow เป็นคนแรกที่ค้นพบว่า ความต้องการมีความสำคัญต่อพฤติกรรมองค์การ ความต้องการทำให้เกิดพลัง เป็นสิ่งเร้าแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's of needs hierarchy theory) กล่าวว่า ในกระบวนการจูงใจมีจุดเริ่มต้นอยู่ที่ “ความต้องการ” ของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสังเกตว่า

1. มนุษย์มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะเกิดความต้องการสิ่งอื่นต่อ ๆ ไปอีกไม่รู้จบ
2. มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นตามลำดับชั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นอันเป็นพื้นฐานของชีวิตไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้น ๆ
3. ความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการ เป็นลำดับขั้น
4. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรม ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

ผู้บริหารองค์การธุรกิจสามารถนำทฤษฎีของ Maslow ไปประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจพนักงาน ให้มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ได้ แนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ที่ยอมรับกันนิยมใช้เป็นบรรทัดฐาน คือ ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of needs hierarchy theory) ของ Abraham H. Maslow จัดลำดับไว้ 5 ระดับ จากความต้องการระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตเป็นความต้องการเพื่อบำบัดความหิว ความกระหาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำ การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการทั้งหมดยังไม่ตอบสนอง Maslow ชี้ให้เห็นว่า ทรายที่ยังขาดอาหาร บุคคลนั้นจะยังไม่สนใจความปลอดภัย การเข้าสังคม ฯลฯ คนต้องได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอก่อน จึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป เพื่อตอบสนองความต้องการนี้และเป็นการจูงใจ องค์การต้องดูแลให้เสื้อผ้า อาหาร ที่พัก ของใช้เยียวยารักษาพยาบาล เป็นสวัสดิการแก่พวกพนักงาน
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) หลังจากความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองแล้วจะสนใจความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย

ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน การคุกคาม เสี่ยงภัยอันตราย ต้องมีหลักประกัน มีการป้องกันอันตราย
 สิ่งเลวร้าย และความขาดแคลน เป็นหน้าที่ผู้บริหารต้องให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่
 การงาน การเงินค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ผู้บริหารสร้างการจงใจได้โดยการสร้างความสุข
 สบายใจ รู้สึกมั่นคงไม่หวาดระแวง อธรรม การกลั่นแกล้งจากหัวหน้า เกรงกลัว

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) จะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรม
 ของคนที่มีนิสัยชอบอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความ รู้สึกว่า
 ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอจะภูมิใจ ทุกคนต้องการเพื่อนไม่ว่าเพื่อนร่วมงาน
 เพื่อนบ้าน ต้องการความรักและมิตรภาพจากผู้อื่น จึงแสดงออกในรูปของการแสดงออก
 ในรูปของการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ชอบช่วยเหลือคิดคำนึงถึงความอบอุ่นพยายามรักษา
 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เอาใจใส่ต่อความรู้สึกของคนอื่นมักเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่น
 พยายามโอนอ่อนผ่อนตามเมื่อมีปัญหาที่ยินยอม ไม่กล้าทำอะไรรุนแรง บุคคลประเภทนี้
 หากต้องตัดสินใจก็จะรวนเร ขาดหลักการ เพราะเขาต้องการให้คนส่วนใหญ่ชอบพอ
 ถ้าการตัดสินใจของเขาต้องทำให้คนอื่นผิดหวังเขาก็จะลังเล ถ้าบุคคลประเภทนี้เป็นนักบริหาร
 ก็จะเป็นผู้นำที่ไม่ตัดสินใจเด็ดขาด ซึ่งจะทำให้เขาไม่มีอำนาจที่จะควบคุมคนอื่นลูกน้องคิดว่า
 ถ้าทำผิดจะถูกลงโทษหรือรับการยกเว้นก็ได้ ฉะนั้นจะหย่อนความเกรงกลัวไปบ้าง

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องให้เกียรติ (Self esteem needs) เป็นความต้องการ
 ระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถความต้องการให้คนอื่น
 ยกย่องสรรเสริญต้องการทางสถานภาพ (Status) ต้องการได้รับความนับถือความมีชื่อเสียง
 เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เพื่อความเชื่อมั่นและรู้สึกภูมิใจในตนเอง การจงใจบุคคลที่มีความต้องการ
 ระดับนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน เสื้อผ้า อาหาร สวัสดิการ ความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถ
 ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมประชุมรับฟังและพิจารณาข้อเสนอให้โอกาสมีส่วนร่วม
 ในการบริหารกิจการ มอบหมายเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นมอบหมายให้เป็นตัวแทนไป
 ร่วมประชุม ฯลฯ พฤติกรรมเหล่านี้ ทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ และ
 แสดงว่าผู้บริหารไว้ใจเป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงการเคารพนับถือจากคนอื่นต้องการ
 มีทุกอย่างให้พร้อมและเพียงพอต้องการเป็นตัวของตัวเองไม่ขึ้นกับใคร ต้องการอวดความโก้หรู
 ของตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตหรือความต้องการที่จะตระหนักถึง
 ความเป็นจริงในตนเอง (Self actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ต้องการพัฒนา
 ตนเองให้สูงสุด ต้องการให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง
 ต้องการเป็นอะไรจะเป็นให้ได้มีความต้องการสมหวังในชีวิตจะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น นักรบต้องการชัยชนะ นักประพันธ์ต้องการให้หนังสือของตนเองได้รับรางวัล นักร้องต้องการแผ่นเสียงทองคำ ดาราต้องการตุ๊กตาทอง ต้องการให้สมปรารถนา ในสิ่งที่บุคคลสามารถต้องการเป็นเจ้าของกิจการผู้บริหารจงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น จัดโครงการพนักงานดีเด่น ประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน

ทฤษฎี Maslow นำมาเป็นแนวประยุกต์ใช้กับองค์การได้อย่างดี การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องสนองความต้องการของบุคคลทุกคนขั้นให้ได้รับความพอใจจำแนกสถานภาพ ตั้งแต่แรงงานขั้นต่ำถึงผู้บริหารระดับสูงว่าตำแหน่งใดฐานะใดต้องการอะไรผู้มีเงินเดือนน้อยต้องการอ้อมปากอ้อมท้อง อยากได้ปัจจัย 4 ผู้ที่มีพร้อมแล้วและเป็นผู้บริหารต้องการเกียรติและอำนาจมากกว่า เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารควรต้องเข้าใจลำดับขั้นของความต้องการของพนักงาน ให้ถูกต้องจึงจะสามารถชักจูงพนักงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งพนักงานเป็นพวก ๆ คือ พนักงานระดับต่ำ ระดับกลาง ระดับสูง ซึ่งพนักงานแต่ละระดับจะมีความต้องการแตกต่างกัน ไประดับต่ำ อาจจะมีความต้องการในระดับแรก ยิ่งระดับสูงขึ้นก็มีความต้องการลำดับสูงขึ้นไป ตามลำดับ พนักงานระดับต่ำ สามารถใช้เงินเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้พนักงานระดับกลางขยับความต้องการสูงขึ้นเป็นความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานหรือความต้องการทางสังคมจึงต้องจูงใจโดยเน้นความมั่นคงของกิจการ จัดให้พนักงานมีโอกาสพบปะสังสรรค์กัน ขอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกิจการ พนักงานระดับสูงต้องการความยกย่อง ความสำเร็จในชีวิต องค์การต้องการทำให้พนักงานระดับที่เห็นว่าเขามีความสำคัญต่อกิจการให้การยอมรับในความคิดเห็นของเขาจัดที่ทำงานให้มีสภาพดีให้เห็นชัดว่า ระดับสูงมีความสำคัญต่างจากลูกน้องให้สิทธิพิเศษ ส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสำคัญอันเป็นความมุ่งหมายในชีวิต Maslow (1970. pp. 388-389) ศึกษาพบว่า คนทั่ว ๆ ไป จะได้รับความปลอดภัย ร้อยละ 75 ความต้องการทางสังคม ร้อยละ 50 ความต้องการการยกย่อง ร้อยละ 40 และจะได้รับการตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตเพียง ร้อยละ 10

ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg

ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 60-63) อ้างถึงใน บุญกร วงศ์สุวรรณ, 2553, หน้า 19) ได้ศึกษา ทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า มีปัจจัย 2 ประการ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน คนละแบบ กล่าวคือ ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene factor) ประการที่ 2 ส่วน คนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานเขาจึงใช้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” (Motivator) ทั้งสองปัจจัยนี้ทำหน้าที่ชัดเจนในแง่ของการเป็นแรงจูงใจภายใน

และแรงจูงใจภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยค่าจ้างเป็นแรงจูงใจภายนอกส่วนปัจจัยกระตุ้นเป็นแรงจูงใจภายใน ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำถ้าปัจจัยเหล่านี้ คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการ ได้แก่

5.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จนั้นอย่างยิ่ง

Owens (1987, p. 109) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

ซงซัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-291) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้น และ ประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มปิติใจในผลงาน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้

5.2 ความรู้สึกในความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

Owens (1987, p. 109) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

Harrell (1972 อ้างถึงใน นิมะ หุตาคม, 2541, หน้า 10) ความรับผิดชอบในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อความรับผิดชอบในงานกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความรู้สึกที่รับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการรับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ตามหน้าที่ของตนเอง

5.3 ตำแหน่งงานปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

Harrell (1972 อ้างถึงใน นิมะ หุตาคม, 2541, หน้า 10) โอกาสในการเรียนรู้และศึกษางาน การรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน ลักษณะงานที่ทำทลายความสามารถ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-291) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานปฏิบัติ หมายถึง งานประจำหรืองานที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความทำทลายให้ลงมือปฏิบัติงาน

5.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอย่างอื่น

Owens (1987, p. 109) รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับโดยการแสดงออกที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-291) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่คนภายในองค์กร การได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี และการได้รับความร่วมมือในการทำงานหรือยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ

5.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

Owens (1987, p. 109) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

Harrell (1972 อ้างถึงใน นิมะ หุตาคม, 2541, หน้า 10) โอกาสความก้าวหน้า ในการทำงาน มีความสำคัญ คนสูงวัยให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าน้อยกว่าคนอ่อนวัยกว่า เพราะพวกเขาได้ผ่านโอกาสนั้น มาแล้ว

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-291) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเงินเดือนขึ้น หรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึง โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น หรือมีความเจริญในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Herzberg factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหารการบังคับบัญชาสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่ง และความมั่นคง ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิด ความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เพิ่มความไม่พอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้ ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็น สิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด ความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของคนงานในโรงงานมีปัญหาจาก เรื่องเงิน ซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with superiors, subordinates, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงออกถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

Harrell (1972 อ้างใน นิมะ หุตาคม, 2541, หน้า 10)

การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการ ทำงานของตนเป็นอย่างไร ควรจะปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างไร การสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชา จึงมีความสำคัญกับพนักงานที่จะสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจในการทำงานด้วย เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะทำให้คนมีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน จึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-291) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

2.2 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

Harrell (1972 อ้างถึงใน นิมะ หุตาคม, 2541, หน้า 10) ความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานที่มีความมั่นคง เช่น รายรับที่ดีของพนักงานสามารถสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นและดึงดูดคนให้อยู่ใน องค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้ได้ว่างานที่ทำนั้นมีความมั่นคง มีความยั่งยืนของอาชีพ รวมถึงองค์กรก็มีความมั่นคงด้วยเช่นกัน

2.3 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

Harrell (1972 อ้างถึงใน นิมะ หุตาคม, 2541, หน้า 10) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามหน้าที่ เด่นชัด งานบางอย่างไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกิดความอึดอัด ไม่สามารถทำงานได้ ตามความตั้งใจ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการในส่วนของการจัดการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามคำสั่ง

2.4 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน เงินรายได้ และการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

Harrell (1972 อ้างใน นิมะ หุตาคม, 2541, หน้า 10) ระดับเงินเดือน จากผลการวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือนมีผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากเพียงพอต่อการครองชีพจะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนที่มียกระดับเงินเดือนต่ำ และการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-291) เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง รายได้ หรือค่าตอบแทนทุกประเภทจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

2.5 สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

Harrell (1972 อ้างถึงใน นิมะ หุตาคม, 2541, หน้า 10) สภาพการทำงาน พนักงานที่ทำงานในอาคารสำนักงานจะให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานมากกว่า ซึ่งถือว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนขาดความพึงพอใจ และสภาพทางภูมิศาสตร์ แต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่ที่จะมีส่วนสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าพนักงานในเมืองเล็ก เนื่องจาก ความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน และความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล เดินทางไม่สะดวก สภาพท้องถิ่นที่แตกต่างทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะสิ่งแวดล้อม สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างลุล่วงด้วยดี

Herzberg มีความคิดเห็นว่า ความสำคัญของการจูงใจที่อยู่การตอบสนองความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ แม้ว่าองค์กรจะจัดสภาพการทำงานที่ดีหรือให้เงินเดือนค่าจ้างสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากองค์กรไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้วความอดสาเหในการงานก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขาซึ่งยอมทำให้องค์กรขาดการให้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรบุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจูงใจมีหลักกว้าง ๆ คือ พยายามที่จะต้องสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยสรุปแล้วทฤษฎีทั้งสองมีหลักสำคัญ ดังนี้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน และศึกษาจากงานวิจัยที่มีผู้ศึกษามาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรตาม โดยกล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ประการ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่อง

ชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับ
ในความสามารถ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อ
ลักษณะของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำ
ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้
รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น
การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงาน
ของสถานศึกษา การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุย
ระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา มีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ
ซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี

8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของ
ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุข
ในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจ
ในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

Herzberg (1959) พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ
เป็นสิ่งที่สกดกั้น ไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้าง
แรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือบีบบังคับให้พนักงาน
ทำงานด้วยการข่มขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็นไม่มีความรู้สึกพอใจ
ต่องาน ดังนั้นจึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจ
ในการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกว่าคุณมีความหมายในการทำงานงานท้าทายความสามารถ
มีโอกาพัฒนาตนเองพนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหลักการของ Herzberg
ดังกล่าว แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่ม กับความพึงพอใจในงาน
(Job satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction)

ทฤษฎี Herzberg จะเน้นการอธิบาย และให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษา โดยสัมภาษณ์ความพอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน โดยผลการศึกษาที่ได้ นั้น พบว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่า คนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) โดยตัวกระตุ้นประกอบด้วย ปัจจัย 6 ประการ (อารี พันธมณี และสุพรีร์ ลิมไทย, 2541) ดังนี้

1. การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
2. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าการทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา
3. ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่าการทำที่น่าสนใจ
4. ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
5. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
6. การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม

และมีความเชี่ยวชาญ

สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎี Herzberg เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง การสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg จะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับบุคคลอื่นที่ดำรงตำแหน่งผู้นำองค์กร มีความสัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่ายทั้งบุคคลภายในและบุคคลภายนอกองค์กร ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารในระดับเดียวกัน หรือผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าบุคคลภายในองค์กร ได้แก่ ลูกค้า ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ผู้บริโภค หน่วยงานรัฐ บุคคลที่มา

ติดต่อกัน มีคำกล่าวที่ว่า ผู้นำ คือ จุดเริ่มต้นและจุดจบขององค์กร ซึ่งหมายถึงว่า ผู้นำนั้น ๆ มีภาวะของผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) คือ พฤติกรรมของบุคคลที่เริ่มต้นด้วยความคิดกลยุทธ์ (Strategic thinking) ประกอบกับความพร้อมก่อนที่จะลงมือดำเนินการที่มีความเสี่ยง ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล จากทฤษฎีความต้องการ บุคคลมีความต้องการอยู่ข้างในที่ถูกผลักดัน หรือจูงใจให้ลดหรือตอบสนองความต้องการ นั่นคือ บุคคลจะปฏิบัติในแนวทางที่นำไปสู่การตอบสนองความต้องการของพวกเขา เช่น บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานอย่างรุนแรง อาจจะจูงใจให้ทำงานหนักขึ้น เพื่อทำงานที่ยากให้สำเร็จ อาจจะจูงใจให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทั้งกระบวนการที่จะเสริมแรงและยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามให้เป็นผู้มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ งานที่ยากที่สุดที่นักบริหารกำลังเผชิญอยู่ในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้บังคับบัญชา คือ การประยุกต์ความรู้เกี่ยวกับความต้องการเพื่อให้ทราบถึงความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคลมีอยู่ตนเอง (เทพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ, 2529, หน้า 26 อ้างถึงใน กุททิก ติตพร, หน้า 13) และผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า การที่จะปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามให้ได้ผลอันพึงประสงค์นั้น มีส่วนสำคัญที่ต้องคำนึงก็คือ ความสามารถ และความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาการกระตุ้น โดยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นผลให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี ถูกต้องตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลตอบแทนทั้งภายในและภายนอก ทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับรู้และรู้สึกถึงความยุติธรรมที่ได้รับ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลย้อนกลับสู่ผู้บริหารที่ได้ผลสำเร็จของงานที่มีตรงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงงานที่มีประสิทธิภาพหรือมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ ดังนั้น แรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ จะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างลงตัว จึงจะทำงานใด ๆ ก็ตามอย่างมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ตระกูล สุวรรณดี (2538) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมจำเป็นต้องยึดแบบภาวะผู้นำที่มุ่งงานสูง

และมุ่งสัมพันธ์สูง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนในอันที่จะนำไปสู่ การบริหารโรงเรียนที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมนึก พรเจริญ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการอยู่ประจำ ในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา และด้านการบริหาร ทรัพยากร และด้านที่ผู้บริหารปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจ ของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารทรัพยากร ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทุกด้านและทุกรายข้อที่ระดับนัยสำคัญ .01

คำรงค์ดี คำริห์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคกลาง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทราบระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู-อาจารย์ จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Sergiovanni และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการวางแผน ความยืดหยุ่น และการมีหลักการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในภาพรวม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

วาสนา ไทรงาม (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง การรับรู้ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด ฉะเชิงเทรา เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 4 แบบ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.72 ถึง 3.96 และภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เทิดชัย อุทัยวี (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา เสวตกาญจน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีเพียงภาวะผู้นำแบบสั่งการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับต่ำที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิชา มิเพียร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิเขต 2 ผล การวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่ามาก เป็นอันดับแรก และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การทำงานมีเพียงด้านเงินเดือนที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2) กลุ่มตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อันธิยา ภูมิไรสง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วารภรณ์ ช่างอยู่ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษา กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
 ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 กรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สกต พันธมาศ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก
 ไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การให้รางวัล ตามสถานการณ์ การสร้างแรงคลใจ และความเสนาหา
 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ปราจีนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน โดยมีลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ
 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและแผนการบริหารงาน และด้านลักษณะ
 ของงานที่ปฏิบัติ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน
 เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา
 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา คือ การมุ่งสัมพันธ์
 เป็นรายบุคคล การสร้างแรงคลใจ ความเสนาหา การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบ
 วางเฉยเชิงรุก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ
 ค่อนข้างต่ำ และการบริหารแบบตามสบายมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

งานวิจัยต่างประเทศ

Goodhart (1991) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะของ โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาของ
 รัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ที่มีประสิทธิภาพด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิต
 ทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ ความสำเร็จในโรงเรียน
 และประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในการจัดองค์กรของผู้บริหาร

ความมีคุณธรรม จริยธรรมของครูปฏิบัติการสอน และความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิ ภาพของโรงเรียน

Smith (1965) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ ในโรงเรียนรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) สร้างสัมพันธภาพ กับผู้บริหารระดับสูงกว่าโรงเรียนกับคณะกรรมการ โรงเรียน
- 2) วางแผน และร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครูในโรงเรียน
- 3) สร้างความเข้าใจและมีการติดต่อระหว่างบ้าน กับโรงเรียน
- 4) กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว
- 5) ทำให้เกิดความมั่นคง และความเชื่อมั่นในบรรยากาศของโรงเรียนและตัวครูใหญ่เอง
- 6) มีอุปการะคุณ
- 7) พัฒนาตนเอง ในด้านวิชาการ
- 8) สร้างสามัคคีและทำงานร่วมกับครูในการส่งเสริมโรงเรียนของตนเอง
- 9) ทำงาน ตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 10) ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดียิ่ง กับชุมชน
- 11) เป็นผู้นำในทางวิชาการ
- 12) แสดง ความสามารถในการสอนและการบริหารโรงเรียน ให้เห็นประจักษ์
- 13) ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีและมีวินัย
- 14) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน

Cavazos (1999) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High Schools พบว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ในการสนับสนุนการพัฒนา เป้าหมายการปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนด วัฒนธรรมของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกัน เป็นผู้นำของโรงเรียน

Dinharm and Scott (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบความพึงพอใจของครูตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอรัชเบอร์ค แสดงออกมาเป็นขอบเขตความสนใจของครูเป็นความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ อย่างไรก็ตาม การสำรวจครูและผู้บริหารในโรงเรียน 2,000 คน ในอังกฤษ ถึงขอบข่ายความพอใจและไม่พอใจในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ โรงเรียน ซึ่งเป็นขอบข่ายที่มาจาก ความสำคัญและอิทธิพลปรากฏว่า ครูและผู้บริหารมีความชอบไม่เหมือนกัน ขอบข่ายภายนอก ความพอใจโดยรวม

Ralph (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกและพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา และอายุของครู และประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนนักเรียน ในโรงเรียน

Yamada (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษา ยังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอน ได้รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

Mayers (2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อาจารย์คือปัจจัยสำคัญที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู: สำรวจทัศนคติของครูระดับประถมศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำ และผลกระทบที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำ และบุคลิกภาพของอาจารย์ใหญ่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิภาพของโรงเรียนเท่ากับที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูเช่นกัน และยังสามารถนำไปสู่คำถามมากมายที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูและอิทธิพลของอาจารย์ใหญ่

Wetherell (2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำการบอกกล่าวมีแนวโน้มที่จะทำให้ระดับความพึงพอใจในงานของครูสูงขึ้นในขอบเขตของงานนิเทศภายใน การให้รางวัล สภาพการบริหารงาน การสื่อสาร ความพึงพอใจในงานภาพรวม และการปรับเปลี่ยนตัวเอง อาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีแนวโน้มที่จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของครูสูงขึ้นในด้านค่าตอบแทน การสนับสนุน การสื่อสาร และการเปลี่ยนตัวเอง อาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบัน 10 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะทำให้ระดับความพึงพอใจในงานของครูลดลง ในด้านสภาพการบริหารงานการสื่อสารและความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู ดังจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้บุคลากรเกิดความตระหนัก และรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมถึงเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีแนวทางในการชี้แนะแนวทาง กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรเกิดความตระหนักในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ รักงาน รักองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 400 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 196 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	แกลง “วิทยสถาวร”	121	60
2.	ชำนาญสามัคคี	77	37
3.	มกุฎเมืองราชวิทยาลัย	81	45
4.	สุนทรภู่พิทยา	47	20
5.	ห้วยยางศึกษา	28	13
6.	เขาชะเมาวิทยา	25	11
7.	ชำช่อพิทยา	21	10
	รวม	400	196

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดพันธกิจ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 24 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านการกำหนดพันธกิจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านการนิเทศการสอน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน | จำนวน 5 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามแบบของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 15) ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบไปด้วย ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งแบบสอบถาม มีจำนวน 50 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | จำนวน 5 ข้อ |
| 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | จำนวน 5 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามแบบของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 15) ดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ นำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิดกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมเนื้อหาสาระ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การผ่าน IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้ขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจสอบแบบสอบถามมีดังนี้
 - 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 5.2 ดร.สมชาย อรุณธัญญา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และอาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 ดร.สุกิจ โปธิ์ศิริกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านค่าย จังหวัดระยอง และ
อาจารย์พิเศษ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน
เพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามพบว่า ข้อคำถาม (Item) ในแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .70-1.00
เป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ .67 แสดงว่าข้อคำถามนั้น ๆ มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ที่กำหนดไว้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลอง (Try-out) ใช้กับครูที่มีคุณสมบัติ
เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

6.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยการหา
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ระหว่างค่าเฉลี่ย
รายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item-total correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์
(r) รายข้อของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

6.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ค่าอำนาจจำแนก
รายข้อ (r) ระหว่าง .23 ถึง .80 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก)

6.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
.30 ระหว่างถึง .70 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก)

6.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถาม แต่ละฉบับ ดังนี้

6.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .91

6.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ แล้วเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุม
การทำงานนิพนธ์ ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย และนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์
เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ใน โรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและซองแสตมป์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัย พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์และบางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อตามที่กำหนด
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 2. เลือกแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้แล้วบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
 3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน กำหนดได้โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายชื่อ โดยมีวิธีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้ Mid point Average ตามแนวของ พงศ์เทพ จิระโร (2559, หน้า 15) ดังนี้

- 1.00-1.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.50-2.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 2.50-3.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

3.50-4.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

4.50-5.00 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนสหวิทยา เขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยหาค่า

คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ

โดยมีวิธีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ Mid point

Average ตามแนวของ พงศ์เทพ จิระโร (2559, หน้า 15) ดังนี้

1.00-1.49 มีความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50-2.49 มีความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

2.50-3.49 มีความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.50-4.49 มีความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4.50-5.00 มีความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วเทียบกับหลักเกณฑ์ของ

สมโภชน์ อเนกสุข (2554, หน้า 80)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .90-1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .70-.89 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .50-.69 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .30-.49 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .00-.29 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำด้านบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้ค่าสหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

df แทน ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

p แทน ค่าความน่าจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

X แทน รวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดพันธกิจ

- X_2 แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน
- X_3 แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการนิเทศการสอน
- X_4 แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- X_5 แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน
- Y แทน รวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
- Y_1 แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- Y_2 แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- Y_3 แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- Y_4 แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ
- Y_5 แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- Y_6 แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- Y_7 แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
- Y_8 แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- Y_9 แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- Y_{10} แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง
- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านต่าง ๆ คือ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศการสอน 4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน ซึ่งมีผลการการศึกษาในภาพรวมและในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 2 - 7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานวิชาการ			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการกำหนดพันธกิจ	3.87	0.45	มาก	2
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน	3.88	0.47	มาก	1
3. ด้านการนิเทศการสอน	3.75	0.40	มาก	4
4. ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	3.84	0.44	มาก	3
5. ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน	3.56	0.47	มาก	5
เฉลี่ย	3.78	0.45	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านต่าง ๆ โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ

หลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการกำหนดพันธกิจ ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศการสอน และด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการกำหนดพันธกิจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการกำหนดพันธกิจ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานงานวิชาการของโรงเรียนก่อนมีการวางแผน	3.51	0.88	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคในการพัฒนางานวิชาการ	3.84	0.87	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียนในแต่ละกลุ่มสาระวิชาได้อย่างเหมาะสม	3.88	0.77	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.18	0.83	มาก	1
5. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำเอกสารแผนยุทธศาสตร์ทางวิชาการของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.80	มาก	2
เฉลี่ย	3.87	0.45	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการกำหนดพันธกิจโดยรวมและรายชื่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร มีการกำหนดพันธกิจพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำเอกสารแผนยุทธศาสตร์ทางวิชาการของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียน

ในแต่ละกลุ่มสาระวิชาได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานงานวิชาการของโรงเรียนก่อนมีการวางแผน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพแต่ละชั้น และแต่ละกลุ่มสาระวิชา	3.95	0.78	มาก	2
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการกำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา	4.16	0.84	มาก	1
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการออกแบบการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา	3.58	0.85	มาก	4
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา	3.83	0.83	มาก	3
เฉลี่ย	3.88	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการกำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพแต่ละชั้นและแต่ละกลุ่มสาระวิชา และผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการออกแบบการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการนิเทศการสอน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการนิเทศการสอน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารตรวจและให้คำแนะนำแผน การเรียนรู้ของครูล่วงหน้ารายสัปดาห์	4.28	0.74	มาก	2
2. ผู้บริหารวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู เพื่อเตรียมอภิปรายร่วมกับครู	3.69	0.88	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรม การสอนของครูในแผนการเรียนรู้ ที่ได้พิจารณาร่วมกัน	3.57	0.87	มาก	4
4. ผู้บริหารอภิปรายร่วมกับครูในประเด็น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผน การจัดการเรียนรู้	4.36	0.83	มาก	1
5. ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการนิเทศ การสอนครั้งต่อไป	3.55	0.76	มาก	5
เฉลี่ย	3.75	0.40	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร อภิปรายร่วมกับครูในประเด็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารตรวจและให้คำแนะนำแผนการเรียนรู้ของครูล่วงหน้ารายสัปดาห์ และผู้บริหารวิเคราะห์ พฤติกรรมการสอนของครูเพื่อเตรียมอภิปรายร่วมกับครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการนิเทศการสอนครั้งต่อไป

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการคัดเลือกกลุ่มนักเรียน เก่ง ปานกลาง อ่อน เพื่อให้มีการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับนักเรียน	3.52	0.88	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา เป็นอุปสรรคต่อการเรียน	3.78	0.91	มาก	3
3. ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ในแต่ละภาคเรียน	3.56	0.83	มาก	4
4. ผู้บริหารจัดทำโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศ ของนักเรียนที่เรียนดี	4.09	0.85	มาก	2
5. ผู้บริหารจัดทำโครงการช่วยเหลือนักเรียน ในกลุ่มอ่อน	4.45	0.63	มาก	1
เฉลี่ย	3.84	0.44	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการติดตามความก้าวหน้า
ของนักเรียน โดยรวมและรายชื่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดทำโครงการช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มอ่อน ผู้บริหาร
จัดทำโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียนที่เรียนดี และผู้บริหารมีการช่วยเหลือนักเรียน
ที่มีปัญหาเป็นอุปสรรคต่อการเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม
ให้มีการคัดเลือก กลุ่มนักเรียน เก่ง ปานกลาง อ่อน เพื่อให้มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ
นักเรียน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดสรรงบประมาณโรงเรียนสำหรับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก	3.57	0.87	มาก	3
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสื่อการเรียนการสอนสำหรับครู	3.74	0.88	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดบริเวณโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน	3.53	0.77	มาก	4
4. ผู้บริหารส่งเสริมการมอบรางวัลให้แก่นักเรียนที่ชนะการแข่งขันต่าง ๆ หน้าเสาธงอยู่เสมอ	3.97	0.91	มาก	1
5. ผู้บริหารจัดห้องสมุดให้เป็นแหล่งสืบค้นที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียน	3.51	0.80	มาก	5
เฉลี่ย	3.56	0.47	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน โดยรวมและรายชื่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการมอบรางวัลให้แก่นักเรียนที่ชนะการแข่งขันต่าง ๆ หน้าเสาธงอยู่เสมอ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสื่อการเรียนการสอนสำหรับครู และผู้บริหารสนับสนุนให้จัดสรรงบประมาณโรงเรียนสำหรับกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นอันดับแรกตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดห้องสมุดให้เป็นแหล่งสืบค้นที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านต่าง ๆ คือ

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องซึ่งมีผลการศึกษาในภาพรวม และในแต่ละด้านในแต่ละข้อ ดังตารางที่ 8-18

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติงาน			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.81	0.39	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.72	0.40	มาก	8
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.67	0.44	มาก	9
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.77	0.51	มาก	4
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.78	0.38	มาก	3
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.82	0.40	มาก	1
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	3.75	0.37	มาก	6
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.76	0.34	มาก	5
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.59	0.48	มาก	10
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.75	0.38	มาก	7
เฉลี่ย	3.74	0.41	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมในและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านพอใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ	3.53	0.96	มาก	5
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ	4.07	0.72	มาก	1
3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้	3.82	0.72	มาก	3
4. ท่านมีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.89	0.67	มาก	2
5. งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	3.72	0.65	มาก	4
เฉลี่ย	3.81	0.39	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ ครูมีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูพอใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจําแนกเป็นรายข้อ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่อง จากผู้บังคับบัญชา	4.07	0.72	มาก	1
2. ท่านเป็นบุคคลผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วม ต่อความสำเร็จของงาน	3.76	0.76	มาก	3
3. ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของงาน ที่ท่านปฏิบัติ และยอมรับในผลงานของท่าน	3.89	0.67	มาก	2
4. ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุม กับคณะผู้บริหาร โรงเรียน และมีโอกาส เสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม	3.52	0.68	มาก	5
5. ท่านได้รับการยอมรับความสามารถ ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.85	มาก	4
เฉลี่ย	3.72	0.40	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลงานของครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ผู้เกี่ยวข้อง เห็นความสำคัญของงานที่ครูปฏิบัติและยอมรับในผลงานของครู และครูเป็นบุคคลผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมกับคณะผู้บริหาร โรงเรียน และมีโอกาสเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้				
ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.97	0.77	มาก	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีขอบเขต และรายละเอียด				
การปฏิบัติชัดเจน	3.53	0.85	มาก	4
3. งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสใช้				
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.51	0.68	มาก	5
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระ				
ในการตัดสินใจ	3.66	0.78	มาก	3
5. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับ				
ความต้องการของสังคมหรือชุมชน	3.86	0.82	มาก	2
เฉลี่ย	3.67	0.44	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ลักษณะของงานที่ครูปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการของสังคมหรือชุมชน และงานที่ครูปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติทำให้ครูมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายของงาน	3.53	0.55	มาก	4
2. ท่านได้พยายามปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานในความรับผิดชอบ	3.76	0.76	มาก	3
3. ท่านพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.20	0.87	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ	3.97	0.77	มาก	2
5. ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่ทิ้งงาน	3.51	0.96	มาก	5
เฉลี่ย	3.77	0.51	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพอใจ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ และครูได้พยายามปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานในความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ครูมีความตั้งใจปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหา โดยไม่ทิ้งงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับ การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ	3.53	0.70	มาก	4
2. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง ตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน ในหน้าที่	3.97	0.77	มาก	2
3. ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบัน มีความเหมาะสม	4.33	0.80	มาก	1
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่าน มีประสบการณ์และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.52	0.68	มาก	5
5. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคน ลาศึกษาต่อได้	3.72	0.62	มาก	3
เฉลี่ย	3.78	0.38	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม ครูมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่ง ตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ และ โรงเรียนของครูเปิดโอกาสให้ทุกคน ลาศึกษาต่อได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ครูปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ครู มีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนของท่านมีการกำหนดนโยบาย อย่างชัดเจน	3.56	0.95	มาก	5
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน	4.11	0.73	มาก	1
3. วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับนโยบายที่ได้กำหนดไว้	3.82	0.72	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.89	0.67	มาก	2
5. ผู้บังคับบัญชามีการกระจายอำนาจ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง	3.72	0.65	มาก	4
เฉลี่ย	3.82	0.40	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับ นโยบายที่ได้กำหนดไว้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนของครูมีการกำหนด นโยบายอย่างชัดเจน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.54	0.69	มาก	4
2. ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้	3.99	0.77	มาก	2
3. บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือ สนับสนุน เกื้อกูล ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.18	0.81	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ	3.51	0.68	มาก	5
5. การให้กำลังใจซึ่งกันและกันของ เพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหา ในงานที่รับผิดชอบ	3.72	0.62	มาก	3
เฉลี่ย	3.75	0.37	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือ สนับสนุน เกื้อกูล ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ครูสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.53	0.77	มาก	5
2. ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	0.69	มาก	1
3. ความสม่ำเสมอในการกำกับ ติดตามงาน ของผู้บังคับบัญชา	3.81	0.71	มาก	3
4. ความยุติธรรมในการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.89	0.67	มาก	2
5. ความมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.64	0.61	มาก	4
เฉลี่ย	3.76	0.34	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรม

ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และความสม่ำเสมอในการกำกับ ติดตามงาน
ของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนของท่านมีวัสดุ-อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	3.78	0.72	มาก	2
2. ท่านพึงพอใจในอาคารสถานที่ และสิ่งแวดลอมในโรงเรียน	3.54	0.77	มาก	4
3. อาคารเรียนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความทันสมัย และปลอดภัยต่อ การดำเนินชีวิตของท่าน	3.52	0.68	มาก	5
4. โรงเรียนมีอาคารเรียนเพียงพอ สะอาด เป็นระเบียบ ส่งเสริมต่อความสำเร็จ ในการทำงาน	3.96	0.80	มาก	1
5. โรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม เหมาะที่จะ ปฏิบัติงาน	3.46	0.87	มาก	3
เฉลี่ย	3.59	0.48	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม
และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
โรงเรียนมีอาคารเรียนเพียงพอ สะอาดเป็นระเบียบ ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการทำงาน
โรงเรียนของครูมีวัสดุ-อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และ

โรงเรียนมีความพร้อมรับสวຍงามเหมาะที่จะปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อาคารเรียนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนมีความทันสมัย และปลอดภัยต่อการดำเนินชีวิตของครู

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูสวຍวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	3.54	0.69	มาก	4
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ปฏิบัติ	3.51	0.66	มาก	5
3. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของท่าน	4.14	0.84	มาก	1
4. ความเป็นธรรมที่ได้รับการพิจารณา ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.03	0.81	มาก	2
5. ความพอใจในการรับเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่ทางราชการจัดให้เฉพาะรายบุคคล	3.71	0.62	มาก	3
เฉลี่ย	3.75	0.38	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สวຍวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและ รายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ความเป็นธรรมที่ได้รับการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และความพอใจในการรับเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่ทางราชการจัดให้เฉพาะรายบุคคล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

จากการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งได้วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18																					
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y ₅		Y ₆		Y ₇		Y ₈		Y ₉		Y ₁₀		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	0.19**	0.01	0.28**	0.00	0.34**	0.00	0.34**	0.00	0.35**	0.00	0.22**	0.00	0.33**	0.00	0.39**	0.00	0.42**	0.00	0.36**	0.00	0.44**	0.00
X ₂	0.23**	0.00	0.26**	0.00	0.22**	0.00	0.39**	0.00	0.31**	0.00	0.26**	0.00	0.29**	0.00	0.34**	0.00	0.39**	0.00	0.31**	0.00	0.41**	0.00
X ₃	0.20**	0.00	0.39**	0.00	0.21**	0.00	0.36**	0.00	0.28**	0.00	0.21**	0.00	0.28**	0.00	0.36**	0.00	0.34**	0.00	0.27**	0.00	0.40**	0.00
X ₄	0.36**	0.00	0.28**	0.00	0.19**	0.01	0.21**	0.00	0.26**	0.00	0.33**	0.00	0.26**	0.00	0.43**	0.00	0.34**	0.00	0.26**	0.00	0.40**	0.00
X ₅	0.45**	0.00	0.46**	0.00	0.35**	0.00	0.41**	0.00	0.40**	0.00	0.46**	0.00	0.37**	0.00	0.46**	0.00	0.37**	0.00	0.38**	0.00	0.55**	0.00
X	0.45**	0.00	0.53**	0.00	0.42**	0.00	0.55**	0.00	0.51**	0.00	0.47**	0.00	0.49**	0.00	0.63**	0.00	0.58**	0.00	0.49**	0.00	0.69**	0.00

**p < .01

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งได้วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน ($r = .55$) ด้านการกำหนดพันธกิจ ($r = .44$) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน ($r = .41$) ด้านการนิเทศการสอน ($r = .40$) และด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($r = .40$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดพันธกิจ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการสนับสนุน โดยค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23-.80 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 และตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .30-.70 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานในรายด้านผลการวิจัยเป็นดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำเอกสารแผนยุทธศาสตร์ทางวิชาการของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียนในแต่ละกลุ่มสาระวิชาได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคในการพัฒนางานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานงานวิชาการของโรงเรียนก่อนมีการวางแผน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการกำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพแต่ละชั้น และแต่ละกลุ่มสาระวิชา อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการออกแบบการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการนิเทศการสอน พบว่า ผู้บริหารอภิปรายร่วมกับครูในประเด็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารตรวจและให้คำแนะนำ แผนการเรียนรู้ของครูล่วงหน้ารายสัปดาห์ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครูเพื่อเตรียมอภิปรายร่วมกับครู อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการสอนของครูในแผนการเรียนรู้ที่ได้พิจารณาร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการนิเทศการสอน ครั้งต่อไป อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า ผู้บริหารจัดทำโครงการช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มอ่อน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดทำโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียนที่เรียนดี อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาเป็นอุปสรรคต่อการเรียน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนในแต่ละภาคเรียน อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการคัดเลือก กลุ่มนักเรียนเก่ง ปานกลาง อ่อน เพื่อให้มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการมอบรางวัลให้แก่นักเรียนที่ชนะการแข่งขันต่าง ๆ หน้าเสาธงอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสื่อการเรียนการสอนสำหรับครู อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดสรรงบประมาณโรงเรียน สำหรับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร

ส่งเสริมการจัดบริเวณ โรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารจัดการห้องสมุดให้เป็นแหล่งสืบค้นที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียน อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานในรายด้านผลการวิจัยเป็นดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูมีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก เมื่อมีปัญหาก่อขึ้นในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ อยู่ในระดับมาก งานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ครูพอใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผลงานของครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของงานที่ครูปฏิบัติและยอมรับในผลงานของครู อยู่ในระดับมาก ครูเป็นบุคคลผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ครูได้รับการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมกับคณะผู้บริหาร โรงเรียน และมีโอกาสเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ครูปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการของสังคมหรือชุมชน อยู่ในระดับมาก งานที่ครูปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก งานที่ครูปฏิบัติมีขอบเขต และรายละเอียด การปฏิบัติชัดเจนอยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ งานที่ปฏิบัติทำให้ครูมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก ครูได้พยายามปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานในความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายของงาน อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ครูมีความตั้งใจปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่ทิ้งงาน อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบัน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก โรงเรียนของครูเปิดโอกาสให้ทุกคนลาศึกษาต่อได้ อยู่ในระดับมาก ครูได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม และการศึกษาต่ออยู่ในระดับ ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ งานที่ครูปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ครูมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครู ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับนโยบายที่ได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชามีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ โรงเรียนของครูมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือ สนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก การให้กำลังใจซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ อยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ความสม่ำเสมอในการกำกับ ติดตามงานของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ความมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โรงเรียนมีอาคารเรียนเพียงพอสะอาด เป็นระเบียบ ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โรงเรียนของครูมีวัสดุ-อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม เหมาะที่จะปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ครูพึงพอใจในอาคารสถานที่ และสิ่งแวดลอมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ อาคารเรียนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนมีความทันสมัย และปลอดภัยต่อการดำเนินชีวิตของครู อยู่ในระดับมาก

2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล พบว่า สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเป็นธรรมที่ได้รับการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ความพอใจในการรับเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่ทางราชการจัดให้เฉพาะรายบุคคล อยู่ในระดับมาก เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน เรียงตามค่า 3 อันดับแรก คือ ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน ด้านการกำหนดพันธกิจ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ และผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และได้นำหลักการด้านการบริหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมสัมมนา ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก พรเจริญ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขยา มีเพชร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผล การวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ช้างอยู่ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาน ศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง โดยรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำเอกสารแผนยุทธศาสตร์ทางวิชาการของโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียนในแต่ละกลุ่มสาระวิชา ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่ใช้ในการวางแผนการประเมินเพื่อนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนที่ดี รู้จักโครงสร้างขององค์กร และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จได้เพราะมีความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลข่าวสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงค์ศักดิ์ ดำริห์ (2545) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ช้างอยู่ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก พบว่า ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการกำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ แต่ละชั้นและแต่ละกลุ่มสาระวิชา ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาร่วมกับครู เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน

ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Goodhart (1991) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะของ โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาของรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ที่มีประสิทธิภาพ ด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ ด้านวิชาการ ความสำเร็จในโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำ ในการจัดองค์กรของผู้บริหารความมีคุณธรรม จริยธรรมของครูปฏิบัติการสอน และความเป็น หนึ่งเดียวของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กาญจนา เสวตกาญจน์ (2552) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการนิเทศการสอน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก พบว่า ผู้บริหารอภิปรายร่วมกับครูในประเด็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารตรวจและให้คำแนะนำแผนการเรียนรู้ของครูล่วงหน้ารายสัปดาห์ ผู้บริหารวิเคราะห์ พฤติกรรมการสอนของครู เพื่อเตรียมอภิปรายร่วมกับครู ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษามีทักษะในการนิเทศการสอนที่ดีมีการนิเทศ ในห้องเรียนเพื่อช่วยเหลือครู ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยเหลือครู ให้ปรับปรุงการสอนได้ดีขึ้น การนิเทศการสอนนี้จัดว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปฏิบัติ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจกับครูและปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ สำหรับครูในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญา ภูมิไธสง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า รายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สกกล พันธมาศ (2558) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า ผู้บริหารจัดทำโครงการช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มอ่อน ผู้บริหารจัดทำโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียนที่เรียนดี ผู้บริหารมีการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาเป็นอุปสรรคต่อการเรียน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและมีวิธีการในการประเมินผลการศึกษานักเรียนในสถานศึกษา เพราะการวางแผนการประเมินที่ดีก็เพื่อทำให้เกิดการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา เสวตกาญจน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ช้างอยู่ (2558) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม การมอบรางวัลให้แก่เด็กนักเรียนที่ชนะการแข่งขันต่าง ๆ หน้าเสาธงอยู่เสมอ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสื่อการเรียนการสอนสำหรับครู ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดสรรงบประมาณโรงเรียนสำหรับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศให้ส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน และการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องหากลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศการสอนโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cavazos (1999) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High Schools พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนด

วัฒนธรรมของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก พรเจริญ (2544) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา รวมถึงการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีการบริหารงานที่สอดคล้องกับนโยบายที่ได้กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Herzberg (1959, pp. 60-63) อ้างถึงใน บุญกร วงศ์สุวรรณ, 2553) ดังที่ว่าแม้ว่าองค์กรจะจัดสภาพการทำงานที่ดีหรือให้เงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากองค์กรไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองหรือไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ความอดุสาหะในการทำงานก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขา ซึ่งยอมทำให้องค์กรขาดการให้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคล หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ช้างอยู่ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกกล พันธมาศ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยมีประเด็น
ที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้าน ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก พบว่า
ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ ครูมีความภูมิใจ
ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ปัญหา
เหล่านั้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสั่งงานอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบ
ที่ชัดเจนทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom (1990,
p. 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคล มีต่องานตน
การมีเจตคติที่ดีต่องานก็คือ มีความพึงพอใจในการทำงาน และถ้าทัศนคติไม่ดีต่องานก็คือ
ไม่พอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกต พันธมาศ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า
ผลงานของครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของงาน
ที่ครูปฏิบัติ และยอมรับในผลงานของครู ครูเป็นบุคคลผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
จากความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม
ว่าเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือ เคารพ ยกย่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นอาชีพที่สร้างคนให้มี
ความรู้ความสามารถ มีอนาคตที่ดี และเป็นคนดีของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎี
ลำดับขั้นความต้องการของ พิกพ วังเงิน (2547, หน้า 161-165) ความต้องการที่จะได้รับ
การยกย่องให้เกียรติ (Self esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง
ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญต้องการทางสถานภาพ
(Status) ต้องการได้รับความนับถือความมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เพื่อความเชื่อมั่นและรู้สึก

ภูมิใจในตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ช้างอยู่ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน รายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก พบว่า งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ลักษณะของงาน ที่ครูปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการของสังคมหรือชุมชน งานที่ครูปฏิบัติมีความเป็นอิสระ ในการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาได้รับการยอมรับความสามารถให้โอกาส แสดงความคิดเห็นร่วมประชุมรับฟังและพิจารณาข้อเสนอให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษา และมีกรมอบหมายให้เป็นตัวแทนไปร่วมประชุม ทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับ ในความรู้ความสามารถ และแสดงว่าผู้บริหารไว้ใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 77-80) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน คือ ตัวงาน (Collar workers) รายละเอียดของตัวงานนั้นจะแสดงถึงบทบาทหลักว่า พนักงาน มีความพึงพอใจกับ งานของพวกเขาอย่างไร พนักงานต้องการงานซึ่งมีความท้าทายชอบงาน ที่ก่อให้เกิดความแข่งขัน พวกเขาไม่ต้องการงานที่ทำไปวันต่อวัน โดยมีการเอาใจใส่ต่องานที่น้อยความสำคัญ 2 ประการ ในการทำงานที่มีผลการชักจูงให้เกิดความพึงพอใจในงานก็คือ ความหลากหลายและวิธีการควบคุม การทำงานด้วยตัวเอง การปรับเปลี่ยนและการจัดระเบียบวิธีการทำงาน รวมทั้งการเคลื่อนไหว ของงานโดยทั่ว ๆ ไป มีงานจำนวนหนึ่งจากการปรับเปลี่ยนผลผลิตจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล พันธมาศ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยา เขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า ครูพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครู ตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ ครูได้พยายามปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานในความรับผิดชอบ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูตระหนักถึงหน้าที่และบทบาทของตนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจและเปิดโอกาส ให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกษสุณีย์ สายแก้ว (2556, หน้า 31) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานต่อปัจจัย หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองกับความต้องการ ด้านร่างกาย และจิตใจ เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขยา มิเพียร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้าน ตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม ครูมีโอกาส ได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ โรงเรียนของครูเปิดโอกาส ให้ทุกคนลาศึกษาต่อได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ทำผลงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้า มีการจัดอบรมเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้นำความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มวิทยฐานะของตนระดับความพึงพอใจจึงมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Von Haller B. Gilmer (1981) สรุปว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา เสวตกาญจน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย ของโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในโรงเรียน วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการกระจายอำนาจโดยแบ่งเป็นสายบริหารและสายปฏิบัติการ อย่างชัดเจน มีระบบ โครงสร้างที่ชัดเจน ครู และบุคลากร เข้าใจความมุ่งหมายของสถานศึกษา เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 31) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกรวม ๆ ของบุคคลต่อการทำงานในทางด้านดีที่เกิดจาก การทำงาน ทำให้ได้รับผลตอบแทนเกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มุ่งมั่น ที่จะทำงาน มีขวัญ ละกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล พันธมาศ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรีเขต 2 ด้าน นโยบายและแผนการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้าน ตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือ สนับสนุน เกื้อกูล ซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี ครูสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ การให้กำลังใจ ซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน ซึ่งเริ่มที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูให้ความเป็นกันเอง ทำให้มี บรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน รวมถึงระดับครูผู้สอนด้วยกันนั้นก็มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการปรึกษาและให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Von Haller B. Gilmer (1981) สรุปว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ลักษณะทางสังคมถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น และการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในทุกๆระดับ ที่จะ ได้ผลดีนั้นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการจูงใจต่าง ๆ ก็ต้องใช้ การติดต่อสื่อสารที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงค์ศักดิ์ คำริห์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคกลาง โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ อยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรม ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความสม่ำเสมอในการกำกับติดตามงานของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษ ก็มีกฎเกณฑ์ให้ความยุติธรรมต่อทุกคน โดยระเบียบที่แน่ชัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1981) สรุปว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ การควบคุม บังคับบัญชา การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนขี้ขลาด และลาออกจากงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของวารภรณ์ ช่างอยู่ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน รายด้านอยู่ในระดับมาก

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า โรงเรียนมีอาคารเรียนเพียงพอ สะอาด เป็นระเบียบ ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการทำงาน โรงเรียนของครูมีวัสดุ-อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม เหมาะที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพของการทำงานทั่วไปที่เกี่ยวกับ หน้าที่การทำงาน มีความพร้อมเพียงพอ เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้ง ของสถานศึกษา สภาพ การเดินทาง หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ มีเครื่องอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ชั่วโมงที่เข้าสอน อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ แสง สี เสียง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2547, หน้า 77-80) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้เกิดความพอใจใน คือ งานสภาพการทำงาน (Working conditions) เป็นสภาพทั่วไป ในบรรยากาศที่ทำงาน เพื่อสร้างความพอใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง เสียง ตารางกำหนด เวลาในการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ ขนาดของที่ทำงาน ความพอเพียงของเครื่องมือ รวมทั้งการหาผลกระทบที่เกิดจากการทำงาน ฯลฯ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของของ สมนึก พรเจริญ (2544) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ การพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเป็นธรรม ที่ได้รับการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ความพอใจในการรับเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่ทางราชการจัดให้เฉพาะรายบุคคลอยู่ในระดับมาก เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู อยู่ในระดับมาก ที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ครูมีโอกาสได้รับการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอทำให้การปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชา ครูจึงได้รับการประเมิน การปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม มีค่าตอบแทนแม้จะเป็นครูอัตราจ้าง จึงทำให้ครูสามารถดำรงชีพของตนได้ตามอัตภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ French (1994, p. 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และการกำกับดูแลความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา เสวตกาญจน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการกำหนดพันธกิจ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน ความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

เกือบ ซึ่งจะไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานต่อผู้ได้บังคับบัญชา และมีความยุติธรรมในการบริหารงานในสถานศึกษา เพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู หรือผู้ได้บังคับบัญชา นั้นไม่ควรมีช่องว่างเกิดขึ้น ควรให้ความใกล้ชิด สนับสนุน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเกิดความรู้สึกที่ดีร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทิดชัย อุทัยวิ (2549) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ช้างอยู่ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล พันธมาศ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานงานวิชาการของโรงเรียนก่อนมีการวางแผน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย

1.2 ด้านการบริหารจัดการหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำครูในการออกแบบการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา เพื่อให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.3 ด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนร่วมกับครูในการนิเทศการสอนครั้งต่อไป เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานตามแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการคัดเลือกกลุ่มนักเรียน เก่ง ปานกลาง อ่อน เพื่อให้มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนเพื่อวางแผน และหาแนวทางในการจัดการเรียนที่เหมาะสม และสร้างแนวทางการส่งเสริมการศึกษาภายในสถาน ศึกษาให้เกิดผลกับนักเรียนมากที่สุด

1.5 ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดห้องสมุดให้เป็นแหล่งสืบค้นที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนหรือผู้ปกครองมีความสนใจในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากการเรียนในชั้นเรียน

2. จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูควรพอใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ตนเอง พร้อมทั้งหาวิธีการปฏิบัติงานที่ง่ายและให้ผลดียิ่งขึ้น

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ครูควรได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมกับคณะผู้บริหาร โรงเรียน และมีโอกาสเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ เป็นการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติควรทำให้ครูมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการกระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ครูควรมีความตั้งใจปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่ทิ้งงาน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีกับนักเรียน และเกิดประสิทธิภาพกับสถานศึกษา

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน งานที่ครูปฏิบัติอยู่นั้น ควรทำให้ครูมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ถ่ายทอดให้กับนักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้น

2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานโรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ เพื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันส่งผลให้การปฏิบัติงานราบรื่นขึ้น มีความเป็นกันเอง

2.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้นำควรมีความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูสามารถปรึกษาขอแนวทางในการแก้ไขปัญหา หรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารเรียน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความทันสมัยและปลอดภัยต่อการดำเนินชีวิตของครู เพื่อเกิดความรู้สึที่ดี และสร้างความพร้อมในการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ

2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เงินเดือนที่ได้รับควรเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับครูและสร้างขวัญกำลังใจให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการให้สูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา-ตราด

2. ควรมีการศึกษาตัวแปร เช่น อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ มีผดุง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤตติการ์ งามอนเณก. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันตยา เพิ่มผล. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- กัมภณฑ์ จุนโท. (2551). การนิเทศการศึกษากับความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิชาการ, 2(2), 47-49.
- กาญจนา เสวตกาญจน์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกษสุณีย์ สายแก้ว. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไกลสิทธ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรุณี แก้วเอียน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). ยะลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: พอยท์.

- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ชาริณี สุขสันต์ดีดก. (2552). *การนิเทศงานวิชาการด้านสื่อการสอนแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- ชุมศักดิ์ อินทร์รัช. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.*
- ณัฐา กริหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ตระกูล สุวรรณดี. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: เสนาธรรม.*
- เทิดชัย อุทัยวี. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ชร สุนทรายุทธ. (2553 ก). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.*
- ชร สุนทรายุทธ. (2553 ข). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.*

- ธราภรณ์ กลิ่นทอง. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา แสนใจกล้า. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุษกร วงศ์สุวรรณ. (2553). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- ประยูร อาคม. (2548). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 1. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.*
- พงศ์เทพ จิระโร. (2559). *หลักการวิจัยทางการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พมลพร วิแสง. (2551). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ระยองเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พลอยงาม พะลาขานนท์. (2550). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาล เขต 1. ภาคนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.*
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.*
- ไพเราะ พัดตาสิงห์. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริม การวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.*

- เรณู พัฒนะแสง. (2557). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวรรณ นัคดาเทพ. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ช้างอยู่. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วาสนา ไทรงาม. (2546). *ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดละโว้*. ภาคนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2553). *จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา: กระบวนการพัฒนาใหม่การพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศการพิมพ์.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วิมลวรรณ ขอดยั้ง. (2557). *การตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิษณุ จุลวรรณ. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- สกล พันธมาศ. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2547). เอกสารประกอบการการประชุมเชิงปฏิบัติการ
การจัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. นครปฐม: ส.ประจักษ์ นครปฐม.
- สมนึก พรเจริญ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2554). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2).
ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). การบริหารจัดการในห้องเรียน. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก.
สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18. (2560). สารสนเทศ สพม.18 ปีการศึกษา 2558.
ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วม
การบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). แนวทางการบริหาร โรงเรียนนิติบุคคลในกำกับของรัฐ
กรณี โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อภิขยา มีเพียร. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ
เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรัญญา ตุ่มวิจิตร. (2557). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อังศุมาลี บุญรอดอยู่. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อันธิยา ภูมิไธสง. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- Blasé, J., & Blasé, J. (1999). Principals' instructional leadership and teacher development: teachers' perspective. *Educational Administration Quarterly*, 35(3), 349-378.
- Bossert, S.T. (1988). *Handbook of research on education administration: A project of the American educational research association*. New York: Longman.
- Cavazos, J. M. (1999). *The instructional leadership if high school principals in successful hispanic majority high schools*. Doctoral Dissertation, Faculty of Graduate School, The University of Texas at Austin, U.S.A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Haper Collins Publishers.
- DeBevoise, W. (1984). Synthesis of research on the principle as instructional leader. *Educational Leadership*, 41(5), 14-20.
- French, W. D. (1994). *Human resources management* (3rd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Gilmer, V. H. B. (1987). *Industrial and Orgarnization Psychology* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill book.
- Good, C. (1973). *Dictionary of education*. Edited by Carter V. Good. New York: McGraw-Hill book Company, Inc.
- Good, C. (1976). *Dictionary of Education*. New York: Mc Graw-Hill.
- Goodhart, W. H. (1991). The instrumental and expressive characteristics of public secondary schools and effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 51(8), 2214-A.
- Herzberg, B., & Synderman. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey and Sons.
- Herzberg, F., Mauner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *Job attitudes: Review of research and opinions*. Pittsberg: Psychological Service.

- Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2003). *Instructional Leadership A Learning-Centered Guide*. The United States of America: Allyn and Bacon.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(30), 607-610.
- Kruger, A. G. (2003). Instructional leadership: The impact on the culture if teaching and learning in two effective secondary schools. *South African of Education*, 23(3), 207.
- Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 37(1), 5-26.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill Book.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. California: Corwin.
- Murphy, J. (2003). *Principal instructional leadership: In L.S.Lotto & P.W.Thurston (Eds.), Advance in educational administratrion: Changing perspectives on the school*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Myers, S. E. (2001). *The principal as a key factor in the teacher job satisfaction: Elementary teacher's perceptions of leadership behaviors and their effect on teacher job satisfaction*. Doctoral Dissertation, The Georgia State University, Georgia.
- Pantelides, J. R. (1991). An exploration of the relationship between specific instructional leadership behaviors of elementary principals and student achievement. *Dissertation Abstracts International*, 52(3), 768-A.
- Ralph, M. (2000). *Handbook of leadership. A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Smith, H. C. (1965). *Psychology of industrial behavior*. New York: McGraw-Hill book Company, Inc.
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1960). *Personnel: The human problems of management*. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall.
- Vroom, H. V. (1990). *Work and Motivation*. Now York: Wiley and Sons Inc.

- Wetherell, K. M. (2002). *Principal leadership style and teacher job satisfaction*. New York: McGraw-Hill Section Hail University.
- Yamada, A. T. (2000). *Elementary school principals' perceptions of responsibilities and competencies for instructional leadership*. Doctoral Dissertation, Faculty of the Graduate School, University of the Pacific Stockton: California, U.S.A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความร่วมมือการหาคุณภาพเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ว. 103

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

27 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวลัดดาวัลย์ เชื้อพลบ รหัส 58950133

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
ของนิสิตในครั้งนี้

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/ว. 104

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

30 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบในให้นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวลัดดาวัลย์ เชื้อพลบ รหัส 58950133

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ดร. ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

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/ ว. 105

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

1 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิติศาสตร์ ระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวลัดดาวัลย์ เชื้อพลบ รหัส 58950133

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ดร. ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Krug

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวลัดดาวัลย์ เชื้อพลบ

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตามระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านตามความจริงเพียงข้อเดียว

5 หมายถึง แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดับมาก

3 หมายถึง แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดับปานกลาง

2 หมายถึง แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดับน้อย

1 หมายถึง แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คำถาม	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การกำหนดพันธกิจ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน งานวิชาการของโรงเรียนก่อนมีการวางแผน					
2	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในการพัฒนางานวิชาการ					
3	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้อง กับงานวิชาการของโรงเรียนในแต่ละ กลุ่มสาระวิชาได้อย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจพัฒนา งานวิชาการของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำเอกสารแผน ยุทธศาสตร์ทางวิชาการของโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม					
6	การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการกำหนด มาตรฐานคุณภาพแต่ละชั้นและแต่ละ กลุ่มสาระวิชา					

ข้อที่	คำถาม	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการกำหนด สาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา					
8.	ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการออกแบบ การเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา					
9.	ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา					
10.	การนิเทศการสอน ผู้บริหารตรวจและให้คำแนะนำแผน การเรียนรู้ของครูล่วงหน้ารายสัปดาห์					
11.	ผู้บริหารวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน ของครูเพื่อเตรียมอภิปรายร่วมกับครู					
12.	ผู้บริหารมีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรม การสอนของครูในแผนการเรียนรู้ ที่ได้พิจารณาร่วมกัน					
13.	ผู้บริหารอภิปรายร่วมกับครูในประเด็น การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ตามแผนการจัดการเรียนรู้					
14.	ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการนิเทศ การสอนครั้งต่อไป					
15.	การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการคัดเลือก กลุ่มนักเรียน เก่ง ปานกลาง อ่อน เพื่อให้มี การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน					
16.	ผู้บริหารมีการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา เป็นอุปสรรคต่อการเรียน					
17.	ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ในแต่ละภาคเรียน					

ข้อที่	คำถาม	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	ผู้บริหารจัดทำโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียนที่เรียนดี					
19.	ผู้บริหารจัดทำโครงการช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มอ่อน					
20.	ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดสรรงบประมาณโรงเรียนสำหรับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก					
21.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสื่อการเรียนการสอนสำหรับครู					
22.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดบริเวณโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน					
23.	ผู้บริหารส่งเสริมการมอบรางวัลให้แก่ นักเรียนที่ชนะการแข่งขันต่าง ๆ หน้าเสาธง อยู่เสมอ					
24.	ผู้บริหารจัดห้องสมุดให้เป็นแหล่งสืบค้น ที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน

ตามความจริงเพียงข้อเดียว

5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ความสำเร็จในการทำงาน ท่านพอใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ					
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ					
3.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้					
4.	ท่านมีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
5.	งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู					
6.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่อง จากผู้บังคับบัญชา					
7.	ท่านเป็นบุคคลผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วม ต่อความสำเร็จของงาน					
8.	ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ และยอมรับในผลงานของท่าน					

ข้อที่	คำถาม	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมกับคณะผู้บริหาร โรงเรียน และมีโอกาสเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม					
10.	ท่านได้รับการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
11.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
12.	งานที่ท่านปฏิบัติมีขอบเขต และรายละเอียดการปฏิบัติชัดเจน					
13.	งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
14.	งานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ					
15.	ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการของสังคมหรือชุมชน					
16.	ความรับผิดชอบ ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายของงาน					
17.	ท่านได้พยายามปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานในความรับผิดชอบ					
18.	ท่านพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
19.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ					
20.	ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่ทิ้งงาน					

ข้อที่	คำถาม	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับ การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ					
22.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่					
23.	ระบบเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปัจจุบัน มีความเหมาะสม					
24.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่าน มีประสบการณ์และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
25.	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคน ลาศึกษาต่อได้					
26.	นโยบายและการบริหารงาน โรงเรียนของท่านมีการกำหนดนโยบาย อย่างชัดเจน					
27.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน					
28.	วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับนโยบายที่ได้กำหนดไว้					
29.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
30.	ผู้บังคับบัญชามีการกระจายอำนาจ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง					

ข้อที่	คำถาม	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
32.	ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้					
33.	บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือ สนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
34.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ					
35.	การให้กำลังใจซึ่งกันและกันของ เพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในงานที่					
36.	การปกครองบังคับบัญชา ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา					
37.	ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
38.	ความสม่ำเสมอในการกำกับ ติดตามงาน ของผู้บังคับบัญชา					
39.	ความยุติธรรมในการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา					
40.	ความมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บังคับบัญชา					
41.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนของท่านมีวัสดุ-อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
42.	ท่านพึงพอใจในอาคารสถานที่ และสิ่งแวดลอมในโรงเรียน					

ข้อที่	คำถาม	พฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
43.	อาคารเรียนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความทันสมัย และปลอดภัยต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
44.	โรงเรียนมีอาคารเรียนเพียงพอ สะอาด เป็นระเบียบ ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการทำงาน					
45.	โรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม เหมาะที่จะปฏิบัติงาน					
46.	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
47.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
48.	สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน					
49.	ความเป็นธรรมที่ได้รับการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
50.	ความพอใจในการรับเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่ทางราชการจัดให้เฉพาะรายบุคคล					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

การตรวจหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

ตารางที่ 20 ผลการพิจารณาความสอดคล้องของข้อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	
การกำหนดพันธกิจ					
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน					
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
การนิเทศการสอน					
10	1	1	1	3	1
11	1	1	1	3	1
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
14	1	1	1	3	1
การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน					
15	1	1	1	3	1
16	1	1	1	3	1
17	1	1	1	3	1
18	1	1	1	3	1
19	1	1	1	3	1

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการสนับสนุนบรรยากาศการสอน						
20	1	1	1		3	1
21	1	1	1		3	1
22	1	1	1		3	1
23	1	1	1		3	1
24	1	1	1		3	1

ตารางที่ 21 ผลการพิจารณาความสอดคล้องของข้อความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความสำเร็จในการทำงาน						
1	1	1	1	3	1	
2	1	1	1	3	1	
3	1	1	1	3	1	
4	1	1	1	3	1	
5	1	1	1	3	1	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
6	1	1	1	3	1	
7	1	1	1	3	1	
8	1	1	1	3	1	
9	1	1	1	3	1	
10	1	1	1	3	1	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
11	1	1	1	3	1	
12	1	1	1	3	1	
13	1	1	1	3	1	
14	1	0	1	2	.70	
15	1	1	1	3	1	
ความรับผิดชอบ						
16	1	1	1	3	1	
17	1	1	1	3	1	
18	1	1	1	3	1	
19	1	1	1	3	1	
20	1	1	1	3	1	

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
21	1	1	1	3	1
22	1	1	1	3	1
23	1	1	1	3	1
24	1	1	1	3	1
25	1	1	1	3	1
นโยบายและการบริหารงาน					
26	1	1	1	3	1
27	1	1	1	3	1
28	1	1	1	3	1
29	1	1	1	3	1
30	1	1	1	3	1
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
31	1	1	1	3	1
32	1	1	1	3	1
33	1	1	1	3	1
34	1	1	1	3	1
35	1	1	1	3	1
การปกครองบังคับบัญชา					
36	1	1	1	3	1
37	1	1	1	3	1
38	1	1	1	3	1
39	1	1	1	3	1
40	1	1	1	3	1

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
41	1	1	1	3	1
42	1	1	1	3	1
43	1	1	1	3	1
44	1	1	1	3	1
45	1	1	1	3	1
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ					
46	1	1	1	3	1
47	1	0	1	2	.70
48	1	1	1	3	1
49	1	1	1	3	1
50	1	1	1	3	1

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตารางที่ 22 ผลการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.59
2	.37
3	.40
4	.47
5	.29
6	.80
7	.57
8	.79
9	.35
10	.27
11	.25
12	.37
13	.80
14	.51
15	.79
16	.59
17	.46
18	.23
19	.49
20	.59
21	.56
22	.80
23	.46
24	.59

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .91

ตารางที่ 23 ผลการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.43
2	.61
3	.70
4	.44
5	.34
6	.61
7	.40
8	.44
9	.34
10	.45
11	.65
12	.45
13	.34
14	.70
15	.52
16	.38
17	.40
18	.57
19	.64
20	.55
21	.52
22	.64
23	.64
24	.62
25	.49
26	.46
27	.62
28	.70

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
29	.44
30	.63
31	.52
32	.65
33	.57
34	.34
35	.49
36	.50
37	.62
38	.70
39	.44
40	.62
41	.30
42	.33
43	.34
44	.39
45	.57
46	.52
47	.34
48	.37
49	.62
50	.49

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .95

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวลัดดาวัลย์ เชื้อพลบ
วัน เดือน ปีเกิด	22 สิงหาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	23 หมู่ 5 ตำบลบ้านนา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21110
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนห้วยยางศึกษา เลขที่ 60 หมู่ 8 ตำบลบ้านนา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	การศึกษาระดับบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา