

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ณัฐกร สร้อยทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อนุรักษ์ สร้อยทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสค์)

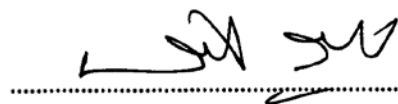
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสค์)

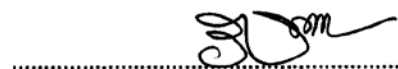


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)



..... กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



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

วันที่..... 18..... เดือน..... พฤษภาคม..... พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และ ดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ภคณีภูษิต สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และนายวิษณุ ผสมทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ให้ความอนุเคราะห์การตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยรวมทั้งบุคลากรสอนในโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ให้สำเร็จด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณมารดาบิดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่ทรงคุณค่าและได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

ณัฐกร ศรี้อยทอง

58920841: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร/ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน/
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ฉัตรกร ศรีอ้อยทอง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 (RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATOR'S ACADEMIC LEADERSHIP AND
TEACHING STAFF'S SATISFACTION OF BANGLAMUNG SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด.
116 หน้า, ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรด้านการสอน โรงเรียนบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 136 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
ตามตารางของเครจซ์ และมอร์แกน ได้จำนวนทั้งหมด 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 27 ข้อ
โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.21 - 0.76 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.87 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม
เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 38 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.22 - 0.79 และค่าความ
เชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ โดยหาคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดภารกิจของ
โรงเรียน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเรียงอันดับ
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคง ด้านโอกาสและความก้าวหน้า
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า
โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920841: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATOR'S ACADEMIC LEADERSHIP/ TEACHING STAFF'S SATISFACTION/ BANGLAMUNG SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

NATHAKORN SOYTHONG: RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATOR'S ACADEMIC LEADERSHIP AND TEACHING STAFF'S SATISFACTION OF BANGLAMUNG SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D. 116 P. 2018.

The purpose of this research were to study the relationship between the academic leadership of school administrators and satisfaction of staff teaching in Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18. The research sample was 103 teachers out of 136 teachers working in Banglamung School in the academic year 2017. The number of sample was suggested based on Krejcie & Morgan's table. The research instrument was a five-rating scale questionnaires divided into two parts. The first part contained 27 questions surveying opinion toward academic leadership of school administrators of Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18. The item discriminative power was between 0.21-0.76 and the reliability was at 0.87. The second part contained 38 questions investigating satisfaction level of the staff of Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18. The item discriminative power was between 0.22-0.79 and the reliability was at 0.91. The statistics used in this research were Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), *t*-test, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research found that:

1. The academic leadership of school administrators and the satisfaction level of staff teaching in Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18 were at a high level in both overall and every aspect. When considering each aspect; the research found that the top 3 aspects ranked from the top were the school environment administration, teaching and learning administration, and the school mission assignment.
2. The level of satisfaction of staff teaching in Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18 was found at a high level in both overall and every aspect. When considering each aspect, the research found that the top 3 aspects which were rated were social appearance, stability, opportunity and advancement.
3. The relationship between academic leadership of school administrators and satisfaction of staff teaching in Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18, in overall, was found at a very high level with the .01 level of statistically significance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต18.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	43
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
อภิปรายผล	71
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก	87
ภาคผนวก ข	91
ภาคผนวก ค	104
ภาคผนวก ง	113
ประวัติย่อของผู้วิจัย	116

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย..... 42
2	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน..... 50
3	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ..... 50
4	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ..... 52
5	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ..... 53
6	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน..... 55
7	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน ด้านความมั่นคง โดยรวมและรายข้อ..... 56
8	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ..... 57
9	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน ด้านค่าจ้าง โดยรวมและรายข้อ..... 58
10	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ โดยรวมและรายข้อ..... 58
11	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมและรายข้อ..... 59
12	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน โดยรวมและรายข้อ..... 60
13	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านลักษณะทางสังคม โดยรวมและรายข้อ..... 61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14	62
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	
15	63
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ.....	
16	64
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน โดยรวมและรายข้อ.....	
17	65
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	
18	105
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	
19	108
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	
20	114
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18.....	
21	115
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สถานศึกษามีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ ปัจจุบันการดำเนินการจัดการศึกษาได้พัฒนาและขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งในปริมาณและคุณภาพมีการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการและกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนระบบบริหารและระบบการเรียนการสอนยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสามารถของแต่ละคนเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านนโยบายทางการศึกษาและทางสถานศึกษาต้องมีการประสานสัมพันธ์และร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลในชุมชนในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (เกตุแก้ว บุญโนนแต่, 2557, หน้า 2)

สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารเป็นปัจจัยภายในที่บ่งชี้คุณภาพของโรงเรียนที่สำคัญ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ระบุถึงความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาดูแลและควบคุมการบริหารงานในโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการจัดการศึกษา สามารถใช้ศิลปะหรือกระบวนการในการมีอิทธิพลเหนือผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ในโรงเรียน ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษสูงเน้นความมีประสิทธิภาพขององค์กร มุ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลและความพัฒนาก้าวหน้า หากผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะของผู้นำดังกล่าว จะทำให้เป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพที่สมบูรณ์ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542, หน้า 29) ซึ่งแคมเบล (Campbell, 1978, pp. 225-227)

ได้มีความเห็นว่า โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสอน การร่วมกับสมาคมวิชาชีพหรือความรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นตัวจักรกลที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้นำเอานโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ถ้าการดำเนินงานตามนโยบายเป็นไปด้วยดีย่อมเป็นผลดีต่อ คณะครู-อาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครองตลอดจนชุมชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม ต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีทั้งการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาองค์การควบคู่กันไป (วันเพ็ญ เจริญแพทย์, 2545, หน้า 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำและบริหารบุคลากรในสถานศึกษา การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะต้องสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรด้านการสอน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสอน กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานด้านการสอนมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารอยู่ในระดับที่มาก ก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามมาด้วย

ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำ หรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (อาตริณา จันทร์เนย, 2556, หน้า 12) ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหารและสมาชิก หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้น ควบคู่ไปกับการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (นภาดาว เกตุสุวรรณ, 2555, หน้า 11) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนทั้งในด้านการกำหนดภาระงานของโรงเรียนที่สนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การออกแบบการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน การให้ความสนใจ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน ผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากย่อมเต็มใจและปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ และมี

ประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย หน่วยงานใดที่สามารถสร้างให้บุคลากรที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ย่อมทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ควบคู่กันเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของประเทศ ครูที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ (จิตพล รอนไพริน, 2556, หน้า 10) ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, หน้า 38) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน โดยจะเป็นความรู้สึกในทางที่ดี ทำให้บุคคลมีความพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล และปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เช่น ผลตอบแทนที่จะได้รับ จะช่วยสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา มีการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: ONET) ซึ่งในปีการศึกษา 2559 มีค่าคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนอยู่ในระดับที่สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศเพียงเล็กน้อย นั่นคือ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test) ดังนี้ วิชาภาษาไทย 50.64 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 52.21 วิชาภาษาอังกฤษ 33.19 วิชาคณิตศาสตร์ 30.47 วิชาวิทยาศาสตร์ 35.76 โดยที่ค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับประเทศมีดังนี้ วิชาภาษาไทย 46.36 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 49.00 วิชาภาษาอังกฤษ 31.80 วิชาคณิตศาสตร์ 29.31 วิชาวิทยาศาสตร์ 34.99 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test) ดังนี้ วิชาภาษาไทย 55.70 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 36.29 วิชาภาษาอังกฤษ 28.07 วิชาคณิตศาสตร์ 24.63 วิชาวิทยาศาสตร์ 32.16 โดยที่ค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับประเทศมีดังนี้ วิชาภาษาไทย 52.29 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 35.89 วิชาภาษาอังกฤษ 27.76 วิชาคณิตศาสตร์ 24.88 วิชาวิทยาศาสตร์ 31.62 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2560) ซึ่งผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานนั้น ถือเป็นผลจากวิธีการในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรด้านการสอน จากการสัมภาษณ์บุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ผู้บริหารยังขาดการมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารงานด้านวิชาการ ขาดการวางแผนในการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ ขาดการตัดสินใจที่เด็ดขาดและแน่นอน ขาดการใส่ใจในการนิเทศและติดตามผล

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำภาวะผู้นำทางวิชาการมาใช้บริหารงาน เพื่อพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

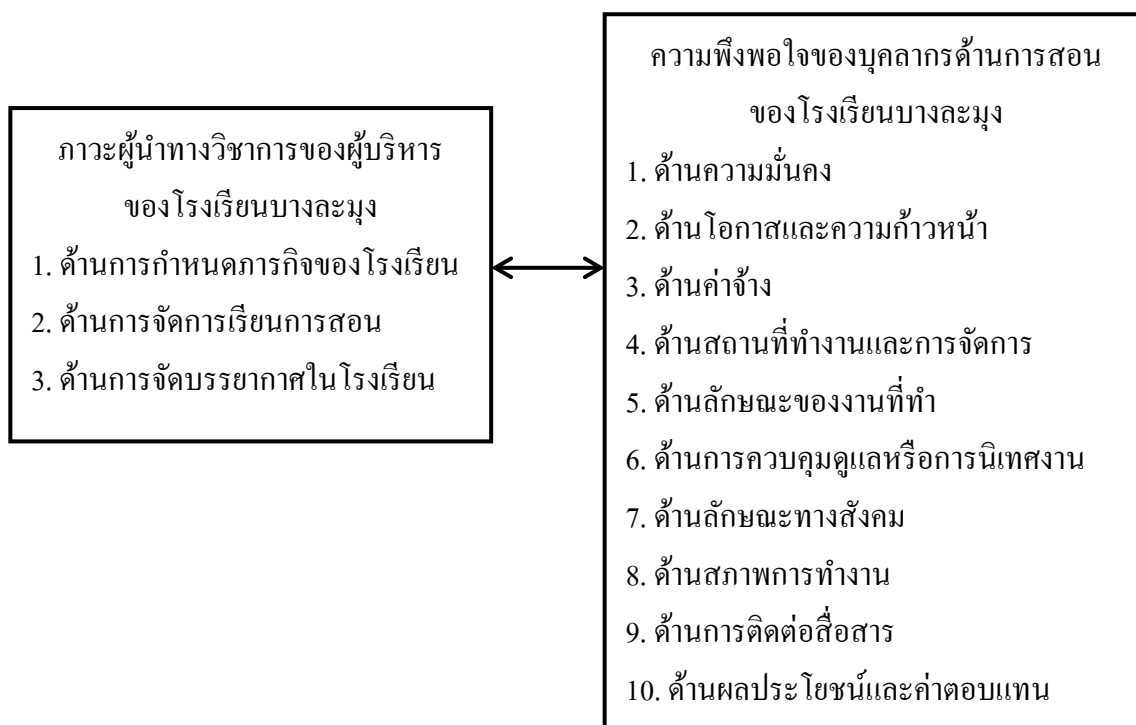
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของฮาลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน อาศัยกรอบแนวคิดองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกิลเมอร์ (Gilmer, 1975, pp. 380-384) ไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ความมั่นคง (Security) 2) โอกาสและความก้าวหน้า (Opportunity for advancement) 3) ค่าจ้าง (Wage) 4) สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) 5) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) 6) การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) 7) ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) 8) สภาพการทำงาน (Working condition) 9) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 10) ผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits)

ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงสภาพและระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและ ความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสอนของ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนในการปรับปรุงและเสริมสร้างภาวะ ผู้นำทางวิชาการเพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ภายใต้อขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

- 1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.1.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
 - 1.1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน
 - 1.1.3 ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน
- 1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน
 - 1.2.1 ด้านความมั่นคง
 - 1.2.2 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า
 - 1.2.3 ด้านค่าจ้าง
 - 1.2.4 ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ
 - 1.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ทำ
 - 1.2.6 ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน
 - 1.2.7 ด้านลักษณะทางสังคม
 - 1.2.8 ด้านสภาพการทำงาน

1.2.9 ด้านการติดต่อสื่อสาร

1.2.10 ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 136 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในปีการศึกษา 2560 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 103 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.1.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

3.1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

3.1.3 ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.2.1 ด้านความมั่นคง

3.2.2 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

3.2.3 ด้านค่าจ้าง

3.2.4 ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ

3.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ทำ

3.2.6 ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน

3.2.7 ด้านลักษณะทางสังคม

3.2.8 ด้านสภาพการทำงาน

3.2.9 ด้านการติดต่อสื่อสาร

3.2.10 ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้บริหารในการใช้กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน

วัดได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรด้านการสอน ตามกรอบภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย การประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน การร่วมกันเป็นทีมในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาครูแกนนำด้านวิชาการ มีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในห้องเรียน

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอนและสื่อที่หลากหลาย มีการวัดผลการเรียนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูและส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การเผยแพร่ผลงานการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การใช้อิทธิพลผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ชี้แหล่งเรียนรู้ มีการเยี่ยมชมชั้นเรียน มีการควบคุมเวลาในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมให้เกิดสิ่งจูงใจให้กับครู การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ดีของบุคลากรด้านการสอนในโรงเรียนบางละมุงที่มีต่องานที่ทำ เป็นการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคลากรด้านการสอนเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน และพอใจกับผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งสามารถวัดได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรด้านการสอนตามองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

2.1 ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ในบรรยากาศที่อบอุ่น ซึ่งทำให้บุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสและความก้าวหน้า (Opportunity for advancement) หมายถึง การที่บุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุงมี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยความสามารถของตนเอง

2.3 ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง อยู่ในรูปแบบเงินเดือน

2.4 สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) หมายถึง สถานที่จัดการ และการดำเนินการขององค์กร ชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง

2.5 ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุงปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีความรักและความถนัดในงานที่ได้ทำ

2.6 การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง

2.7 ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา คณะครู ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนบางละมุง สามารถทำงานร่วมกันในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีความรัก ความสามัคคี มีการให้คำแนะนำและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

2.8 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนบางละมุง ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ ห้องทำงาน ห้องอาหาร ห้องน้ำ และชั่วโมงการทำงานที่ดีและเหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.9 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนบางละมุง ที่ส่งผลให้บุคลากรระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมระหว่างบุคคลทุกระดับในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.10 ผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits) หมายถึง บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ ค่าล่วงเวลา เวลาในการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปี ของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน ถ้าองค์กรให้สิ่งเหล่านี้เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจและเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. บุคลากรด้านการสอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการสอน ภายในโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ปฏิบัติงานในด้านการสอน

4. โรงเรียนบางละมุง หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัดที่ทำหน้าที่ดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัด ชลบุรี-ระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โรงเรียนบางละมุง เป็น โรงเรียนรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี-ระยอง) ตั้งอยู่ หมู่ที่ 2 บ้านนาเกลือ ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เปิดสอนในระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น-มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบางละมุง ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2491 โดยกระทรวงศึกษาธิการอนุมัติ ให้ชื่อว่าโรงเรียนบางละมุง โดยใช้อักษรย่อว่า “ช.บ.10” เปิดสอนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จัดการเรียนการสอนแบบสหศึกษา ยังไม่มีอาคารเรียน อาศัยเรียนอยู่ที่ โรงเรียนบ้านนาเกลือ (ปัจจุบันคือโรงเรียนเมืองพัทยา 2 โดยมีนายนิล นพภักดิ์ ครูใหญ่โรงเรียนบ้านนาเกลือรักษาการครูใหญ่โรงเรียนบางละมุง อีกตำแหน่งหนึ่ง)

ปี พ.ศ. 2492 ได้รับเงินงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ 4 ห้องเรียน ในที่ราชพัสดุจำนวน 18 ไร่ ตั้งอยู่ระหว่างที่ว่าการอำเภอบางละมุงกับโรงเรียนบ้านนาเกลือและ ในปีนี้ได้เปิดสอนมัธยมศึกษาปีที่ 3

ปี พ.ศ. 2497 โอนสังกัดจากกองการมัธยมศึกษา ไปสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญฯ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่มีนโยบายมุ่งส่งเสริมด้านหัตถศึกษามากขึ้น โรงเรียนจึงได้รับเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น จักรเย็บผ้า เครื่องมือช่างไม้ ช่างปูน ฯลฯ ทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนการสอนมากขึ้น

ปี พ.ศ. 2504 โอนมาเปิดการสอนในระดับประถมศึกษาตอนปลาย เพราะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลักสูตรใหม่ โดยขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 7 ปี ตามแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2503 ทั้งยังได้เข้าร่วมโครงการสอนทางวิทยุกระจายเสียงของกรมสามัญศึกษาอีกด้วย

ปี พ.ศ. 2512 ได้รับพระราชทานรางวัลโรงเรียนดี โดยนายเหลือ ทองพันชั่ง ครูใหญ่และ ค.ณ.อุทัยวรรณ ตั้งมั่นสกุล ได้รับรางวัลพระราชทานนักเรียนดีเด่นของเขตการศึกษา 12

ปี พ.ศ. 2517 ได้เข้าร่วมโครงการยูนิเซฟ โดยรับความช่วยเหลือเรื่องอุปกรณ์ การเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก เช่น อุปกรณ์วิทยาศาสตร์ หัตถศึกษา ฯลฯ

ปี พ.ศ. 2520 กระทรวงศึกษาธิการมีคำสั่งให้เปิดสอนหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น โดยยุบเลิกระดับประถมศึกษา ปี พ.ศ. 2529 ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ปี พ.ศ. 2542 ได้รับรองมาตรฐานสิ่งแวดล้อมสากล ISO-14001

ปี พ.ศ. 2543 ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนแบบอย่างโครงการรุ่งอรุณ เพื่ออนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมโดยวิธีบูรณาการสู่การเรียนการสอน และได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนสหวิทยาเขตอุดมศักดิ์ เพื่อประเมินคุณภาพสถานศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545

ปี พ.ศ. 2544 ได้รับการประเมินเป็นโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาดีเด่น กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 12 กระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ. 2545 ได้รับการปรับปรุงและติดตั้งวัสดุอุปกรณ์อนุรักษ์พลังงาน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีในการอนุรักษ์พลังงานแห่งชาติโดยโครงการปรับปรุงอาคารของรัฐ ด้วยกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมและได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการเทคโนโลยีสะอาดของสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย เพื่อการใช้ทรัพยากรในโรงเรียน

ปี พ.ศ. 2546 ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนในพื้นที่ของอำเภอบางละมุง และเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ. 2547 ได้รับรางวัลดีเด่นการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา “รักการอ่าน สานสู่ฝัน” ด้านส่งเสริมนักประดิษฐ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับประทานรางวัลดำเนินกิจกรรมปลอดบุหรี่

ดีเด่นของ กระทรวงสาธารณสุข ได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนโรงเรียน “เร่งสู่ฝัน” (Fasttrack) ของจังหวัดชลบุรี ได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้รับงบประมาณจากท้องถิ่นเมืองพัทยา 2,000,000 บาท โรงเรียนได้สร้างอาคารอเนกประสงค์โดยได้รับงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 15,000,000 บาท ได้รับงบประมาณตามโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 710,00 บาท

ปี พ.ศ. 2548 ได้รับงบประมาณจากท้องถิ่นเมืองพัทยา 3,123,000 บาท และผู้อุปถัมภ์อื่น ๆ อีก จำนวน 12,000,000 บาท และได้รับการประเมินจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝัน

ปี พ.ศ. 2549 ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนยอดเยี่ยม (ศช 04006/ 2275)

ปี พ.ศ. 2550 ผ่านการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

ปี พ.ศ. 2551 ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดชลบุรี โครงการประกวดธนาคารขยะรีไซเคิล ปีที่ 2 ของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง ของจังหวัดชลบุรี ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของจังหวัดชลบุรี เป็นโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง (ยอดเยี่ยม) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปี พ.ศ. 2552 ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนส่งเสริมประชาธิปไตยของจังหวัดชลบุรี

ปัจจุบันในปีการศึกษา 2559 โรงเรียนบางละมุงเปิดทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น-ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,513 คน จำนวน 60 ห้องเรียน ข้าราชการครู 117 คน ครูอัตราจ้าง 4 คน นักการ 3 คน รวมบุคลากรทั้งสิ้น 124 คน

วิสัยทัศน์ “มุ่งเน้นคุณธรรม เลิศล้ำวิชาการ สานสู่สากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ใส่ใจสุขภาพและสิ่งแวดล้อม น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ปรัชญา “ใฝ่เรียนรู้ คู่คุณธรรม นำใจดี มีจิตอนุรักษ์ ปราศจากยาเสพติด”

พันธกิจ ของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ รักความเป็นไทย ใส่ใจสุขภาพอยู่ในสังคมอย่าง มีความสุข

2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพเพื่อบริการทางการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
4. ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในบริหารจัดการและการเรียนรู้
5. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียน

นักเรียนจบการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ และมีคุณลักษณะตามเป้าหมาย ด้านนักเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเหมาะสมกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล มีการพัฒนาตนเองและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน
3. โรงเรียน

สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนสู่มาตรฐานสากล และบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
4. ชุมชน

ชุมชนมีส่วนร่วม เชื่อมั่นและยอมรับในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

สรุปได้ว่า โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งอยู่ หมู่ที่ 2 บ้านนาเกลือ ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เปิดสอนในระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น-มัธยมศึกษาตอนปลาย มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการสอน จำนวน 121 คน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

กาเตอร์ และคอย (Carter & Klotz, 1990, p. 39 อ้างถึงใน จักรกฤษ วงษ์ชาติ, 2551, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ และครูซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหาร ในลักษณะดังกล่าวจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรการสอน

เดบีวอยซ์ (Debevoise, 1996 , p. 24 อ้างถึงใน จักรกฤษ วงษ์ชาติ, 2551, หน้า 30) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาระหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่ทั้งหลายหรือการเป็นตัวแทนของสถานศึกษา เป็นผู้สนับสนุนความเจริญเติบโตทางการเรียนของนักเรียน

แมคอีแวน (McEwan, 1998, p. 7 อ้างถึงใน น้ำฝน รักษากลาง, 2553, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการคือ การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน และกรรมการ โรงเรียนซึ่งสามารถทำงานร่วมกัน ในอันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

สถาบันผู้นำแห่งนอร์ทดาโกต้า (North Dakota Lead-Center, 2001, p. 1 อ้างถึงใน น้ำฝน รักษากลาง, 2553, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายได้มากกว่าการนิเทศ กระบวนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องครอบคลุมทักษะ การวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพ การเรียนรู้ภายใน โรงเรียน

นาวา สุขรมย์ (2550, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงความสามารถ ของผู้บริหาร โรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อการดำเนินงานวิชาการ ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

วีระชาติ วิลาศรี (2550, หน้า 30 อ้างถึงใน ผกากรอง ศรีประไพ, 2559, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีความสามารถที่จะใช้เวลาให้มากกว่าปกติให้กับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และยังมีมุ่งมั่นไปที่สวัสดิการ ของโรงเรียนทั้งหมดและการสร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่ดี

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง ผู้ที่มี ความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัด กิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงาน ด้านวิชาการในปัจจุบัน งานในหน้าที่ของผู้บริหารนั้นมีความสลับซับซ้อนสูงมาก เนื่องจาก สิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลกระทบเป็นปัญหายุ่งยากหลาย ๆ ด้านในองค์กร เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างแบบใหม่ ในหน่วยงานของ ทางการและทางสถานศึกษาก็เช่นกัน บทบาทใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ถูกขับเคลื่อนให้ เป็นบุคคลสำคัญแห่งการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องริเริ่มบทบาทใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนสถานศึกษาและ

การศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นมีความก้าวหน้าไปตามสังคม โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการเรียนการสอนซึ่งเป็นตัวหลักแห่งความสำเร็จ เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ด้อยคุณภาพให้หมดไป ส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานวิชาการของบุคลากรและการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ขวัญใจ ขุนชำนาญ (2553, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมหรือภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

น้ำฝน รักษากลาง (2553, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึงความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน

ไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

นภาพดาว เกตุสุวรรณ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหารและสมาชิก หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้น ครูให้ปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

สิริทร คงคุณ (2556, หน้า 22) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

สุพชาติ ชุ่มชื่น (2553, หน้า 23) กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

อาตริณา จันท์เนย (2556, หน้า 12) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำ หรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ผกากรอง ศรีประไพ (2559, หน้า 22-23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ การวางแผน การพัฒนา และการใช้หลักสูตร การจูงใจ การสนับสนุน การวัดประเมินผลของนักเรียน เป็นผู้ประสานงาน ควบคุมงานด้านวิชาการ พัฒนาสภาพการทำงานของครู และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ กำกับนิเทศติดตามครู และส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมหรือหน้าที่ ที่แสดงออกมาของผู้นำในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นพัฒนา ทักษะ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนจนถึงการบริหารหลักสูตร การเรียนการสอนและงานที่เกี่ยวข้องด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นหลัก โดยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อสถานศึกษาในการกำหนดภาระงานของโรงเรียนที่สนับสนุนด้านการเรียนการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษา

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

กรชูลี สาคริษานนท์ (2553, หน้า 22 อ้างถึงใน ผกากรอง ศรีประไพ, 2559, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญให้ความสำคัญงานวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญา หลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียนมีความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อและนวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนด สร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานเป็นหมู่คณะของครู บรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดจนการปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

นภาดาว เกตุสุวรรณ (2555, หน้า 13) ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำคณะ

ครูและบุคลากรผู้การเป็นเลิศด้านวิชาการ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเข้าสู่คุณภาพและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556, หน้า 3) โดยสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนทั้งในด้านการกำหนดภาระงานของโรงเรียนที่สนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การออกแบบการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน การให้ความสนใจความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษานั้นคือมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งต้องมาจากการจัดการบริหารในด้านวิชาการ โดยตรง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้สถานศึกษานั้น ๆ ดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

เดบิวอยส์ (DeBeviore, 1984, p. 212 อ้างถึงใน ไพเราะ พัดดาสิงห์, 2554, หน้า 14-15) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. เป็นผู้มีความคิดหรือความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
2. เป็นผู้บริหารและผู้นำของ โรงเรียน
3. มุ่งเน้นกิจกรรมด้านการเรียนการสอนและผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียน ฮาลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) ได้กำหนด

องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ

1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ได้แก่ กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโรงเรียน

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความก้าวหน้าของนักเรียนและการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

3. ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการควบคุมการใช้เวลา

ในการสอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน อย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพความถนัด ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา และสร้างมาตรฐานทางวิชาการในการพัฒนาการเรียนการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้ของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ

เดวิดและโทมัส (David & Thomas, 1989, p. 40 อ้างถึงใน ไพเราะ พัดตาสิงห์, 2554, หน้า 17-18) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ 8 ประการ

1. การยึดหน้าที่ในการปรับปรุงโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ให้สูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนางานวิชาการมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานด้าน วิชาการของครูให้ตรงเป้าหมายของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจให้ครูเพื่อร่วมกันวางโครงการ ด้านวิชาการ หาวิถีทางให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนด้านวิชาการ โครงการด้านปรับปรุงวิชาการ ต่าง ๆ ของโรงเรียน ตลอดจนร่วมมือกับครูสร้างกฎระเบียบของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนงาน ด้านวิชาการ

2. ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุงด้านวิชาการ ผู้บริหารควร กระตือรือร้นในการทำงาน ควรปรับปรุงอย่างจริงจังด้วยตนเอง ผู้บริหารควรร่วมกับคณะครู ในการปรับปรุงให้คำแนะนำ ดำเนินการประสานงานและติดตามผลและเข้ามีส่วนร่วมปรับปรุง ด้านวิชาการ เช่น ขอเวลาผู้ปกครองช่วยเหลือด้านสำนักงานและชั้นเรียน

3. แรงจูงใจ และมีรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ ผู้บริหารควรสร้าง ระบบการให้รางวัลสำหรับนักเรียนและครู ซึ่งสนับสนุนการปรับปรุงด้านวิชาการ และกระตุ้น ความเป็นเลิศในการทำงานของครูและนักเรียน

4. ติดตามตรวจสอบความเจริญก้าวหน้าด้านวิชาการของนักเรียนตั้งแต่ผลการเรียนแต่ละ ระดับชั้น แต่ละห้องเรียนและนักเรียนแต่ละคน พฤติกรรมเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ ความสำคัญและเห็นคุณค่าของงานวิชาการ ผู้บริหารสามารถที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับ ครู-อาจารย์ ถึงมาตรฐานทางวิชาการว่ามีช่องว่าง (Gap) ห่างกันมากน้อยเพียงใดเพื่อใช้เป็นแนวทาง ปฏิบัติเพื่อลดช่องว่างนั้น ๆ

5. การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรหาวัสดุและทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การสรรหาครูที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนความคาดหวังของครูและสนับสนุน การจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสรรหาคัดเลือกบุคคล มี

กระบวนการสรรหาบุคคลภายนอก หรือคัดเลือกบุคคลภายในเข้ามารับตำแหน่งงาน มีกระบวนการ ดังนี้ 1) สำรวจแหล่งที่จะได้มาซึ่งบุคลากร 2) การประกาศรับสมัคร 3) การประชาสัมพันธ์ 4) การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือกหรือการสัมภาษณ์ 5) การค้นหาบุคลากรจากแหล่งต่าง ๆ 6) การบรรจุบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงาน 7) การปฐมนิเทศให้ทราบระบบ หลักเกณฑ์ สถานที่และบุคลากรตลอดจนชุมชน และ 8) ติดตามดูแลผลการทดลองปฏิบัติงาน

6. การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศด้านวิชาการ ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเป็นระเบียบ กำแนะนำที่ผู้บริหารควรนำไปปฏิบัติ คือ 1) ปกป้องเวลาการสอนและการเรียนจากสิ่งที่รบกวนต่าง ๆ 2) พัฒนานโยบายที่มีอยู่ให้ชัดเจนและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการควบคุม 3) ช่วยให้การเรียนรู้และเข้าใจกฎเกณฑ์ของการจัดการภายในห้องเรียน 4) รับความร่วมมือของนักเรียนในการสร้างสิ่งแวดล้อมทางด้านวิชาการและความเป็นระเบียบเรียบร้อย 5) รักษาสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนและสถานที่ที่เป็นที่อยู่อาศัยให้น่าพึงพอใจ 6) แสดงความสนใจต่อตัวนักเรียน โดยการถามถึงสุขภาพครอบครัว ชั้นเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ 7) ถ้าจำเป็นต้องใช้ระเบียบวินัยการไล่ออกก็ต้องนำมาใช้กับผู้สร้างปัญหาอย่างร้ายแรงภายในโรงเรียน

7. การติดตามการปฏิบัติการสอนของครู ผู้บริหารใช้เวลาส่วนมากในแต่ละวันติดตามปัจจัยอื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับการพัฒนาด้านวิชาการ การสอนของครูที่ใช้ทักษะทางวิชาการโดยตรง ผู้บริหารควรสังเกตว่าครูสอนตาม โครงการที่บันทึกหรือไม่ การเริ่มสอนตรงเวลา กระบวนการเรียนการสอนที่ไม่มีอะไรมาขัดขวาง ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูให้ใช้แผนการสอนและทำงานเป็นทีมซึ่งจะไปสู่การสอนที่ดีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่สูงกว่าและความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น

8. สังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญด้านวิชาการเป็นด้านที่สำคัญที่สุด คือ สังเกตครูผู้สอนในชั้นเรียนและติดต่อกับคณะครูเกี่ยวกับหนทางที่จะปรับปรุงและแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน เช่น กระบวนการที่จะนำไปสู่การปรับปรุงด้านวิชาการ การอุทิศเวลาของผู้บริหารที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

แม็คนิฟฟ์ และไวท์เฮด (McNiff & Whitehead, 2002 อ้างถึงใน ขวัญใจ ขุนชำนาญ, 2553, หน้า 25) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบคือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

สรุป ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ครู ผู้ปกครองได้ทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วกัน

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction) การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตร และการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึง การประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเชื่อมโยงอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผลโดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิชาสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล จุดประสงค์ ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

สรุปด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้บริหารในการนิเทศ และประเมินผลการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตรของผู้บริหารต่อครูผู้สอน และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) เจตคติของบุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้าน ตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนก บทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก เด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอเรื่องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทาง ควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหาร ที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนใน ห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility) การดูแลเอาใจใส่ และนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน และกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมาย ในด้าน ความต้องการของนักเรียน และครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้นักเรียนและครูทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) การจัดให้มีสิ่งจูง ใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัล และการให้การยอมรับ การทำงานของครูนับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของ

การทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development)

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมระยะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards)

มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจน จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning)

การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการให้รางวัล และการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียน และในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียน และโรงเรียนในด้านการให้รางวัล เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

สรุปด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การใช้อิทธิพลผู้บริหารสถานศึกษา ในการควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างถึงใน ธีระศักดิ์ แสงสัมฤทธิ์, 2551, หน้า 35) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง ได้อธิบายแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการและความพึงพอใจของมนุษย์ ตามทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและเป็นการยากมากที่มนุษย์จะมีความพึงพอใจสิ่งใดเพียงสิ่งเดียว ยกเว้นในช่วงเวลาสั้น ๆ ทั้งนี้เพราะในธรรมชาติของมนุษย์นั้น เมื่อความปรารถนาอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะมีความปรารถนาอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ และจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไป ลักษณะเฉพาะของชีวิตมนุษย์ก็คือการทำ

กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ปรารถนา นั่นคือ เมื่อใดมีความปรารถนาเกิดขึ้น ก็จะมีแรงขับและการกระทำก็จะถูกปลุกเร้าแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจขึ้น จากการที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนา ซึ่งพฤติกรรมหรือการกระทำใด ๆ ของบุคคลที่ปรากฏมักจะขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความปรารถนาขั้นพื้นฐานของบุคคล และเพิ่มความต้องการจากระดับต่ำสู่ระดับสูงขึ้นไปตามลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต เช่น การต้องการยามรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สิน
 3. ความต้องการความรัก และความรู้สึกเป็นเจ้าของ เนื่องจากมนุษย์ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น ต้องการเป็นที่ยอมรับของครอบครัว
 4. ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับนับถือ ต้องการการมีเกียรติ มีฐานะทางสังคม มีความภาคภูมิใจในตัวเอง
 5. ความต้องการความสำเร็จและความรู้สึกสมบูรณ์ในชีวิตเป็นความต้องการความสมหวังในสิ่งที่คิดหรือใฝ่ฝันไว้ มีมนุษย์น้อยคนที่จะบรรลุความต้องการในขั้นนี้
- ความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐานที่ช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ส่วนความต้องการความปลอดภัยนั้น เป็นการปกป้องให้ชีวิตรอดพ้นอันตรายทั้งปวงและเป็นอิสระจากความกลัว ความวิตกกังวลและความยุ่งยากสับสน ความต้องการสองขั้นนี้เป็นความต้องการในระดับพื้นฐานของการมีชีวิต ส่วนความต้องการในระดับสูงขึ้นมาเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ บุคคลมีความต้องการที่จะได้รับความรักและความเป็นเจ้าของต้องการสร้างสัมพันธภาพ และเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ต้องการเพื่อน ต้องการคนรัก มาสโลว์ เน้นว่า ความต้องการความรักนั้นต้องมีลักษณะของการให้ความรักแก่ผู้อื่นและการรู้จักได้รับความรักจากผู้อื่นด้วย การได้รับความรักและการยอมรับจากผู้อื่นจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

มอร์ส (Morse, 1958 อ้างถึงใน เกตุแก้ว บุญโนนแต่, 2557, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง สภาวะจิตใจที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

สตราสส์ และเซเลส (Strauss & Sayles, 1960, p. 119 อ้างถึงใน สุพรรณษา ทองเปลว, 2554, หน้า 26) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและ

เต็มใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงาน ก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลนั้น

กิลเมอร์ (Gilmer, 1975, p. 392) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้นได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ฮอยเลอร์ และเจนนิงค์ (Holley & Jenninge, 1983, p. 74) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลจากการปฏิบัติที่ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัลหรือผลตอบแทน เช่น การได้รับการยอมรับ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนเหล่านี้เป็นสาเหตุของความพึงพอใจ

เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1999, p. 54) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจของมนุษย์มากกว่าสภาพแวดล้อม การทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

กู๊ด (Good, 2001, p. 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่มีคุณภาพ และสภาพของงานนั้น

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (2542, หน้า 80 อ้างถึงใน ชีระศักดิ์ แสงสัมฤทธิ์, 2551, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน ที่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ได้มาจางาน และปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร อธิบายในแต่ละส่วนได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ระยะเวลาในการทำงาน สติปัญญา การศึกษา และบุคลิกภาพ
2. ปัจจัยที่ได้มาจางาน ได้แก่ ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญงาน สถานภาพทางอาชีพ สภาพทางภูมิศาสตร์ และขนาดของธุรกิจ
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน และการจัดการ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542 อ้างถึงใน เกตุแก้ว บุญโนนแต่, 2557, หน้า 22) กล่าวว่า

1. ความพึงพอใจเป็นผลรวมของความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับระดับความชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ

2. ความพึงพอใจเป็นผลของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี และสำเร็จจนเกิดเป็นความภาคภูมิใจและผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ

ตะวัน สาดแสง (2548, หน้า 80) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นรางวัลที่แท้จริงของพนักงาน ซึ่งจะปรากฏออกในรูปคุณภาพของงาน ความชำนาญในงาน และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน

ธีระศักดิ์ แสงสัมฤทธิ์ (2551, หน้า 33) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคล เมื่อความต้องการพื้นฐาน ทั้งร่างกายและจิตใจ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายหลังการได้รับประสบการณ์ในสิ่งนั้นมาแล้วในลักษณะบวก คือ ความพอใจ ความนิยมชมชอบก็จะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจภายในตัวบุคคล

ชาญชัย พิงขุนทด (2552, หน้า 88) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, หน้า 38) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน โดยจะเป็นความรู้สึกในทางที่ดี ทำให้บุคคลมีความพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล และปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เช่น ผลตอบแทนที่จะได้รับ จะช่วยสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

พงษ์ศิริ สามารถ (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า ความรู้สึกที่ดี รู้สึกชอบ พอใจ มีความสุข ที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของสิ่งที่ทำ และได้รับการตอบสนองความต้องการ

สุพรรณษา ทองเปลว (2554, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงความรู้สึกในงานที่ทำด้วยความเต็มใจ หรือพอใจในทางบวกซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการทำงานและได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกเมื่อได้รับผลตอบแทนที่แตกต่างกัน ซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนเหล่านี้เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน

มีความเสียดสี อุทิศตนมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าในองค์กร

สมคิด เตงพรหม (2555, หน้า 18) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงาน ดำเนินงาน จนกระทั่งงานนั้นสำเร็จลง ด้งวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเองเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจในงานของตน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เกตุแก้ว บุญโนนแต่ (2557, หน้า 23-24) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า คือ ความรู้สึก ความคิด การแสดงออก ท่าทาง ทักษะที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตาม ความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง และยังเป็นแรงผลักดันทำให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ หรือ เกิดความกระตือรือร้นในการตอบสนอง ความพึงพอใจนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่สามารถ มองเห็นเป็นรูปร่างได้หรือจับต้องได้เพราะเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่ออกมาจากภายในจิตใจของ แต่ละบุคคลในระดับมากน้อยแตกต่างกันไป

นวพรรษ พรหมสละ (2557, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถด้วยร่างกาย และสติปัญญา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงานให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจ หรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

อรสิริ วามะขันธุ์ (2557, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องาน ต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จน สามารถตอบสนองกับความต้องการด้านร่างกายและจิตใจเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือเจตคติที่ดีต่องาน ที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทุ่มเทร่างกาย และใช้สติปัญญา ซึ่งส่งผล ให้การปฏิบัติงานในองค์กรสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ทำให้บุคลากรในองค์กร มีการปฏิบัติงานที่เต็มความสามารถเพื่อก่อให้เกิดผลของการปฏิบัติงานที่มี คุณภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสำคัญของความพึงพอใจ

วาห์บา (Wahba, 1978, p. 170 อ้างถึงใน อรสิริ วามะขันธุ์, 2557, หน้า 18) ได้แสดง ทักษะว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะ งานที่น่าสนใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีค่าบรรลุ

เป้าหมายที่ต้องการ แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น

สุพิน เกษาคุปต์ (2545, หน้า 47 อ้างถึงใน สุพรรณยา ทองเปลว, 2554, หน้า 27)

ความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นเครื่องมือหลักอย่างหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในหน่วยงาน นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถของบุคลากร และทรัพยากรในองค์กร ความสำเร็จของคนที่เป็นผู้บริหารจึงอยู่ที่ความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานให้มีความคิดและพฤติกรรมที่ส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร

พุทธทาสภิกขุ (กระทรวงวัฒนธรรม, 2552, หน้า 46 อ้างถึงใน สมคิด แดงพรม, 2555, หน้า 21) ได้กล่าวถึงประโยชน์และโทษของความพึงพอใจไว้ว่า การที่มนุษย์ต้องทำงาน ขวนขวาย หรือทำอะไรก็ตามเราอาจสืบสาวราวเรื่องไป แล้วพบว่า เขามีความใคร่จะได้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เขา อดส่ำห่าเล่าเรียนประกอบอาชีพก็เพื่อให้ได้ผลมาจากอาชีพ แล้วก็ไปแสวงหาความสบายใจในทาง รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส มาบำรุงบำเรอตน ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจก็ตาม ย่อมจะเรียกได้ว่าเป็นที่ตั้งของความทุกข์ได้ทั้งนั้น ความรู้สึกชอบกับชังนี้ ตามความหมายของธรรมะแล้ว ย่อมถือว่าเป็นความทุกข์เท่ากันเพราะมันทำให้เกิดความทรมานใจเท่ากัน ความชอบทำให้ใจฟู ความไม่ชอบ ทำให้ใจแฟบ การดีใจและเสียใจก็เป็นการทำให้จิตใจเหินห่างเท่ากัน ทั้งหมดนั้นเรียกว่า ยึด เวทนาเป็นตัวตน เราอดส่ำห่าศึกษาเล่าเรียนประกอบภารงานอาชีพต่าง ๆ ก็เพื่อให้ได้เงินแล้วก็ไปซื้อหาสิ่งต่าง ๆ เช่น ของใช้ ของกิน เครื่องบำรุงบำเรอ ตลอดจนรสพิพจากเพศตรงกันข้ามแล้วก็ บริโภคของเหล่านั้น เพื่อหวังอย่างเดียวคือสุขเวทนา กล่าวคือ ความเอร็ดอร่อยทางตา หู จมูก ลิ้น และทางกาย เราลงทุนด้วยกำลังทรัพย์ กำลังกาย กำลังทั้งหมดก็เพื่อหวังสุขเวทนาอันเดียวนั้นเท่านั้น ก็รู้ที่อยู่แก่ใจกันดีทุกคน ถ้าไม่เพราะอำนาจสุขเวทนานี้แล้ว ท่านทั้งหลายก็คงไม่ลงทุนเรียน ลงทุน ทำการงานลงเรียวลงแรงหาเงิน ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าเรื่องสุขเวทนานี้ไม่ใช่เรื่องเล็กน้อยเสียแล้ว ถ้ามีความรู้ความเข้าใจก็จะสามารถควบคุมมันได้ จนทำให้เรามีจิตใจสูงอยู่เหนือความรู้สึกชนิดนั้น จะทำให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าที่เราปล่อยให้ไปไปตามธรรมดา แม้ความยุ่งยากต่าง ๆ ในสังคมก็มีมูลมาจากสุขเวทนานี้เหมือนกัน

ชาญชัย พิงขุนทด (2552, หน้า 91) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลภายใน องค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งความสุข ของผู้ทำงานด้วยสำหรับความไม่พึงพอใจต่องานนั้นมาจากหลายสาเหตุ และส่งผลต่อความไม่สำเร็จ ของงาน ตัวผู้ปฏิบัติงานเองก็ไม่มีความสุขด้วย

สมคิด แดงพรม (2555, หน้า 21) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจว่า เป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพึงพอใจ ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ จะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ย่อมส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น

นวพรรษ พรหมสละ (2557, หน้า 36) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจ มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ประทับใจทำให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา

อรสิริ วามะพันธ์ (2557, หน้า 18) ได้แสดงทัศนะว่า ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่เขาต้องการคือผลที่เกิดขึ้น คือ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ เข้าใจอันดีต่อกัน สร้างสรรค์ชื่อเสียง จงรักภักดี รวมพลังขจัดปัญหาในองค์กร ร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลให้กฎระเบียบข้อบังคับสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพของของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี นอกจากนี้ยังส่งผลให้เพิ่มความสนใจความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเพิ่มผลงานในการผลิตสูงยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่องานที่ปฏิบัติ เพราะเป็นแรงเสริมคอยผลักดันให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายนั้น อย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ หากองค์กรที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไปในทิศทางบวก องค์กรนั้น ๆ ก็อาจจะสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

องค์ประกอบของความพึงพอใจ

เฮร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959, p. 113-114) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยจูงใจนี้คือ ความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต (Possibility of growth) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน เรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (Maintenance factors) ปัจจัยสุขอนามัยนี้มีหลายประการ คือ สถานภาพ (Status) สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Relations with supervisors) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of

supervision) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy and administration) ความมั่นคงในงาน (Job security) สภาพการทำงาน (Working conditions) ค่าจ้าง (Pay)

กิลเมอร์ (Gilmer, 1975, pp. 380-384) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง (Security) ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ในบรรยากาศที่อบอุ่น ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. โอกาสและความก้าวหน้า (Opportunity for advancement) ได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยความสามารถของตนเองยอมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3. ค่าจ้าง (Wage) พบว่า คนงานชายเห็นความสำคัญต่อค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง และคนที่ทำงานในโรงงานเห็นความสำคัญต่อค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในภาครัฐ

4. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) สถานที่จัดการ และการดำเนินการขององค์กร ชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแต่ละคนแล้ว จะช่วยให้เขาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเขามีความรักและความถนัดในงานที่ได้ทำ

6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานและการควบคุมดูแลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บางครั้งอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ เนื่องจากถ้าการนิเทศงานหรือการควบคุมไม่ได้อาจเป็นสาเหตุของผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) ลักษณะทางสังคมขององค์กรมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

8. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ ห้องทำงาน ห้องอาหาร ห้องน้ำ และชั่วโมงการทำงานที่ดีและเหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ดีส่งผลให้บุคลากรระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมระหว่างบุคคลทุกระดับในองค์กร ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

10. ผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ ค่าล่วงเวลา เวลาในการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน ถ้าองค์กรให้สิ่งเหล่านี้เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจและเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

สรุปได้ว่า องค์กรประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมี 10 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. โอกาสและความก้าวหน้า (Opportunity for advancement) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

4. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) หมายถึง การดำเนินการขององค์กร ชื่อเสียงขององค์กรซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรขององค์กรได้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในองค์กรต่อบุคลากรในองค์กร

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา บุคลากร ตลอดจนพนักงานในองค์กร สามารถทำงานร่วมกันในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

8. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กรได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ ห้องทำงาน ห้องอาหาร ห้องน้ำ และชั่วโมงการทำงานที่ดีและเหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในองค์กร ที่ส่งผลให้บุคลากรระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจ

10. ผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits) หมายถึง บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ ค่าล่วงเวลา เวลาในการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปี ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน

ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จิราวรรณ จันทร์เยี่ยม (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและด้านการจัดการเรียนการสอน ระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงครามมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นวพรรษ พรหมสละ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับสูงมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผาสุก สุมาลย์กุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและแยกตามขนาด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่ครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ขนาดใหญ่และขนาดกลางมีความพึงพอใจมากที่สุด คือลักษณะงาน และปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือเงื่อนไขในการทำงาน โดยปัจจัยที่ครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ขนาดเล็กมีความพึงพอใจมากที่สุด คือลักษณะงานและปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือเงินเดือน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เอกชน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ตามลำดับคือ การนิเทศ การสื่อสารในโรงเรียน เงินเดือน เงื่อนไขตามทำงาน เพื่อนร่วมงานและสวัสดิการ

ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติ คำภูษา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิระนันท์ เมืองจันทร์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตามการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตามตามประสบการณ์ในกานปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จิราวรรณ จันทร์ยิ้ม (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากสูงสุดไปหาค่าสุดคือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและด้านการจัดการเรียนการสอน ระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงครามมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) ได้ศึกษาศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร 3) ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน 6) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน 7) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

ธิดารัตน์ องค์กรประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 อำเภอ นายายอาม พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 อำเภอ นายายอาม บัณฑิตจบใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 อำเภอ นายายอาม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 อำเภอ นายายอาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 อำเภอ นายายอาม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมยศ มหาราช (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายนาถ่อน โพนแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจด้านปัจจัยกระตุ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความพึงพอใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สิตกรณกุล จันทวาด (2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 2.1) ที่มีประสบการณ์การทำงานมากและมีประสบการณ์การทำงานน้อยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.2) ที่มีตำแหน่งงานครูเทศบาล และตำแหน่งงานจ้างตามภารกิจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรรัตน์ จันทโชติ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศต่างกันมีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6) เปรียบเทียบความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

น้ำฝน รักษากลาง (2553) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีรายการปฏิบัติอยู่ในระดับ ตามลำดับดังนี้ รายการที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านความสามารถ ด้านการวางแผน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนมีมาตรฐานอยู่ในระดับดีมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยที่ภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 5 ด้านร่วมกันมีผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ซึ่งสามารถอธิบายผลการประเมินคุณภาพภายนอกได้ประมาณร้อยละ 87.3 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

บุญธรรม ไวยมิตร (2553) ได้ศึกษาการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

พงษ์ศิริ สามาร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียนและด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านยกย่องเชิดชูครูทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและด้านการส่งเสริมให้ความรู้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกศราภรณ์ เทพแก้ว (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลด้านบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำด้านบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลด้านบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร พบว่า ประสิทธิผลด้านบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับภาวะผู้นำด้านบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง เปรียบเทียบประสิทธิผลด้านบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับด้านประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลด้านบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จิตพล รอนไพลิน (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จังหวัด กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยกระตุ้น โดยรวมทุกด้านรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุและจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุและจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชโลธร ปิงเมือง (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว มีความคิดเห็นในด้านการส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ และมีการปฏิบัติน้อยสุดในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

สิริทร คงคุณ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร) พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อาตรีนา จันท์เนย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นวพรพร พรมสละ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับสูงมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

เชอรีน เลอแอน (Cheryl, 2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ภายใต้การฝึกอบรมประจำการเพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือ ที่เรียกว่า The instructional management rating scale survey วัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการ ได้และมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไปในทางที่ดีขึ้น

จอห์น คาร์บูลา (John Karbula, 2009) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับ

โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน สูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

ไลน์เบิร์ก (Lineburg, 2010) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู โดยใช้วิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในขั้นตอนแรกใช้วิธีการเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 9 คน และครูจำนวน 9 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อ ได้ข้อมูลในการพัฒนาสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ขั้นตอนที่สองเก็บข้อมูลจากครูผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณจากแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ 2 ใน 5 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรแรงกดดันของผู้บริหาร และตัวแปรอิทธิพลของความก้าวหน้าจากภายนอกโรงเรียน ส่วนตัวแปรอื่นที่ไม่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ได้แก่ อิทธิพลของการบริหารงาน อิทธิพลของเพื่อน อิทธิพลจากตนเอง/ ครอบครัว และนักเรียน จึงสรุปได้ว่าแรงกดดันของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู นอกจากนี้ผลการวิจัยยังบ่งชี้ว่ายังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู นอกเหนือไปจากการควบคุมของผู้บริหาร

เชอร์มา (Sharma, 2012) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามทัศนะของหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จากหัวหน้าสถานศึกษาจำนวน 55 คน ในประเทศอาเซียน 4 ประเทศ ได้แก่ อินเดีย มาเลเซีย ไทย และสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการใน 3 เรื่อง ได้แก่ มโนทัศน์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ บทบาทของหัวหน้าสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ และประโยชน์ที่ได้รับจากภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการวิจัยปรากฏว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานศึกษานั้นสนับสนุนภารกิจในการพัฒนาผู้เรียนทั้งหมดโดยรวม ได้แก่ การตัดสินใจร่วมกัน การกำกับดูแล และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการยังอำนวยความสะดวกในด้านส่งเสริม นักเรียน ครู และผู้บริหารให้เห็นคุณค่าในตนเอง และความเข้าใจและรู้จักตนเองอีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานด้านวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการมีผลต่อภารกิจภายในสถานศึกษาหลายด้าน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน การจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา การนิเทศติดตามงานในด้านสายการสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา

จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีคุณลักษณะทางวิชาการ เพื่อจะได้บริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพและบรรลุตามจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา นั่นคือการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การศึกษา 2560 จำนวน 136 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 103 คน ซึ่งเป็นจำนวนตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 610) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

เพศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชาย	38	29
หญิง	98	74
รวม	136	103

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของฮาลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) ทั้ง 3 ด้าน คือ

- | | |
|----------------------------------|--------------|
| 1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านการจัดการเรียนการสอน | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน | จำนวน 7 ข้อ |

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยอาศัยแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95) แบ่งเป็น 5 ระดับ ลักษณะคำถามในตอนี่ 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| 5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร | อยู่ในระดับมาก |
| 3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกิลเมอร์ (Gilmer, 1975, pp. 380-384) ไว้ 10 ประการดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านความมั่นคง (Security) | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (Opportunity for advancement) | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านค่าจ้าง (Wage) | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ด้านลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) | จำนวน 3 ข้อ |
| 7. ด้านลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านสภาพการทำงาน (Working condition) | จำนวน 5 ข้อ |

9. ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) จำนวน 4 ข้อ

10. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits) จำนวน 4 ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยอาศัยแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95) แบ่งเป็น 5 ระดับ ลักษณะคำถามในตอนต้นที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยหลักแนวคิดในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

2. นำแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยอาศัยแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's type)

3. นำแบบสอบถามให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2554, หน้า 169-171) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อ ดังต่อไปนี้

3.1 ดร.ภักดิ์ภูษิต สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.ชนวิน ทองแพง	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3.3 นายวิษณุ ผสมทรัพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18

หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์ (Index of Items-objective congruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์ (Index of Items-objective congruence: IOC) มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา
คือ ค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป คัดเลือกข้อคำถามข้อนั้นไว้ใช้ได้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้ทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากร
ด้านการสอน โดยไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำนวน 30 คน โดยขอ
หนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความร่วมมือ
นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้มาวิเคราะห์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination power)
ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.21-0.76 ด้านความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.22-0.79

5. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient)
ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ซึ่งพบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีค่า
ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
เท่ากับ .91

6. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความเชื่อมั่นและความสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมา 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เปรียบเทียบตามเกณฑ์ของลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เปรียบเทียบตามเกณฑ์ของลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95)

4.51-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่า r จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 แสดงถึงความสัมพันธ์สูง และถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า ความสัมพันธ์ต่ำ การกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 169-171)

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81-1.00	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
ค่า r อยู่ในช่วง 0.61-0.80	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.41-0.60	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.21-0.40	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย
ค่า r อยู่ในช่วง 0.01-0.20	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยมาก
ค่า r มีค่า 0	หมายความว่า	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
หากค่า r มีค่าเป็น (+)	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก
หากค่า r มีค่าเป็น (-)	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางลบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม โดยใช้สถิติค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม โดยใช้สถิติค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการทำการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson's product moment correlation coefficient)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
X_1	แทน	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
X_2	แทน	ด้านการจัดการเรียนการสอน
X_3	แทน	ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน
Y	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน
Y_1	แทน	ด้านความมั่นคง (Security)

Y_2	แทน	ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (Opportunity for advancement)
Y_3	แทน	ด้านค่าจ้าง (Wage)
Y_4	แทน	ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management)
Y_5	แทน	ด้านลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job)
Y_6	แทน	ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision)
Y_7	แทน	ด้านลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job)
Y_8	แทน	ด้านสภาพการทำงาน (Working condition)
Y_9	แทน	ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication)
Y_{10}	แทน	ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
โดยรวมและรายด้าน

	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	3.84	.43	มาก	3
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.85	.46	มาก	2
3	ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน	3.86	.46	มาก	1
	รวม	3.85	.42	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และ
ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม	4.07	.58	มาก	1
2	ผู้บริหารประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.76	.65	มาก	10
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนใน การพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.84	.75	มาก	4
4	ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อ การปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของ โรงเรียนในทุกช่วงชั้น	3.87	.65	มาก	3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
5	ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	3.80	.68	มาก	5
6	ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.77	.73	มาก	9
7	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน	3.77	.69	มาก	8
8	ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่นครูนักเรียนและผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.94	.62	มาก	2
9	ผู้บริหารจัดทำป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการ	3.77	.65	มาก	7
10	ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในห้องเรียนด้านวิชาการของโรงเรียน	3.79	.75	มาก	6
รวม		3.84	.43	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่นครูนักเรียนและผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารสังเกตการณ์ การจัดการเรียนการสอน อย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ	3.95	.69	มาก	1
2	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับครูในการวางแผนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	3.83	.66	มาก	8
3	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการนิเทศรูปแบบ การเรียนการสอนที่หลากหลายให้แก่ครู	3.84	.64	มาก	6
4	ผู้บริหารมีการติดตามผลการนิเทศกับครูผู้สอน ที่ได้รับการนิเทศ	3.76	.72	มาก	9
5	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้นำสื่อการเรียนรู้ ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.89	.73	มาก	3
6	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจง ถึงแนวทางใน การวัดผล ประเมินผลการเรียนของนักเรียน ในชั้นเรียนแก่ ครู	3.87	.72	มาก	5
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู มีการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนถึงผลการเรียน	3.90	.62	มาก	2
8	ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.72	.83	มาก	10
9	ผู้บริหารมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน ความก้าวหน้าของนักเรียน	3.84	.64	มาก	6
10	ผู้บริหารมีการเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการ ตลอดจนวิจัยในชั้นเรียนระหว่างครูในโรงเรียน ด้วยกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนการสอน	3.88	.68	มาก	4
	รวม	3.85	.46	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสังเกตการณ์ การจัดการเรียนการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้นำสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาการให้แก่ นักเรียน	3.87	.72	มาก	4
2	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องสืบค้น เป็นต้น	3.78	.69	มาก	6
3	ผู้บริหารมีการควบคุมเวลาในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละคาบเรียนตามธรรมชาติของแต่ละวิชา ได้อย่างเหมาะสม	3.80	.68	มาก	5
4	ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ได้อย่างเหมาะสมและทันสมัย เช่น มีการสนับสนุนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นเครื่องมือในการใช้สื่อเพื่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน	3.99	.51	มาก	1

ตารางที่ 5 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
5	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมให้เกิดสิ่งจูงใจให้กับ ครู ให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	3.71	.72	มาก	7
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ความถนัด ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของครู	3.98	.66	มาก	2
7	ผู้บริหารมีการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพ การเรียนรู้ของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เช่น การมอบรางวัลนักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็น การเสริมแรงบวกในการกระตุ้นการเรียนรู้ ของนักเรียน	3.89	.73	มาก	3
รวม		3.86	.46	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน โดยรวมและ
รายชื่ออยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัด
สภาพแวดล้อมในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและทันสมัย เช่น มีการสนับสนุนอุปกรณ์
อิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นเครื่องมือในการใช้สื่อเพื่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ผู้บริหาร
มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ความถนัด ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหาร
มีการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้ของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เช่น การมอบรางวัล
นักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็นการเสริมแรงบวกในการกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 6-16

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน		<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ด้านความมั่นคง	3.96	.52	มาก	2
2	ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	3.92	.53	มาก	3
3	ด้านค่าจ้าง	3.89	.57	มาก	7
4	ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ	3.89	.49	มาก	6
5	ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.89	.48	มาก	5
6	ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน	3.86	.57	มาก	8
7	ด้านลักษณะทางสังคม	3.98	.48	มาก	1
8	ด้านสภาพการทำงาน	3.80	.49	มาก	9
9	ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.90	.52	มาก	4
10	ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.75	.50	มาก	10
รวม		3.89	.42	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคง ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรด้านการสอน ด้านความมั่นคง โดยรวมและรายข้อ

	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสอน ด้านความมั่นคง	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ครูมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ทำว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาที่ ต้องการจนกว่าจะมีความต้องการจะเปลี่ยนงาน ด้วยตนเอง	4.08	.56	มาก	1
2	ครูมีความปลอดภัยในการทำงาน	3.83	.76	มาก	4
3	ครูได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในหน้าที่การงานที่ทำ	3.91	.69	มาก	3
4	ครูได้รับบรรยากาศที่อบอุ่นในการปฏิบัติงาน	4.01	.72	มาก	2
	รวม	3.96	.52	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมั่นคง โดยรวม
และรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ครูมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาที่ต้องการ
จนกว่าจะมีความต้องการจะเปลี่ยนงานด้วยตนเอง ครูได้รับบรรยากาศที่อบอุ่นในการปฏิบัติงาน
ครูได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในหน้าที่การงานที่ทำ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ

	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสอน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน โดยมีการยึดหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก	3.96	.66	มาก	1
2	ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยความสามารถของตนเอง	3.94	.75	มาก	2
3	ครูมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีตำแหน่ง หน้าที่ พร้อมที่จะให้ครูได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	3.93	.70	มาก	3
4	ครูได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาคุณงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์	3.85	.66	มาก	4
รวม		3.92	.53	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานโดยมีการยึดหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยความสามารถของตนเอง ครูมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีตำแหน่งหน้าที่ พร้อมที่จะให้ครูได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน ด้านค่าจ้าง โดยรวมและรายข้อ

	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสอน ด้านค่าจ้าง	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมตามประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงาน	3.97	.62	มาก	1
2	ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งของตนเองในการปฏิบัติงาน	3.87	.70	มาก	2
3	ครูได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ครูต้องรับผิดชอบ	3.82	.78	มาก	3
	รวม	3.89	.57	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าจ้าง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมตามประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงาน ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งของตนเองในการปฏิบัติงาน ครูได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ครูต้องรับผิดชอบ

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ โดยรวมและรายข้อ

	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสอน ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นว่าชื่อเสียงของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีชื่อเสียง และได้รับความนิยมนต่อผู้ที่มาใช้บริการโรงเรียน	3.93	.65	มาก	2
2	ครูเชื่อมั่นในระบบการดำเนินการในโรงเรียนของครูว่ามีการทำงานที่เป็นระบบ	3.96	.54	มาก	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสอน ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
3	ครูมีความเชื่อมั่นต่อวิธีการและหลักการ บริหารงานต่าง ๆ ของผู้บริหารในโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานอยู่	3.78	.69	มาก	3
	รวม	3.89	.49	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเชื่อมั่นในระบบการดำเนินการในโรงเรียนว่ามีการทำงานที่เป็นระบบ ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นว่าชื่อเสียงของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีชื่อเสียง และได้รับความนิยมนต่อผู้ที่มาใช้บริการ โรงเรียนครูมีความเชื่อมั่นต่อวิธีการและหลักการบริหารงานต่าง ๆ ของผู้บริหารในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมและรายข้อ

	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสอน ด้านลักษณะของงานที่ทำ	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง	3.93	.62	มาก	1
2	ครูมีอิสระทางความคิดในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้อย่างเต็มที่กับงานที่ทำ	3.80	.62	มาก	3
3	ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถของตนเอง	3.93	.72	มาก	2
	รวม	3.89	.48	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ครูมีอิสระทางความคิดในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่กับงานที่ทำ

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน โดยรวมและรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสอน ด้านการควบคุมดูแล หรือการนิเทศงาน	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1 ครูได้รับการควบคุมและดูแลในการปฏิบัติงาน ที่ดีและคอยชี้แนะแนวทางในการทำงาน ที่ถูกต้องอยู่เสมอจากผู้บริหาร	3.86	.69	มาก	2
2 ครูได้รับการนิเทศต่องานสอนอย่างสม่ำเสมอ และการนิเทศนั้นสามารถเป็นประโยชน์ต่อ งานสอนที่ได้รับมอบหมาย	3.81	.69	มาก	3
3 ครูได้รับการติดตามผลที่เกิดจากการนิเทศ การสอนและหาแนวทางแก้ไขต่อปัญหาที่เกิดขึ้น	3.91	.78	มาก	1
รวม	3.86	.57	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการติดตามผลที่เกิดจากการนิเทศ การสอนและหาแนวทางแก้ไขต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ครูได้รับการควบคุมและดูแลในการปฏิบัติงานที่ดีและคอยชี้แนะแนวทางในการทำงานที่ถูกต้องอยู่เสมอจากผู้บริหาร ครูได้รับการนิเทศต่องานสอนอย่างสม่ำเสมอและการนิเทศนั้นสามารถเป็นประโยชน์ต่องานสอนที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร ด้านลักษณะทางสังคม โดยรวมและรายข้อ

	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสอน ด้านลักษณะทางสังคม	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและ ผู้บริหารในโรงเรียน	3.97	.65	มาก	3
2	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตรต่อเพื่อน ร่วมงานด้านการสอน ตลอดจนบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน	3.93	.69	มาก	4
3	ครูมีการทำงานร่วมกันในหน่วยงานได้เป็น อย่างดี มีความรัก ความสามัคคี ต่อผู้ร่วมงาน	4.00	.61	มาก	2
4	ครูได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การทำงาน	3.92	.67	มาก	5
5	ครูได้รับบรรยากาศในการทำงานที่ดีและ เป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	4.10	.52	มาก	1
	รวม	3.98	.48	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะทางสังคม
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ครูได้รับบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ครูมีการทำงานร่วมกัน
ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีความรัก ความสามัคคี ต่อผู้ร่วมงาน ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ
ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในโรงเรียน

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน ด้านสภาพการทำงาน	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ครูมีห้องทำงานที่มีลักษณะสะดวกสบาย เอื้อต่อการทำงานของตนเอง	3.80	.71	มาก	3
2	อาคารสถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนของครู มีการ จัดวางผังอาคารที่ดี เอื้อต่อการทำงาน	3.83	.66	มาก	2
3	ครูได้รับการสนับสนุนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.75	.74	มาก	4
4	ครูได้รับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ที่เหมาะสม	3.92	.62	มาก	1
5	ครูได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อ การทำงาน เช่น ที่จอดรถ โรงอาหาร และ ห้องน้ำ ที่เหมาะสม	3.75	.75	มาก	5
	รวม	3.81	.49	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสภาพการทำงาน
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ครูได้รับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม อาคารสถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน
มีการจัดวางผังอาคารที่ดี เอื้อต่อการทำงานของครู ครูมีห้องทำงานที่มีลักษณะสะดวกสบายเอื้อ
ต่อการทำงาน

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน ด้านการติดต่อสื่อสาร		<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ครูได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ เป็นปัจจุบัน	3.97	.65	มาก	1
2	ครูได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน	3.78	.70	มาก	4
3	ครูได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ เพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน	3.91	.67	มาก	3
4	ครูได้รับการช่วยเหลือในการติดต่อ ประสานงานต่าง ๆ ต่อหน่วยงานย่อยใน โรงเรียน ซึ่งทำให้การทำงานเป็นไปอย่าง สะดวกสบายและราบรื่น	3.96	.71	มาก	2
รวม		3.91	.53	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการติดต่อสื่อสาร
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ครูได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และเป็น
ปัจจุบัน ครูได้รับการช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ต่อหน่วยงานย่อยในโรงเรียน
ซึ่งทำให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างสะดวกสบายและราบรื่น ครูได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนอย่าง
สม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทนโดยรวมและรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1 ครูได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ หลังจากครู เกษียณอายุงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ครู ปฏิบัติงาน	3.83	.61	มาก	3
2 ครูได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาลของครูและครอบครัว การเบิกค่าเล่าเรียนของบุตร-ธิดา เป็นต้น	4.01	.60	มาก	2
3 ครูได้รับค่าจ้างล่วงเวลา ในกรณีที่มีการทำงาน นอกเหนือเวลางาน ที่เหมาะสม	3.06	.96	ปานกลาง	4
4 ครูได้รับการกำหนดช่วงวันหยุดพักผ่อน ประจำปีที่เหมาะสม	4.12	.70	มาก	1
รวม	3.75	.50	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านผลประโยชน์และ
ค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงอันดับ
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการกำหนดช่วงวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม
ครูได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาลของครูและครอบครัว การเบิกค่าเล่าเรียน
ของบุตร-ธิดา เป็นต้น ครูได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ หลังจากครูเกษียณอายุงานที่เหมาะสมกับ
ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติงาน และพบว่า รายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ครูได้รับค่าจ้างล่วงเวลา
ในกรณีที่มีการทำงานนอกเหนือเวลางานที่เหมาะสม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และทดสอบนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน (Y)	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X) (n = 103)							
	X_1		X_2		X_3		X	
	r	p	r	p	r	p	r	p
Y_1	.68**	.00	.65**	.00	.71**	.00	.73**	.00
Y_2	.59**	.00	.60**	.00	.66**	.00	.66**	.00
Y_3	.53**	.00	.55**	.00	.51**	.00	.57**	.00
Y_4	.68**	.00	.64**	.00	.67**	.00	.70**	.00
Y_5	.66**	.00	.69**	.00	.67**	.00	.72**	.00
Y_6	.60**	.00	.70**	.00	.63**	.00	.69**	.00
Y_7	.65**	.00	.68**	.00	.71**	.00	.73**	.00
Y_8	.60**	.00	.71**	.00	.69**	.00	.71**	.00
Y_9	.51**	.00	.59**	.00	.54**	.00	.58**	.00
Y_{10}	.50**	.00	.94**	.00	.59**	.00	.58**	.00
Y	.73**	.00	.77**	.00	.78**	.00	.81**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X) กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน (Y) ของโรงเรียนบางละมุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร(X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน (Y) ที่อยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Y_{10}) ($r = .94$) พิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X) กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน (Y) ที่อยู่ในระดับสูง โดยเรียงจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้าน สภาพการทำงาน (Y_8) ($r = .71$) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัด บรรยากาศในโรงเรียน (X_3) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้าน ลักษณะทางสังคม (Y_7) ($r = .71$) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน (X_3) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน ด้านความมั่นคง (Y_1) ($r = .71$) พิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน (Y) ที่อยู่ในระดับ ปานกลางโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_1) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอนด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Y_6) ($r = .60$) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_1) กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านสภาพการทำงาน (Y_8) ($r = .60$) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านโอกาสและความก้าวหน้า (Y_2) ($r = .60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 136 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 27 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.21-0.76 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.87

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 38 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.22-0.79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.91 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วทำการแปรผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายแบบความเรียง

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

1.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่นครูนักเรียนและผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสังเกตการณ์ การจัดการเรียนการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู มีการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้นำสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.3 ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ได้อย่างเหมาะสมและทันสมัย เช่น มีการสนับสนุนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นเครื่องมือในการใช้สื่อเพื่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ความถนัด ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารมีการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้ของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เช่น การมอบรางวัลนักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็นการเสริมแรงบวกในการกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคง ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

2.1 ด้านความมั่นคง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำว่า จะสามารถปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาที่ต้องการจนกว่าจะมีความต้องการจะเปลี่ยนงานด้วยตนเอง ท่านได้รับบรรยากาศที่อบอุ่นในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในหน้าที่การงานที่ทำ

2.2 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานโดยมีการยึดหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงานโดยความสามารถของตนเอง ท่านมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีตำแหน่งหน้าที่ พร้อมที่จะให้ท่านได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.3 ด้านค่าจ้าง โดยรวมและรายช้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมตามประสบการณ์ และระยะเวลาในการทำงาน ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งของตนเองในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ท่านต้องรับผิดชอบ

2.4 ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ โดยรวมและรายช้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเชื่อมั่นในระบบการดำเนินการในโรงเรียนของท่านว่ามีการทำงานที่เป็นระบบ ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นว่าชื่อเสียงของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีชื่อเสียง และได้รับความนิยมนต่อผู้ที่มาใช้บริการ โรงเรียนท่านมีความเชื่อมั่นต่อวิธีการและหลักการบริหารงานต่าง ๆ ของผู้บริหารในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

2.5 ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมและรายช้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านมีอิสระทางความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่กับงานที่ทำ

2.6 ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน โดยรวมและรายช้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการติดตามผลที่เกิดจากการนิเทศ การสอนและหาแนวทางแก้ไขต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านได้รับการควบคุมและดูแลในการปฏิบัติงานที่ดีและคอยชี้แนะแนวทางในการทำงานที่ถูกต้องอยู่เสมอจากผู้บริหาร ท่านได้รับการนิเทศต่องานสอนอย่างสม่ำเสมอและการนิเทศนั้นสามารถเป็นประโยชน์ต่องานสอนที่ได้รับมอบหมาย

2.7 ด้านลักษณะทางสังคม โดยรวมและรายช้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมีการทำงานร่วมกันในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีความรักความสามัคคี ต่อผู้ร่วมงาน ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในโรงเรียน

2.8 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายช้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน

ที่เหมาะสม อาคารสถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนของท่านมีการจัดวางผังอาคารที่ดี เอื้อต่อการทำงานของ ท่าน ท่านมีห้องทำงานที่มีลักษณะสะดวกสบายเอื้อต่อการทำงานของ ท่าน

2.9 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานของ ท่านอย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน ท่านได้รับการช่วยเหลือใน การติดต่อประสานงานต่าง ๆ ต่อหน่วยงานย่อยใน โรงเรียนของท่าน ซึ่งทำให้การทำงานของ ท่าน เป็นไปอย่างสะดวกสบายและราบรื่น ท่านได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน

2.10 ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการกำหนดช่วง วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาลของ ท่านและครอบครัว การเบิกค่าเล่าเรียนของบุตร-ธิดา เป็นต้น ท่านได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ หลังจากท่านเกษียณอายุงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร (X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน (Y) ของโรงเรียน บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ใน ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสอน (Y) ที่อยู่ในระดับสูงมากได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้าน การสอนด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Y_{10}) ($r = .94$) พิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสอน (Y) ที่อยู่ในระดับสูงโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านสภาพการทำงาน (Y_9) ($r = .71$) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน (X_3) กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านลักษณะทางสังคม (Y_7) ($r = .71$) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน (X_3) กับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านความมั่นคง (Y_1) ($r = .71$) พิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน (Y) ที่อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_1) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Y_6) ($r = .60$) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_1) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านสภาพการทำงาน (Y_8) ($r = .60$) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านโอกาสและความก้าวหน้า (Y_2) ($r = .60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและทันสมัย เช่น มีการสนับสนุนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นเครื่องมือในการใช้สื่อเพื่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ผู้บริหารมีการสังเกตการณ์ การจัดการเรียนการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ และผู้บริหารที่กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม ทำให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการให้อยู่ในระดับที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศราภรณ์ เทพแก้ว (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลด้านบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำด้านบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริทร คงคุณ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่นครูนักเรียนและผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและสามารถพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวรรณ จันทร์เยี่ยม (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสังเกตการณ์ การจัดการเรียนการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ มีการส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการ และมีการสนับสนุนให้ครูได้นำสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสิริทร คงคุณ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและทันสมัย เช่น มีการสนับสนุนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นเครื่องมือในการใช้สื่อเพื่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ความถนัด ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู และมีการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้ของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เช่น การมอบรางวัลนักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็นการเสริมแรงบวกในการกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำฝน รักษากลาง (2553) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชโลทร ปิงเมือง (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำวิชาการ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูได้รับบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ครูมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาที่ต้องการจนกว่าจะมีความต้องการจะเปลี่ยนงานด้วยตนเอง และครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน โดยมีการยึดหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลักจึงส่งผลให้ครูมีระดับความพึงพอใจที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ คำญา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ จันทโชติ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.1 ด้านความมั่นคง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง มีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาที่ต้องการจนกว่าจะมีความต้องการจะเปลี่ยนงานด้วยตนเอง ได้รับบรรยากาศที่อบอุ่นในการปฏิบัติงาน และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในหน้าที่การงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ สิตภรณ์กุล จันทวาด (2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับบุญ ญธรรม ไวยมิตร (2553) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานโดยมีการยึดหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยความสามารถของตนเอง และมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ ธิดารัตน์ องค์กรประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อำเภอนายายอาม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู บัณฑิตยกุลใจด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ สุวีรัตน์ จันทโชติ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทราด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านค่าจ้าง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมตามประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงาน ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งของตนเองในการปฏิบัติงาน และได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับ บุญธรรม ไวยมิตร (2553) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ มหาราช (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายนาถอนโพนแพงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุงเชื่อมั่นในระบบการดำเนินการในโรงเรียนว่ามีการทำงานที่เป็นระบบ มีความรู้สึกเชื่อมั่นว่าชื่อเสียงของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้นมีชื่อเสียง และได้รับความนิยมนต่อผู้ที่มาใช้บริการโรงเรียน และมีความเชื่อมั่นต่อวิธีการและหลักการบริหารงานต่าง ๆ ของผู้บริหารในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ มหาราช (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายนาถอนโพนแพงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ จีระนันท์ เมืองจันทร์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีอิสระทางความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่กับงานที่ทำซึ่งสอดคล้องกับ สิตภรณ์กุล จันทวาด (2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ สุรรัตน์ จันทโชติ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง ได้รับการติดตามผลที่เกิดจากการนิเทศ การสอนและหาแนวทางแก้ไขต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ได้รับการควบคุมและดูแลในการปฏิบัติงานที่ดีและคอยชี้แนะแนวทางในการทำงานที่ถูกต้องอยู่เสมอมาเสมอจากผู้บริหาร และได้รับการนิเทศต่องานสอนอย่างสม่ำเสมอและการนิเทศนั้นสามารถเป็นประโยชน์ต่องานสอนที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องกับ บุญธรรม ไวยมิตร (2553) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการปกครองในบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ จีระนันท์ เมืองจันทร์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการปกครองในบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านลักษณะทางสังคมโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง ได้รับบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีความรัก ความสามัคคี ต่อผู้ร่วมงาน

และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับจิระนันท์ เมืองจันทร์(2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับกัมสมยศ มหาราช (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายนาถ่อนโพนแพงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง ได้รับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม อาคารสถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนมีการจัดวางผังอาคารที่ดี ใ้เอื้อต่อการทำงานของตนเอง และมีห้องทำงานที่มีลักษณะสะดวกสบายเอื้อต่อการทำงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สติภรณ์กุล จันทวาด (2552) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ บุญธรรม ไวยมิตรา (2553) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.9 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง ได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน ได้รับการช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ต่อหน่วยงานย่อยในโรงเรียน ซึ่งทำให้การทำงานเป็นไปอย่างสะดวกสบายและราบรื่น และได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผาสุก สุมามาลย์กุล (2550) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสารในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.10 ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง ได้รับการกำหนดช่วงวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว การเบิกค่าเล่าเรียนของบุตร-ธิดา เป็นต้น และได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ หลังจากเกษียณอายุงาน

ที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับ ผาสุก สุมามาลัยกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ ชีรดา สืบวงษ์ชัย (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาด้านผลประโยชน์เกือบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านผลประโยชน์ และค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านลักษณะทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรด้านการสอน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครื่องข่ายการศึกษาวิจัยจังหวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครื่องข่ายการศึกษาวิจัยจังหวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรดา สืบวงษ์ชัย (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมให้เกิดสิ่งจูงใจให้กับครู เพื่อให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน ผู้บริหารควรมีการพัฒนาในส่วนการได้รับค่าจ้างล่วงเวลา ในกรณีที่มีการทำงานนอกเหนือเวลา ให้มีความเหมาะสม ควรมีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ที่จอดรถ โรงอาหาร และห้องน้ำ ให้มีความเหมาะสม และควรมีการนิเทศงานสอนอย่างสม่ำเสมอและการนิเทศนั้นสามารถเป็นประโยชน์ต่องานสอนที่ได้รับมอบหมาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการกำหนดภารกิจของ โรงเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บรรณานุกรม

- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษารุงเทพมหานคร. คุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- กิตติ คำภูษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกตุแก้ว บุญโนนแต่้. (2557). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของ โรงเรียนบ้านสองสลึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศราภรณ์ เทพแก้ว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านบริหารงานวิชาการกับ ประสิทธิภาพด้านบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังจันทร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญใจ ขุนทำนาย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ในกลุ่มการศึกษาที่ 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จักรกฤษ วงษ์ชาติ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษายุครธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุครธานี.
- จีระนันท์ เมืองจันทร์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.

- จิราวรรณ จันทร์เยี่ยม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชโลทร ปิงเมือง. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชาญชัย พิงขุนทด. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ตามทัศนะของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณัฐชานันท์ ทิพยมณฑริ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตะวัน สาดแสง. (2548). คัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร. กรุงเทพฯ: เอเซียเพรส.
- ธิดารัตน์ องค์กรประเสริฐ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อำเภอ นายายอาม. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระศักดิ์ แสงสัมฤทธิ์. (2551). การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ภูมิศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบึงไผ่อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- นพพรช พรมสละ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภาดาว เกตุสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- นาวา สุขรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- บุญธรรม ไวยมิตร. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ผกากรอง ศรีประไหม. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ผาสุก สุมาลย์กุล. (2550). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

- พงษ์ศิริ สามารถ. (2554). ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพเราะ พัดดาสิงห์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2560). การทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2560 เข้าถึงได้จาก <http://www.niets.or.th>
- สมคิด แต่งพรหม. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอำเภอ โนนดินแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ มหาราช. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายนาถ่อน โพนแพงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ลิตถรณ์กุล จันทวาด. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2).
- ลัทธิพร คงคุณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร). งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุพชาติ ชุ่มชื่น. (2553). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สุพรรณยา ทองเปลว. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริรัตน์ จันทโชติ. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพ เขต 4 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรสิริ วามะจันทร์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาตริณา จันทรเนย. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cheryl, L. I. (2008). *The principal: Creative leadership for effective schools*. Boston: Allyn and Bacon.
- Gilmer, B. H. (1975). *Applied psychology: Adjustment in living and work*. New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (2001). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 221-224.
- Herzberg, F. (1999). *The motivation-hygiene*. New York: Penguin Book.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Holley, W. H., & Jenning, M. Y. (1983). *Personnel management function and issues*. New York: The Dryden Press.
- John, K. O. (2009). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Sharma, S. (2012). *Instructional leadership model through Asian principals's perspectives*.

Retrieved from <http://ipedr.com>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
ในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.568

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

4 กันยายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิต
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายณัฐกร สร้อยทอง รหัส 58920841

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ภารดี อนันต์นาวิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.569

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

7 กันยายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิต
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นายณัฐกร ศรี้อยทอง รหัส 58920841

งานนิพนธ์ เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ภารดี อนันต์นารี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.570

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

9 กันยายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิต
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนให้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายณัฐกร ศรี้อยทอง รหัส 58920841

งานนิพนธ์ เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ภารดี อนันต์นารี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน จำนวน 65 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้ง 3 ด้าน คือ

1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้ง 10 ด้าน คือ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า 3) ด้านค่าจ้าง 4) ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ 5) ด้านลักษณะของงานที่ทำ 6) ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน 7) ด้านลักษณะทางสังคม 8) ด้านสภาพการทำงาน 9) ด้านการติดต่อสื่อสาร 10) ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 38 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายณัฐกร ศรี้อยทอง
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ สามารถชี้แนะ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีแก่ครู	✓				

คำอธิบาย จากข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ลงในช่องหมายเลข 5 ซึ่งเป็น
ช่องการแสดงความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ
สามารถชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีแก่ครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน					
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม					
2	ผู้บริหารประเมินความต้องการของครูเพื่อไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น					
5	ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ					
6	ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
7	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
8	ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่นครูนักเรียนและผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
9	ผู้บริหารจัดทำป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10	ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในห้องเรียนด้านวิชาการของโรงเรียน					
	ด้านการจัดการเรียนการสอน					
11	ผู้บริหารสังเกตการณ์ การจัดการเรียนการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ					
12	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
13	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการนิเทศรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายให้แก่ครู					
14	ผู้บริหารมีการติดตามผลการนิเทศกับครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศ					
15	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้นำสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
16	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจง ถึงแนวทางในการวัดผล ประเมินผลการเรียนของนักเรียนในชั้นเรียนแก่ ครู					
17	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนถึงผลการเรียนของนักเรียน					
18	ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
19	ผู้บริหารมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความก้าวหน้าของนักเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20	ผู้บริหารมีการเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการตลอดจนวิจัยในชั้นเรียนระหว่างครูในโรงเรียนด้วยกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน					
	ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน					
21	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาการให้นักเรียน					
22	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องสืบค้น เป็นต้น					
23	ผู้บริหารมีการควบคุมเวลาในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละคาบเรียนตามธรรมชาติของแต่ละวิชา ได้อย่างเหมาะสม					
24	ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและทันสมัย เช่น มีการสนับสนุนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นเครื่องมือในการใช้สื่อเพื่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน					
25	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมให้เกิดสิ่งจูงใจให้กับครู ให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
26	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ความถนัด ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
27	ผู้บริหารมีการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้ของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เช่น การมอบรางวัลนักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็นการเสริมแรงบวกในการกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น
5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน
อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน
อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน
อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ท่านมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารในโรงเรียน ของท่าน	✓				

คำอธิบาย จากข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ลงในช่องหมายเลข 5 ซึ่งเป็น
ช่องการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ท่านมีความพึงพอใจต่อ
ผู้บริหารในโรงเรียนของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านความมั่นคง					
1	ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาที่ต้องการจนกว่าจะมีความต้องการจะเปลี่ยนงานด้วยตนเอง					
2	ท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน					
3	ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในหน้าที่การงานที่ทำ					
4	ท่านได้รับบรรยากาศที่อบอุ่นในการปฏิบัติงาน					
	ด้านโอกาสและความก้าวหน้า					
5	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานโดยมีการยึดหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก					
6	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยความสามารถของตนเอง					
7	ท่านมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีตำแหน่งหน้าที่ พร้อมที่จะให้ท่านได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
8	ท่านได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาคุณงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์					
	ด้านค่าจ้าง					
9	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมตามประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงาน					
10	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งของตนเองในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ท่านต้องรับผิดชอบ					
	ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ					
12	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นว่าชื่อเสียงของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีชื่อเสียง และได้รับความนิยมนักเรียนที่มาใช้บริการโรงเรียน					
13	ท่านเชื่อมั่นในระบบการดำเนินการในโรงเรียนของท่านว่ามีการทำงานที่เป็นระบบ					
14	ท่านมีความเชื่อมั่นต่อวิธีการและหลักการบริหารงานต่าง ๆ ของผู้บริหารในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
	ด้านลักษณะของงานที่ทำ					
15	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
16	ท่านมีอิสระทางความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่กับงานที่ทำ					
17	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
	ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน					
18	ท่านได้รับการควบคุมและดูแลในการปฏิบัติงานที่ดีและคอยชี้แนะแนวทางในการทำงานที่ถูกต้องอยู่เสมอมาเสมอจากผู้บริหาร					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19	ท่านได้รับการนิเทศต่องานสอนอย่างสม่ำเสมอ และการนิเทศนั้นสามารถเป็นประโยชน์ต่องานสอนที่ได้รับมอบหมาย					
20	ท่านได้รับการติดตามผลที่เกิดจากการนิเทศ การสอนและหาแนวทางแก้ไขต่อปัญหาที่เกิดขึ้น					
	ด้านลักษณะทางสังคม					
21	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในโรงเรียน					
22	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงานด้านการสอน ตลอดจนบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน					
23	ท่านมีการทำงานร่วมกันในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีความรัก ความสามัคคี ต่อผู้ร่วมงาน					
24	ท่านได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
25	ท่านได้รับบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน					
	ด้านสภาพการทำงาน					
26	ท่านมีห้องทำงานที่มีลักษณะสะดวกสบายเอื้อต่อการทำงานของท่าน					
27	อาคารสถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนของท่าน มีการ จัดวางผังอาคารที่ดี เอื้อต่อการทำงานของท่าน					
28	ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
29	ท่านได้รับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม					
30	ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ที่จอดรถ โรงอาหาร และห้องน้ำที่เหมาะสม					
	ด้านการติดต่อสื่อสาร					
31	ท่านได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน					
32	ท่านได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน					
33	ท่านได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน					
34	ท่านได้รับการช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ต่อหน่วยงานย่อยในโรงเรียนของท่าน ซึ่งทำให้การทำงานของท่านเป็นไปอย่างสะดวกสบายและราบรื่น					
	ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน					
35	ท่านได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ หลังจากท่านเกษียณอายุงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการสอน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
36	ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาลของท่านและครอบครัว การเบิกค่าเล่าเรียนของบุตร-ธิดา เป็นต้น					
37	ท่านได้รับค่าจ้างล่วงเวลา ในกรณีที่มีการทำงานนอกเหนือเวลางาน ที่เหมาะสม					
38	ท่านได้รับการกำหนดช่วงวันหยุดพักผ่อน ประจำปีที่เหมาะสม					

.....ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม....

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

ตารางที่ 18 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	รายการ	คะแนนการพิจารณา			IOC	แปลผล
		ของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		1	2	3		
ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน						
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อ การปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียน ในทุกช่วงชั้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบ แนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียน เช่นครูนักเรียนและผู้ปกครองรับทราบแนว ปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารจัดทำป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนนการพิจารณา			IOC	แปลผล
		ของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		1	2	3		
10	ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในห้องเรียนด้านวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสังเกตการณ์การจัดการเรียนการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการนิเทศรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการติดตามผลการนิเทศกับครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้นำสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงถึงแนวทางในการวัดผลประเมินผลการเรียนของนักเรียนในชั้นเรียนแก่ครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตลอดจนถึงผลการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความก้าวหน้าของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนนการพิจารณา			IOC	แปลผล
		ของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		1	2	3		
20	ผู้บริหารมีการเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการตลอดจนวิจัยในชั้นเรียนระหว่างครูในโรงเรียนด้วยกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาการให้นักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องสืบค้น เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการควบคุมเวลาในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละคาบเรียนตามธรรมชาติของแต่ละวิชาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและทันสมัย เช่น มีการสนับสนุนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นเครื่องมือในการใช้สื่อเพื่อจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมให้เกิดสิ่งจูงใจให้กับครูให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ความถนัด ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนนการพิจารณา				
		ของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
27	ผู้บริหารมีการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้ ของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เช่น การมอบ รางวัลนักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็นการเสริมแรงบวก ในการกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 19 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	รายการ	คะแนนการพิจารณา				
		ของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านความมั่นคง						
1	ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำ ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาที่ต้องการ จนกว่าจะมีความต้องการจะเปลี่ยนงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3	ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในหน้าที่การงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับบรรยากาศที่อบอุ่นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า						
5	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน โดยมีการยึดหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนนการพิจารณา			IOC	แปลผล
		ของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		1	2	3		
6	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีตำแหน่ง หน้าที่ พร้อมที่จะให้ท่านได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาคุณงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ด้านค่าจ้าง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมตามประสบการณ์ และระยะเวลาในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งของ ตนเองในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ท่าน ต้องรับผิดชอบ ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นว่าชื่อเสียงของโรงเรียนที่ ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีชื่อเสียง และได้รับความนิยมน ต่อผู้ที่มาใช้บริการโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านเชื่อมั่นในระบบการดำเนินการในโรงเรียนของ ท่านว่ามีการทำงานที่เป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านมีความเชื่อมั่นต่อวิธีการและหลักการบริหารงาน ต่าง ๆ ของผู้บริหารในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนนการพิจารณา			IOC	แปลผล
		ของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		1	2	3		
16	ท่านมีอิสระทางความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่กับงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษที่ตรงกับความรู้อุ้ความสามารถของท่าน ด้านการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านได้รับการควบคุมและดูแลในการปฏิบัติงานที่ดี และคอยชี้แนะแนวทางในการทำงานที่ถูกต้องอยู่เสมอ้เสมอจากผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ท่านได้รับการนิเทศต่องานสอนอย่างสม่ำเสมอและการนิเทศนั้นสามารถเป็นประโยชน์ต่องานสอนที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านได้รับการติดตามผลที่เกิดจากการนิเทศการสอนและหาแนวทางแก้ไขต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ด้านลักษณะทางสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงานด้านการสอน ตลอดจนบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านมีการทำงานร่วมกันในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีความรัก ความสามัคคี ต่อผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ท่านได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ท่านได้รับบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนนการพิจารณา			IOC	แปลผล
		ของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		1	2	3		
ด้านสภาพการทำงาน						
26	ท่านมีห้องทำงานที่มีลักษณะสะดวกสบาย เอื้อต่อการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	อาคารสถานที่ต่างๆในโรงเรียนของท่านมีการจัดวาง ผังอาคารที่ดี เอื้อต่อการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ท่านได้รับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ที่จอดรถ โรงอาหาร และห้องน้ำ ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
31	ท่านได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ และเป็น ปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ท่านได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และเป็น ปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ท่านได้รับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ และเป็น ปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนนการพิจารณา			IOC	แปลผล
		ของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		1	2	3		
34	ท่านได้รับการช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ต่อหน่วยงานย่อยในโรงเรียนของท่าน ซึ่งทำให้การทำงานของท่านเป็นไปอย่างสะดวกสบายและราบรื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน						
35	ท่านได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ หลังจากท่านเกษียณอายุงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาลของท่านและครอบครัว การเบิกค่าเล่าเรียนของบุตร-ธิดา เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ท่านได้รับค่าจ้างล่วงเวลา ในกรณีที่มีการทำงานนอกเหนือเวลางาน ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ท่านได้รับการกำหนดช่วงวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามภาวะผู้นำทาง
 วิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.64	15	0.37
2	0.40	16	0.47
3	0.51	17	0.60
4	0.76	18	0.35
5	0.22	19	0.46
6	0.40	20	0.31
7	0.55	21	0.46
8	0.23	22	0.58
9	0.44	23	0.44
10	0.60	24	0.32
11	0.29	25	0.57
12	0.67	26	0.37
13	0.21	27	0.53
14	0.41		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.87

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.73	20	0.41
2	0.49	21	0.40
3	0.38	22	0.55
4	0.42	23	0.57
5	0.55	24	0.69
6	0.66	25	0.79
7	0.64	26	0.41
8	0.46	27	0.35
9	0.52	28	0.23
10	0.43	29	0.41
11	0.45	30	0.35
12	0.53	31	0.27
13	0.69	32	0.42
14	0.41	33	0.44
15	0.40	34	0.28
16	0.61	35	0.55
17	0.25	36	0.73
18	0.39	37	0.22
19	0.56	38	0.25

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.91