

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในหัวข้อต่อไปนี้

1. สถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การบริหารวิชาการ
 - 3.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ
 - 3.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการ
 - 3.3 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ
4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 4.1 ความหมายของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 4.2 ความสำคัญของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 4.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ
5. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี
 - 5.1 การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา
 - 5.1.1 ความหมายของการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา
 - 5.1.2 ขอบข่ายของการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา
 - 5.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน
 - 5.2.1 ความหมายของการจัดการด้านการเรียนการสอน
 - 5.2.2 ขอบข่ายของการจัดการด้านการเรียนการสอน
 - 5.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา
 - 5.3.1 ความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา
 - 5.3.2 ขอบข่ายของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา

6. ความพึงพอใจ
 - 6.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 6.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ
 - 6.3 การวัดความพึงพอใจ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สถานศึกษา

1. ความหมายของสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 7) ได้ให้ความหมายคำว่าสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ฮอย (Hoy) และมิสเกล (Miskel) ไว้ว่า สถานศึกษา หมายถึง องค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน (student learning)

ถวิล มาตรฐาน (2545, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของคำว่าสถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานของการให้การศึกษา เป็นหน่วยของการเปลี่ยนแปลงในสังคม จะต้องดำเนินการ โดยร่วมมือกับประชาชนนำสังคมให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาให้ดีขึ้น ยุติธรรมขึ้นเสมอภาคโดยทั่วถึง สร้างความเข้มแข็งให้กับคนในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติตามเนื้อหาสาระและความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดเอาไว้เป็นจุดหมายปลายทาง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของคำว่าสถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการทางการศึกษา การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทางด้านกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยมีกระบวนการให้ความรู้ยึดความเสมอภาค เนื้อหาหลักสูตร เนื้อหาสาระ คำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง

สรุปได้ว่า สถานศึกษา หมายถึง องค์การที่ให้บริการเรื่องของการสอนและการเรียนรู้ ตั้งแต่ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาของรัฐและเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ชุมชน สังคม และประเทศชาติให้

เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตพร้อมก้าวไปกับเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น ทำให้มี ชีวิตที่อยู่ในสังคมอย่างเข้มแข็งในการดำเนินชีวิตพอเพียง

2. ความสำคัญของสถานศึกษา

ชูศรี สนิทประชากร (2537, หน้า 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสถานที่จัดให้มีการศึกษาเบื้องต้น ซึ่งเป็นการศึกษาเบื้องต้น ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเด็ก เป็นสถานศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีประสบการณ์และทักษะขั้นพื้นฐานเพียงพอ ในการดำรงชีวิตได้ในสังคมอย่างปกติสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 75) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสถานศึกษา หมายถึง สถานที่ให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจะระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลวางแผน และดำเนินการตามแผนการศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ใช้การบริการที่เน้นการมีส่วนร่วม มีการจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสถานศึกษา คือ การบริหารการจัดการศึกษา ให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งรัฐและเอกชน อย่างเป็นระบบแบบแผนตามการจัดการศึกษาของชาติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งหวังใช้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. บทบาทของสถานศึกษา

ประเสริฐ เศษฐพันธ์ (2542, หน้า 88) ได้กล่าวว่าขอบข่ายภารกิจการบริหารโรงเรียนในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย งานวิชาการ งานธุรการ งานบริหารบุคคล งานกิจการนักเรียน และงานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ม.ป.ป, หน้า 24) ได้กล่าวว่า บทบาทของสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา 4 งาน ดังนี้

1. งานวิชาการ
2. งานงบประมาณ
3. งานการบริหารงานบุคคล
4. งานการบริหารทั่วไป

แคมป์เบลล์ (Campbell, 1971, p.23) ได้กล่าวถึงบทบาทสถานศึกษา มีหน้าที่งานด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. งานด้านบริหารหลักสูตรและการสอน
2. งานด้านการบริหารบุคคลและการทางการสอน
3. งานบริการนักเรียน
4. งานอาคารสถานที่

5. งานด้านงบประมาณและงานธุรการ

6. งานความสัมพันธ์กับชุมชน

แรมเซเยอร์, และคนอื่นๆ (Ramseyer, et al.1995, p.18) ได้กล่าวถึง บทบาท สถานศึกษามีหน้าที่ในการงานดังนี้

1. พัฒนาการสอนและหลักสูตร

2. งานธุรการ การเงิน และการบริการต่างๆ ของโรงเรียน

3. เป็นผู้นำชุมชนที่ตั้งอยู่

4. งานบุคคล

5. งานอาคารสถานที่

6. การจัดการรับส่งนักเรียน

7. จัดระบบบริหารโรงเรียนให้ถูกต้อง

8. ปกครองดูแลนักเรียน

สรุปว่า บทบาทของสถานศึกษามีหน้าที่ในการดำเนินงานด้านต่างๆคือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการการเงิน ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แต่ในปัจจุบันบทบาทของสถานศึกษาได้มีหน้าที่ การบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารการศึกษาว่าเป็นบุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เสนาะ ดิยาวี (2543, หน้า 183) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือ และผู้ที่ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่นไม่คำนึงถึงว่าความสำเร็จนั้นคนจะพอใจหรือไม่หากมองในแง่ค่าใช้จ่ายผู้บริหารทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารการศึกษาว่า เป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้านการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการที่มีการบริหารเป็นที่ยอมรับในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 39) ได้กล่าวว่าผู้บริหารการศึกษาหมายถึง ผู้จัดการให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ดำเนินการพัฒนาเด็ก และเยาวชน ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และความคาดหวังของสังคม

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และสัมมา ธรนิษฐ์ (2545, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารการศึกษาว่า เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามแนวทางจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 1) ได้กล่าวว่าผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมืออาชีพในการนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนโดยอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบันทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 12) ได้กล่าวว่าผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา โดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ ใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ผู้ที่ใช้ศิลปะและวิธีการต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถ โดยเป็นผู้นำทางวิชาการและประสานงานกับผู้ร่วมงาน ในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา

2. ความสำคัญของผู้บริหารการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และ สัมมา ธรนิษฐ์ (2545, หน้า 1) ได้กล่าวว่าผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรภาคเอกชนนั้น เห็นได้ชัดว่าความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เป็นสำคัญ ดังนั้นภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเงินธนาคาร การบริหารธุรกิจ การค้า การอุตสาหกรรม รวมทั้งการศึกษาเอกชนตั้งแต่อนุบาลถึงอุดมศึกษา จึงต้องสรรหาผู้บริหารที่มีฝีมือหรือมีความสามารถสูง เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดเพราะการดำเนินการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องเกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ที่จะร่วมมือในการทำงานและพัฒนาองค์กรให้สู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ไฮมัน, สก็อต, และ คอนเนอร์ (Haimann, Scott, & Connor, 1985, p. 422) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลายอย่างรวมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้ว ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ผู้บริหารการศึกษา ต้องมีความสามารถในการทำงานมีความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำ ใช้อำนาจหน้าที่จูงใจให้ผู้มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 32) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารการศึกษามีหน้าที่ดูแล ฝึกระวังและจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการไปตามเป้าหมาย ปฏิบัติตามคำสั่ง และควบคุมบุคคลากรและทรัพยากรให้เป็นไปตามกฎระเบียบ เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ เป็นผู้กระตือรือร้นและชักนำการใช้กำลังคน เป็นผู้พัฒนาทรัพยากรและเป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษา โดยสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ และแสวงหาทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนการจัดการศึกษา

วีโรจน์ สารรัตน์, และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 25) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า มีหน้าที่พัฒนาไปสู่ความเป็นโรงเรียนในสภาพนั้น โดยจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนา จะต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนที่ประสบความสำเร็จ จะต้องสร้างจิตสำนึกความความเป็นชุมชนจะต้องให้ความสำคัญกับมาตรฐานและการประเมินผล การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจูงใจ การสร้างควมมีพันธะผูกพัน และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและการมุ่งสู่กระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูมีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โจนส์, และ คนอื่นๆ (Jones, et al. 1969 pp.176-183) มีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทของผู้นำดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตน รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายของโรงเรียนย่อมเหนือกว่าจุดมุ่งหมายของตนเอง รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นผู้ที่มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความ

เชื่อมั่นและเชื่อก็คัดตรีของเพื่อนร่วมงาน รู้จักวิธีขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่น ห่วงใยสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงานมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง

2. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เนื่องจากสถานศึกษา เป็นสถาบันทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นโรงเรียนควรบริการสังคมและให้สังคมได้ช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนด้วย

3. เป็นผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา และวิจัยผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่เพื่อช่วยให้ การเรียน การสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องสนใจเกี่ยวกับการวิจัยและวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน

4. รู้จักประเมินผลงานของตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนมิใช่มีหน้าที่ปฏิบัติเฉพาะงานประจำวันเท่านั้น ยังต้องมีความเป็นผู้นำอีกด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนส่งเสริมการเรียนการสอนดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องประเมินบทบาทของตนเองอยู่เสมอ

গুলิก (Gulick , 1969, p.13) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารดังนี้

1. การวางแผน (planning) เป็นการคาดคะเนสิ่งที่จะต้องการทำและวิธีการที่จะทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้สำหรับกิจการนั้นๆ

2. การจัดองค์กร (organizing) เป็นการจัดโครงสร้างแห่งอำนาจให้ทางการซึ่งมีการแบ่งงานย่อยๆ ลดหลั่นลงไปเพื่อให้มีการประสานกัน และให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การบริหารงานบุคคล (staffing) ซึ่งได้แก่ การสรรหา การพัฒนาบุคคลที่สรรหาได้และการรักษาคนไว้จนเกษียณอายุและใช้บุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. การปกครองบังคับบัญชา หรือการอำนวยการ (directing) กิจการที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ และภาวะผู้นำในองค์กรนั้นๆ

5. การประสานงาน (coordinating) เป็นบทบาทในการประสานกับหน่วยงานต่างๆ ของงานในองค์กร

6. การรายงาน (reporting) คือการรายงานให้นักบริหารระดับเหนือขึ้นไป รวมทั้งตัวนักบริหารเองและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลข่าวสาร โดยอาศัยการบันทึกต่างๆ การวิจัย และการตรวจงานด้วย

7. การงบประมาณ (budgeting) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนการเงินการใช้จ่าย และการควบคุมการเงิน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540, หน้า 4-6) พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทออกมา 10 บทบาทย่อย ประกอบด้วย

1. เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (symbolic or figure head) ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ประเพณีหรือพิธีการขององค์กร

2. เป็นผู้นำองค์กร (leader) มุ่งหมายอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
3. เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) กับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
4. เป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) ให้ได้ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
5. เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (dissemination) ที่ได้รับจากภายในและภายนอก ให้แก่บุคลากรในองค์กร
6. เป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesman) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรต่อ บุคคลภายนอกองค์กร
7. ผู้ประกอบ (entrepreneur) มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร อยู่เสมอ
8. เป็นผู้จัดการสิ่งก่อกวน (disturbance handler) โดยแก้ไขปัญหาเมื่อ องค์กรเผชิญสิ่งรบกวนที่ไม่ได้คาดหวังอย่างฉับไวแต่ได้ผล
9. เป็นผู้จัดการทรัพยากร (allocator) ให้แก่ส่วนต่างๆขององค์กร
10. เป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator) กับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังจำแนกตามกลุ่มบทบาทต่างๆ

สรุปได้ว่า บทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ประกอบด้วยบทบาทที่เกี่ยวกับการวางแผน จัดองค์กร จัดวางตัวบุคคล สั่งการ ประสานงาน ประเมินผล รายงานผล และจัดการงบประมาณ บทบาทดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และจัดการกับองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อพัฒนาและปรับปรุง พฤติกรรมการบริหารให้มีความพึงพอใจต่อครูที่ปฏิบัติงานในองค์กร

การบริหารวิชาการ

1. ความหมายของการบริหารวิชาการ

กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 74) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือโรงเรียน เพื่อดำเนินการและพัฒนากาเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จุฬามาศ เกิดแก้วฟ้า (2534, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนและสำคัญที่สุดได้แก่การจัดแผนการสอนการปฏิบัติตามแผนงาน รวมทั้งการวัดผลและการจัดการบริการในการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่ งานหลักสูตร การจัดแผนการเรียน การจัดการเรียน การวัด ครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียน การสอน การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ การวัดและประเมินผลการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 93) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า คือ การผสมผสานทรัพยากรและกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สมนึก พรเจริญ (2544, หน้า 9) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ทั้งการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร

สรุปว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานทุกชนิด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ หมายถึง การอบรม ศิลธรรมจรรยา และ ความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

อรอนงค์ ระวังพิศ (2538, หน้า 22) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจของสถานศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษามักจะพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถของนักเรียน การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้ความสนใจและใช้เวลาในการบริหารให้มากกว่างานอื่นๆ

ชนศ ดิษฐ์เรือง (2539, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการบริหารงานวิชาการจึงเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียน และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญ และเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นงานหลักของผู้บริหารที่ต้องให้ความสนใจ และปรับปรุงการเรียนการสอนให้บังเกิดประสิทธิภาพแก่นักเรียน

กมล ภูประเสริฐ (2545 , หน้า 5) กล่าวว่า โรงเรียนทุกระดับและทุกประเภท มีภารกิจหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ตามระดับและประเภท ของการศึกษานั้น คุณภาพที่คาดหวังหมายถึงคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิด ทักษะ ความสามารถ สุขภาพกายและจิต และคุณลักษณะ ในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งคาดหวังโดย การกำหนดในหลักสูตรคาดหวัง โดยชุมชนและสังคม คาดหวังโดยโรงเรียนเอง และคาดหวังโดยตัวผู้เรียนเอง ด้วยเหตุที่มี ภารกิจหลักดังกล่าวโรงเรียนจึงต้องพยายามดำเนินงานให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ให้ จงได้ การดำเนินงานให้ได้ผลดังกล่าวต้องอาศัยการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการอาศัย การทำงานที่เป็นระบบอาศัยความตระหนักว่าต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอและอาศัยความตั้งใจจริง

สมนึก พรเจริญ (2544 , หน้า 10) การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับ แรก เพราะการบริหารงานวิชาการนั้นจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัด การศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงหน้าที่และความ รับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการ เพื่อประโยชน์ของนักเรียนให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญเป็นหัวใจของการ บริหารโรงเรียนที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน และความสามารถของ ผู้บริหาร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ประสานร่วมกับครูในการจัดกิจกรรม ทุกชนิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

3. ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

กิติมา ปรีดีดีล (2532, หน้า 57 - 58) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารวิชาการ ออกเป็น 6 ประการใหญ่ๆ ดังนี้ 1) แผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ 2) หลักสูตรและการสอน ประกอบด้วยหลักสูตร โครงสร้างการสอน กระบวนการสอน 3) การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัด การเรียนการสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การจัดห้องสมุด การจัดทำคู่มือครู 4) สื่อการสอน 5) การปรับปรุงการเรียนการสอน การนิเทศ การสอน การฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผล

อัมภา บุญช่วย (2537 , หน้า 4) ได้ระบุขอบข่ายงานการบริหารวิชาการเอาไว้ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน
4. งานวัดและประเมินผล
5. งานนิเทศการศึกษา

6. งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินการ
7. งานห้องสมุด
8. งานส่งเสริมการสอน
9. งานประชุมอบรมทางวิชาการ
10. งานพัฒนาการสอนกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ

ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์ (2535, หน้า 17 - 19) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการว่าควรประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ แผนปฏิบัติงานวิชาการโครงการสอน บันทึกการสอน
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดการวางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกงาน
3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดสื่อการเรียน การสอน การจัดห้องสมุด การนิเทศการสอน

4. การวัดและประเมินผล

กรมสามัญศึกษา (2540, หน้า 3) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการเอาไว้ 6 ด้าน คือ

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริหารงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
5. การวัดผลและประเมินผลการเรียน
6. การประเมินผลการจัดงานวิชาการ

สรุปว่า ขอบข่ายของการบริหารวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวาง ตั้งแต่งานบริหารด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน และธุรการประจำชั้น งานวัดผลและประเมินผล งานนิเทศภายใน งานสนับสนุนส่งเสริมด้านวิชาการต่างๆ เพื่อพัฒนานักเรียนให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 16 – 20) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม 2 ด้านใหญ่ๆ

1. พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับคน ได้แก่ ดูแลสุขภาพอนามัยและสวัสดิการรวมทั้งความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความร่วมมือแก่เพื่อนร่วมงาน

พร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทั้งเรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว ให้ความเป็นกันเองสร้างความเป็นมิตรและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เท่าเทียมกัน สร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงาน และระหว่างเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานและนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ดี มีประโยชน์ไปปฏิบัติ และเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารหรือการปรับปรุงงานที่ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ มีความก้าวหน้าในทิศทางที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานระดับเหนือมากขึ้น

2. พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และการจัดตั้งสถานศึกษาและทบทุนภารกิจของสถานศึกษา ศึกษาแนวโน้มการพัฒนาของสังคม ชุมชน และความต้องการของชุมชนในการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน ศึกษาหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนการสอน กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกับกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน และยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นำนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน และยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ กำกับดูแลปฏิบัติเป็นระบบ กำกับดูแลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น สร้างบรรยากาศการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา บริหาร บริการและกำกับกับการนำหลักสูตรสู่การเรียนการสอนให้บังเกิดผล ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน นิเทศและพัฒนาคณะครูให้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของวิชาชีพครูที่มีต่อความมั่นคงของประเทศ ส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินตนเอง และนำผลการประเมินมาปรับปรุงในการทำงานและการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งประโยชน์ของนักเรียนส่วนรวมชุมชนและประเทศชาติเป็นสำคัญ ริเริ่มสร้างสรรค์และนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาให้มากขึ้น

สมนึก พรเจริญ (2544 , หน้า 5 - 6) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำครูผู้สอน ซึ่งครูผู้สอนสามารถรับรู้ได้ด้วยวิธีการสังเกตเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดี

สรุปว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา สถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาในการเป็นผู้นำครูผู้สอนที่จะเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะส่งเสริมงานด้านวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ชุมชน ชาติ

2. ความสำคัญของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

วรภัทร์ ภูเจริญ (2542 , หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้บริการขององค์การได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่างๆ ขององค์การให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในองค์การ โดยเฉพาะในช่วงที่องค์การอยู่ระหว่างการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่างๆ และ 4) ช่วยให้บริการขององค์การบรรลุถึงความต้องการต่างๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ประภาพันท์ เจริญกิตติ (2543, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึงการแสดงพฤติกรรม 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำพยายามสร้างรูปแบบที่ดีในการจัดหน่วยงาน สร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารและกระบวนการที่ดี
2. พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นมิตรความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน
3. ระบบปรึกษาหารือ เป็นระบบที่ผู้นำเปิดโอกาสให้กับผู้นำกับใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการให้คำปรึกษาหารือ แต่การตัดสินใจโดยการให้คำปรึกษาหารือส่วนใหญ่ยังเป็นเรื่องผู้นำองค์กรอยู่
4. ระบบให้มีส่วนร่วม เป็นระบบของผู้นำแบบประชาธิปไตย ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้เกิดการยอมรับ เชื่อมมั่นซึ่งกันและกัน

สรุปว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญมากกับบุคลากรในสถานศึกษาเพราะเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ให้การช่วยเหลือ ประสานงาน และสนับสนุน งานด้านวิชาการในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

จันทรานี สงวนนาม (2533 , หน้า 62 – 63) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้ 17 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาได้ 2) ส่งเสริมให้ครูนำเอาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติได้ 3) สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและห้องเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 4) สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา 5) มี

การวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน 6) ส่งเสริมให้ครูได้นำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ 7) ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของสถานศึกษา 8) ติดต่อ สื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ 9) ให้การสนับสนุน ในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน 10) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเชาว์ปัญญาของนักเรียน 11) มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน 12) ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อการแก้ไขปัญหาค้นคว้าด้านวินัยของนักเรียน 13) ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาค้นคว้าด้านวินัยของนักเรียน 15) มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา 16) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม และ 17) ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

อรอนงค์ ระวังพิศ (2538 , หน้า 25 - 36) ได้เสนอไว้ว่าผู้บริหารควรมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) มุ่งเน้นด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) มีความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง 3) ส่งเหตุการณ์สอนและให้คำปรึกษาแก่ครู 4) ให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาวิชาชีพครู และ 5) คำนึงถึงคุณภาพของสถานศึกษา

ฮอลลิงเจอร์, และเมอร์ฟี (Hallinger, & Murphy, 1985, p. 15) ได้เสนอพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 3 ด้านใหญ่ 11 ด้านย่อย ดังนี้ คือ 1) การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมาย และ (2) การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ (3) การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และ (5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่ (6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (7) การเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการและ (11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

แบรนท์ (Brant, 1987, p. 14) ได้กำหนดพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นผู้จัดทรัพยากร 2) เป็นผู้ช่วยเหลือการเรียนการสอน 3) เป็นผู้ส่งข่าวสาร และ 4) เป็นผู้ช่วยให้เห็นในสถานศึกษา

อับเบนส์ , และฮิวส์ (Ubbens, & Hughes, 1987, pp. 97 – 99) ได้เสนอพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน คือ 1) การทำงานตามเวลาที่กำหนด 2) การจัดองค์ประกอบที่ดีในสถานศึกษา 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ 4) ความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู 5) การทำงานด้านหลักสูตร 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และ 7) การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

เดวิส, และ โทมัส (Davis , & Thomas , 1989, p. 40) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำวิชาการ 8 ด้าน คือ 1) การเพิ่มความตระหนักในการปรับปรุงโรงเรียนและมีความ

คาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงสถานศึกษา 3) การให้แรงจูงใจหรือให้รางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ 4) การตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ 5) การใช้ทรัพยากรและบุคคลอย่างสร้างสรรค์ 6) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย 7) การตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู และ 8) การสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

เฮค, และคนอื่นๆ (Heck, et al., 1990, p. 95) ได้เสนอพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายประสงค์ของสถานศึกษา 2) การสื่อสารให้ทุกคนทราบว่าสถานศึกษามีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 3) การจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการสอนของครู 4) การจัดหาแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น 5) การนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และ 7) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

สรุปว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ปรับปรุงงาน ริเริ่มงานเป็นผู้ให้การยอมรับ ช่วยเหลือ และประสานงานด้านวิชาการในสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาจากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของฮอลลิงเจอร์, และเมอร์ฟี มาวิจัยในครั้งนี้ซึ่ง ฮอลลิงเจอร์, และเมอร์ฟี (Hallinger, & Murphy, 1985, p. 15) ได้เสนอพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 3 ด้านใหญ่ 11 ด้านย่อย ดังนี้ คือ 1) การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมาย และ (2) การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ (3) การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และ (5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่ (6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (7) การเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ (11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี

1. การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา

สมนึก พรเจริญ (2544, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จุดประสงค์ ขอบเขตของงานที่

สถานศึกษาต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

ถวิล มาตรเยี่ยม (2545 , หน้า 20) ได้กล่าวว่า การกำหนดภารกิจของสถานศึกษานั้น สถานศึกษาที่มีหน้าที่โดยบทบาทและศักยภาพโรงเรียน (potential school function) ที่จะต้องดำเนินการด้วยตนเอง และร่วมมือกับหน่วยงานอื่นแสดงออกในรูปพฤติกรรมองค์การ (behavioral organization) เพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายเงื่อนไขและเนื้อหาสาระของการศึกษาได้กำหนดไว้

กรมวิชาการ (2546 , หน้า 13) ได้กล่าวถึงการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษา จัดประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากการพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในการกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของระดับและรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษาใช้วิธีที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

สรุปว่า ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายนโยบาย จุดประสงค์ ขอบเขต ความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายของการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา

1.2.1 การกำหนดเป้าหมาย

อรอนงค์ ระวังพิศม์ (2538 , หน้า 37) ได้กำหนดขอบข่ายของการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา (framing school goals) การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษานั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและต้องให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนี้ เป้าหมายของสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะที่ถ่ายทอดครูในการนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

สมนึก พรเจริญ (2544 , หน้า 28) ได้กล่าวถึง การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย การวางแผนตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาร่วมกัน การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา (communicating school goals) การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบทั่วกัน ทั้งในรูปที่เป็นทางการ เช่น การประชุมครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของสถานศึกษา ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

สรุปการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ นโยบาย การวางแผน เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา

1.2.2 การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา

อรพร อุณากรสวัสดิ์ (2536, หน้า 41 – 43) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร เป้าหมายของสถานศึกษา ได้แก่ สัมพันธภาพของการสื่อสารในองค์การมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง การสื่อสารดังกล่าวเป็นจุดกลาง ของความเกี่ยวพันสิ่งของอื่นๆ อีกมากมายตามมา ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการได้มา ซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งทักษะทางด้านการสื่อสารของผู้บริหารจะมี ผลกระทบต่อความสำเร็จดังกล่าวด้วย

การติดต่อสื่อสารทางการบริหาร โดยทั่วไปแล้วมี 2 ประเภท คือ การ ติดต่อกับ สื่อสารแบบใช้ภาษา และไม่ใช้ภาษา กรณีการติดต่อสื่อสารแบบใช้ภาษา เป็นทั้งภาษา พูดและภาษาเขียน และกรณีแบบไม่ใช้ภาษา ประกอบด้วยพฤติกรรมกรรมการเคลื่อนไหวร่างกาย เช่น การแสดงกริยาอาการ การยกยักนิ้วหัวแม่มือ และการแสดงออกทางสีหน้า เป็นต้น

อรพร อุณากรสวัสดิ์ (2536, หน้า 41 – 43) ได้กล่าวว่า การ ติดต่อกับ สื่อสารได้เข้ามามีบทบาทในสถานศึกษาทุกรูปแบบ ถือกันว่าเป็นหัวใจสำคัญในการ ดำเนินการจัดการของสถานศึกษา ทำให้ทุกคนเข้าใจซึ่งกันและกัน และนำไปสู่เป้าหมายที่ ต้องการ

สรุปการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดการ ปฏิบัติงานร่วมกัน การสื่อสารการกำหนดสายการปฏิบัติ แนวทางปฏิบัติ และการสร้างสัมพันธ ์ ในการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง

สรุปว่า ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา คือ การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และการวางแผน พัฒนาโดยผู้บริหารและคณะครู กำหนดเป้าหมาย และดำเนินการ ตามวัตถุประสงค์ร่วมกับส่งเสริม และวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ สร้างความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติโดยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน

2.1 ความหมายของการจัดการด้านการเรียนการสอน

กิติมา ปรีดีติลล (2532, หน้า 61) การจัดการด้านการเรียนการสอนเป็น หน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะกระทำ การจัดดำเนินการเรียนการสอน หมายถึง มีการสอนที่ ถูกต้อง ตลอดจนมีการอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หลักที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอน ควรจัดความรู้และคุณสมบัติอื่นที่ต้องการให้แก่ผู้เรียน ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เนื้อหา ที่สอนยึดหยุ่นตามเหตุการณ์และท้องถิ่น และความสนใจของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่

ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติได้แก่ การจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางสอน การจัด ชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การจัดห้องสมุด และการจัดทำคู่มือครู

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 , หน้า 17 - 18) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการด้านการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้ คือ การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน และการฝึกงาน

จิตต์ หมวดสง (2543, หน้า 92) กล่าวว่า การจัดทำด้านการเรียนการสอนที่เหมาะสม คือ มีการสอนที่ถูกต้องตลอดจนการอำนวยความสะดวกในการสอน เพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หลักที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนควรจัดความรู้ และคุณสมบัติอื่นที่ต้องการให้แก่ผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เนื้อหาที่สอนยึดหยุ่นตามเหตุการณ์ สภาพท้องถิ่น และความสนใจของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติได้แก่ การจัดทำแผนการเรียน การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การจัดห้องสมุด และการจัดทำคู่มือครู

สมนึก พรเจริญ (2544, หน้า 29) ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานการจัดการเรียนการสอน

สรุปว่า การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครู และผู้บริหารให้การ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานการจัดการเรียนการสอน การอำนวยความสะดวกครู เพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา

2.2 ขอบข่ายของการจัดการด้านการเรียนการสอน

ขอบข่ายของการจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่

2.2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (supervising and evaluation instruction)

อรพร อนาทรสวัสดิ์ (2536 , หน้า 44 -47) ได้กล่าวว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของสถานศึกษาได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนในตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนของครูในห้องเรียนโดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ และการให้ผลย้อนกลับกับครูด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้เป็นรูปธรรม ให้ครูนำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

ส่วนการประเมินผลจะช่วยให้ผู้ทำหน้าที่นิเทศทราบว่าแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ

การศึกษาจะมีอะไรบ้าง การประเมินผลควรเป็นไปเพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งอาจจัดให้มีการประเมินโดยครูผู้สอนเองหรือผู้ทำหน้าที่ในเทศการศึกษา การประเมินผลอาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น สัมภาษณ์ การสังเกต การใช้แบบสอบถาม การทดสอบ ฯลฯ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 222) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับการนิเทศว่าเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักการจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินการเรียนการสอน

ส่วนการประเมินผลด้านการสอนมีคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องหลายคำดังนี้ 1) การสอบ (test) หมายถึง การใช้เครื่องชนิดต่างๆ ในการทดสอบหรือหมายถึงกระบวนการอันมีระบบที่ใช้ในการวัดเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนหรือมากกว่าขึ้นไป 2) การวัด (measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้น ๆ 3) การประเมิน (evaluation) เป็นการพิจารณาคัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ ความจริงและการกระทำ

สรุปการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาส สนับสนุนครู ในการประเมินผลด้วยตนเอง การนิเทศกันเอง การให้ครูประเมินการสอนเป็นประจำเพื่อจะนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อพัฒนาครูผู้สอน

2.2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (coordinating curriculum)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 , หน้า 67) ได้กล่าวว่า การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในสถานศึกษา ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้บังเกิดผล นั่นคือ ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ผลตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งการที่ผู้บริหารจะสามารถควบคุม กำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอย่างต้องแท้เสียก่อน ผู้บริหารจะต้องวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร โดยการตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ

วราภรณ์ ศุนาลัย (2535, หน้า 5) กล่าวว่า การประสานงานด้านการใช้หลักสูตรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ครู – อาจารย์ ตลอดจนผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้ดำเนินการนำโครงการของหลักสูตรไปใช้ จะได้ผลสำเร็จตามที่กำหนดหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งควรได้รับความร่วมมือจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียนและผู้สอนด้วย

อำภา บุญช่วย (2537, หน้า 20) กล่าวว่า การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารให้การสนับสนุนกระบวนการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดหมายของหลักสูตรในการเลือกและจัดกระบวนการเรียนการสอน

ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้น จะต้องรู้ว่าอะไรควรจัดให้ผู้เรียนและอะไรที่จัดแทนกันได้บ้าง ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วงเวลา ความสนใจในวิชาที่เรียน ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงต้องคำนึงถึงผู้เรียนและครูผู้สอน และควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมได้ลงมือกระทำเอง แสวงหาคำตอบด้วยตัวเอง กิจกรรมและประสบการณ์ ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บรรลุจุดมุ่งหมาย
2. ทำให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดี
3. ผู้เรียนสามารถทำได้
4. ก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน

สรุปการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร การใช้สื่อที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและการจัดแผนการสอน การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อจัดการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารควรสนับสนุน และให้อำนวยความสะดวก จัดครูผู้สอน ให้มีการสอนตามหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้สอนและผู้เรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (monitoring academic progress)

อรอนงค์ ระงับพิศย์ (2538, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอนและการวัดความก้าวหน้าตามเป้าหมายของสถานศึกษา

กาญจนา ตระกูลคล้าย (2538, หน้า 64 - 65) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยหน้าที่ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการใช้แผนการสอน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะนำไปสู่การสอนที่ดีกว่า ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่สูงกว่าและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

สรุปการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จะทำให้ผู้บริหารทราบถึงข้อมูลของนักเรียน ผลความก้าวหน้าของนักเรียน การตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน เพื่อใช้ในการประเมินหลักสูตร ประเมินการสอน และเพื่อสนับสนุนครูในการเปลี่ยนแปลงการสอน

สรุปว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาในการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานด้านการใช้หลักสูตรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เพื่อจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และได้การส่งเสริม จากผู้บริหารสถานศึกษา

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา

3.1 ความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา

ยุพา ตาดี (2535 , หน้า 16) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษาผู้บริหารส่งเสริม ด้านวิชาการ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิต่อขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้น นึกคิด หรือ ความคิดเห็นของสมาชิกในสถานศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน และมีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

เกษม อภิชาติวิวรรณ (2535, หน้า 14) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมสภาพของการปฏิบัติงานร่วมกัน อันเป็นลักษณะงานที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของทุกคนในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบของสถานศึกษา สามารถวัดได้จากการสอบถามทัศนะ หรือความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นของสมาชิกในสถานศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและมีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ (2536, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง “การรับรู้ของสมาชิก” องค์การในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร การนิเทศ หรือความยุติธรรมที่ผู้บริหารให้แก่การทำงานของเพื่อนร่วมงาน

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537, หน้า 97) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมต่างๆ ของสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลภายในสถานศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม

เฉลิมชัย หาญกล้า (2545, หน้า 37) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะพิเศษของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ ด้วยการรับรู้ของบุคคล ซึ่งอาศัยและทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีอิทธิพลต่อเขาเหล่านั้น

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 325) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศสถานศึกษา การปฏิบัติงานประจำวัน เพราะมีความสำคัญต่อสถานศึกษาและสมาชิกของสถานศึกษา

ฮอย, และ มิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.189) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกรู้ของครูที่มีต่อสิ่งแวดล้อม และการทำงานในสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบคือรูปแบบสถานศึกษา บุคลิกภาพของสมาชิกในสถานศึกษา และความเป็นผู้นำที่จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของสถานศึกษา

สรุปว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกที่สมาชิกในสถานศึกษาสามารถรับรู้ได้ โดยการในปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และการรับรู้ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานใน

สถานศึกษาเดียวกันหรือสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นการรับรู้ การบริหารงานของผู้บริหารไม่ว่าด้านใดก็ตาม เป็นการแสดงความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรม และการทำงานของบุคคลในสถานศึกษา

3.2 ขอบข่ายของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา

ขอบข่ายของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่

3.2.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน

อรพร อนาการสวัสดิ์ (2536 , หน้า 54 - 55) ได้กล่าวว่า ในการควบคุม การใช้เวลาในการสอน ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลตั้งแต่เวลาที่ใช้ในการสอนของครู เพราะเวลาที่ใช้ในการสอนของครูเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนการตรวจสอบเวลา ที่ใช้ในการสอนของครูจะช่วยให้เวลาการสอนของครูไม่สูญหายไปโดยเหตุอันไม่จำเป็นซึ่งจะช่วย สนับสนุนให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้สิ่งที่ผู้บริหาร จำเป็นยิ่งที่จะต้องควบคุมก็คือ คุณภาพด้านการสอนของครู การสอนในสถานศึกษามีได้ หมายถึงการสอนในด้านทฤษฎี เนื้อหาวิชาเท่านั้น แต่รวมถึงทักษะ คุณลักษณะที่ต้องการและ ความสามารถในการจัดการ ครูจึงจำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือ แนะนำแก่ผู้เรียนในด้านต่างๆ รวมทั้งการให้กำลังใจให้ความรักและความเอาใจใส่ด้วย

กาญจนา ตระกูลยางคล้า (2538, หน้า 64 - 65) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร ต้องให้การสนับสนุนครูในการใช้แผนการสอน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะนำไปสู่การสอนที่ ดีกว่า ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่สูงกว่า และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

สรุปการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ผู้บริหาร ต้องเห็นความสำคัญของครูที่ ทำสอนโดย ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนครูในการใช้เวลาสอนที่เหมาะสมกับเวลาเรียนของ นักเรียน ทำให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนเป็นสำคัญ

3.2.2 การเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

อรอนงค์ ระวังพิศษ์ (2538, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอยู่ประจำในสถานศึกษา อยู่ให้ครูและนักเรียนเห็นในบริเวณสถานศึกษา เพื่อเป็นการ ยืนยันได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้การเอาใจใส่ดูแลครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียน ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็น ทางการนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของครูและนักเรียน

เรียม ศรีทอง (2542, หน้า 377) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เปิด โอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อเสนอปัญหา ผู้บริหารถ้าเข้าถึงความต้องการในระดับที่แตกต่างกันของ ผู้ร่วมงาน และพยายามจะหาปัจจัยที่จะเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอา ใจใส่ในคุณค่าของทุกคน คนสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ย่อมมั่นคงและส่งผล ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซูชัย โพธิ์ช่วย (2545, หน้า 38 - 39) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารโดยยึดหลักประชาธิปไตย เคารพ ในความคิดเห็นของทุกคนด้วยความจริงใจและนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจดำเนินงานทาง วิชาการของสถานศึกษา เรื่องการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ผู้บริหารจะต้อง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหลายครั้งในวันหนึ่งๆ บางครั้งอาจมีความสำคัญของการอยู่รอด ของหน่วยงาน บางครั้งเป็นเหตุให้กระทบกระเทือนถึงการทำงานของบุคคลอื่นๆ ดังนั้น ผลการตัดสินใจของผู้บริหารไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบผลที่ เกิดขึ้นด้วย

จิตติยา เรือนนะการ (2546, หน้า 31 - 32) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรให้ความเสมอภาคและยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพิจารณาเสมอไม่ว่า จะดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตามจะต้องให้ความเสมอภาคกับครูทุกคนในสถานศึกษามีหลักเกณฑ์ ใน การพิจารณาอย่างชัดเจนที่ทุกคนมีโอกาสได้รับรู้ และดำเนินไปตามหลักเกณฑ์ด้วยความ เสมอภาค บริสุทธิ์จะยุติธรรม ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะ ร่วมงานด้วยความเต็มใจ

สรุปการเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อเสนอปัญหา ช่วยเหลือ ดูแล ครูและนักเรียน ในการ เสนอปัญหา แก้ไขปัญหา เห็นคุณค่าของทุกคนรับฟังความคิดเห็น ให้ความเสมอภาค ยุติธรรม ในการพิจารณา โดยชัดเจนและรับรู้ตามหลักเกณฑ์ เพื่อครูเกิดความศรัทธา เชื่อมั่นและเกิด ความพึงพอใจ เต็มใจในการปฏิบัติงาน

3.2.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

ประดิษฐ์ ทองคำปลิว (2543, หน้า 8 - 12) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา ควร จัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัล และการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญของ ผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น สิ่งที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้กับครู ไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว อาจเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคม ยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

สมนึก พรเจริญ (2544, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี การจูงใจในการทำงาน ก็เพื่อต้องการให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น สถานศึกษาได้รับประโยชน์จาก ความมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้คนทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

จิตติยา เรือนนะการ (2546, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยการเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี จะต้องพร้อม

เสมอที่จะช่วยแก้ไขปัญหามาให้ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อเขาติดขัด และจะต้องมีความห่วงใยและกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือครูใหม่ๆ หรือครูเก่าที่มีปัญหาขอความช่วยเหลือ

สรุปการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศในเชิงบวกด้านการเรียนรู้ การใช้รางวัล การยอมรับ ชมเชยครู ให้การช่วยเหลือเมื่อครูเกิดปัญหาต่างๆ พร้อมแก้ปัญหาให้โดยให้ความห่วงใย และกระตือรือร้นในการช่วยเหลือครู

3.2.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

เสรี ลาซโรจน์ (2531, หน้า 221 - 223) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะรับหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนแล้ว ยังมีงานการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรอีกงานหนึ่งถือเป็นหน้าที่โดยตรงและการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรโรงเรียนนั้นอาจทำได้ 3 ลักษณะ คือ การนิเทศและการสอนงาน การพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพด้านสาระความรู้ในงานที่ปฏิบัติและคุณภาพด้านวิธีการกระบวนการทำงาน และการพัฒนาทีมงาน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534, หน้า 22 - 23) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ที่จะต้องกระตุ้นส่งเสริมโดยเป็นผู้จัด หรือให้ผู้อื่นช่วยดำเนินการพัฒนาวิชาชีพขึ้น

กิติมา ปรีดีติลภ (2532, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้วมีความจำเป็นคือ

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาวิชาชีพความสามารถของตนยิ่งขึ้น

สรุปการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยการปรับปรุงนิเทศ สอนงาน พัฒนาทักษะ พัฒนาวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

อรอนงค์ ระงับพิศย์ (2538, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของสถานศึกษาในโอกาสต่อไป

ประภาพันท์ เจริญกิตติ (2543, หน้า 52) กล่าวว่า ในการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเป็นผู้ประสานงานที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของงานวิชาการ ฝ่ายตามแนวที่ยึดถือในปัจจุบันผู้บริหารก็คือผู้ที่สามารถประสานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ถึงแม้งานบางเรื่องที่ผู้บริหารยังไม่เข้าใจหรือไม่ถนัด แต่ก็จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มีความชำนาญเฉพาะอย่างมาทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

กมล ศิริสสูง (2545, หน้า 40) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ นั่นคือ กำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายที่เหมาะสมกับสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของนักเรียนกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา จัดหน่วยงานให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบทางวิชาการจัดสรรเวลาและสถานที่ให้แก่กิจกรรมการเรียนการสอน จัดสรรวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ติดต่อสื่อสารกับชุมชน เพื่อทราบความต้องการของชุมชน และจัดวางเป้าหมายให้ถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วย

สรุปการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการส่งเสริม สนับสนุนในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยจัดตั้งชุมนุม อุปกรณ์สื่อการสอน ทั้งในโรงเรียนและชุมชนเพื่อเกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.2.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

อรพร อนุการสวัสดิ์ (2536 , หน้า 55) ได้กล่าวว่า การจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียนได้โดยการให้รางวัลและการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและสถานศึกษาให้ด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบการให้รางวัลเป็นรางวัลอย่างเด่นชัด และเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เป็นคนดี และนำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา เช่น การประกาศเป็นทางการหรือการจัดแสดงผลงานของนักเรียนที่ได้รับรางวัลหรือได้รับคำยกย่องชมเชย สรรเสริญ จากบุคคลภายนอก และสถานศึกษาจะต้องใส่ใจในเกียรติยศของความเป็นเลิศที่นักเรียนได้รับ เช่น การมีจดหมายไปชมเชยผู้ปกครอง หรือรอยยิ้ม

ที่แสดงความภาคภูมิใจในตัวของนักเรียนจะเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนพยายาม และดำรงไว้ซึ่งความสำเร็จตลอดไป

ประภาพันท์ เจริญกิตติ (2543, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ในการจัดส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มี สื่อการเรียนการสอน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนต่างๆ สามารถทำได้ใช้เป็น และควรบริหารสื่อการเรียนการสอนโดยให้ความรู้แก่ครูในเรื่องการเรียนการสอน ประชุมผลิตสื่อการสอน บริการตัวอย่างสื่อการสอน ประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น จัดนิทรรศการสื่อการสอน แนะนำแหล่งที่จะได้สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด

สรุปการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จะสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การริเริ่มงานใหม่มาพัฒนางานอยู่เสมอ การจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาดสวยงาม ให้ครูทำงานอย่างเป็นอิสระ ให้การยอมรับฟังความคิดเห็น ความสามารถของครูและนักเรียน เพื่อให้นักเรียนและครู มีบรรยากาศสภาพการเรียนรู้ที่ดี

สรุปว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนในการควบคุมการใช้เวลาในการสอน การเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดของผู้บริหาร มีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูด้านต่างๆ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู โดยผู้บริหารให้การสนับสนุน การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยผู้บริหารให้การส่งเสริมกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้บริหารสร้างแรงเสริม ให้รางวัล และสิ่งจูงใจในการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อให้ครูผู้สอน และผู้เรียนมีสภาพบรรยากาศทางวิชาการที่ดีในสถานศึกษา

ความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

กัลยาณี พันธุ์นรา (2537, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง การลดความเครียดให้น้อยลง หากคนมีความเครียดจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งความเครียดนั้นเกิดจากธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมด หรือแค่เพียงบางส่วน ความเครียดจะลดน้อยลง และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น

เรียม ศรีทอง (2542, หน้า 368 – 369) ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคล ในเชิงบอกพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความพอใจ อาจสังเกตได้จาก

1. ความคิด : คิดถึงงานในแง่ทำหาย นำทำ มีคุณค่า มีประโยชน์
2. อารมณ์ความรู้สึก : พอใจ ตื่นเต้น สนุก เพลิดเพลิน มีกำลังใจ

3. การกระทำ : ตั้งใจทำงาน อุดหนุน กระตือรือร้น ขยัน มุ่งมั่น มีความสนใจทำให้ งานสำเร็จและมีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์

สมนึก พรเจริญ (2544, หน้า 33) ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับงานที่ทำ

มอร์ส (Morse, 1953, p. 27) กล่าวว่า “ความพึงพอใจ” หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้น มีความต้องการถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดจะน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พอใจจะเกิดขึ้น

สเตรสส์, และเซลส์ (Strauss, & Sayles, 1960, p. 119) กล่าวถึง ความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การบุคคลจะรู้สึกพอใจในงานก็ต่อเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุ และจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

วอลเลอร์สไตน์ (Wolman, 1973, p. 384) ก็ให้คำอธิบายความหมายของความพึงพอใจในทำนองเดียวกันว่า เป็นความรู้สึกเป็นสุขที่ได้รับผลสำเร็จของงานซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติที่ดีต่องานของเขา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด อารมณ์ การทำงาน มีความสุข และเต็มใจ ตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่มีความเครียดและเต็มใจสนใจในการทำงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ความสำคัญของความพึงพอใจ

อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์ (2533, หน้า 12) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพอใจที่คนทำงานมาก ได้เงินมาก บรรยากาศในสภาพที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในงานด้วยเงิน และรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น นอกจากนี้ เขายังได้กล่าวอีกว่าความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับความสามารถของตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนอกจากนี้ ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ถือปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานมากขึ้น และผู้ปฏิบัติก็เต็มใจปฏิบัติงานมากขึ้น

บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540, หน้า 33 – 34) กล่าวว่า ความพึงพอใจในนั้น เป็นกระบวนการทางจิตวิทยา แม้ว่าจะไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่ก็สามารถสังเกตพฤติกรรมได้ว่ามีความพึงพอใจหรือไม่ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพผลมากกว่าบุคคลที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลที่ความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อปัจจัยบุคคลและองค์การมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดขึ้นในระดับสูง ด้วยความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูและยังมีผลกระทบบไปยังกลุ่มอื่นด้วย เช่น ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะมีผลทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจเช่นกัน ด้วยงานของครูเป็นงานที่ทำให้เยาวชนของชาติเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

เรียม ศรีทอง (2542, หน้า 272) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมาก เนื่องจากคนทำงานที่คิดเกี่ยวกับงานอย่างไร สิ่งนั้นจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของเขาที่สอดคล้องกับความคิดและความรู้สึกนั่นเอง เช่น บุคคลที่ขาดงานบ่อยๆ อาจสะท้อนให้เห็นความไม่ชอบลักษณะงานของเขาก็ได้ นอกจากนั้น การเปลี่ยนงานบ่อยๆ ก็จะมีปมที่คิดว่าเกิดจากไม่พึงพอใจงาน ซึ่งพฤติกรรมทำนองนี้ของบุคคลในองค์การจะเกิดผลกระทบต่อผลผลิตด้วย ความพึงพอใจจะเสริมระดับความพยายามในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งเป็นผลต่อผลผลิตโดยตรง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ สามารถทำให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดี มีความพอใจต่องานที่ทำ ย่อมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานได้ผลตามเป้าประสงค์ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ฉะนั้น ผู้บริหารที่จะประสงค์ต่อผลของงาน ต้องคำนึงถึงความต้องการของสมาชิกให้มาก ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการมาก ก็จะมี ความพึงพอใจปฏิบัติงานมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติและปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ความพึงพอใจในการทำงานจะน้อย ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะส่งผลกระทบต่อ การเติบโตขององค์การ

3. การวัดความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 , หน้า 153 - 154) ได้กล่าวว่า วัดอุปสงค์ของการวัดความพึงพอใจ ดังนี้

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน
2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน
4. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการฝึกอบรม การขาดงาน หยุดงานบ่อยๆ การเปลี่ยนงาน การลาออก และการแก้ปัญหา

สรุปว่า ปัญหาที่น่าสนใจมากที่สุดที่ผู้บริหารส่วนอยากจะทราบก็คือสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานซึ่งบางองค์การถือเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้มีขึ้นอย่างสมบูรณ์แบบ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 154 - 155) ได้กล่าวว่า แบบวัดความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. การแบ่งแบบวัดตามลักษณะข้อคำถาม ได้แก่

1.1 แบบสำรวจปรนัยเป็นแบบวัดที่มีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ โดยที่ผู้ตอบต้องตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและมีความรู้สึกเป็นจริง ข้อมูลที่ได้สามารถวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ

1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนาเป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบตอบได้อิสระ ข้อมูลที่ได้เป็นไปในลักษณะเชิงคุณภาพ

2. การแบ่งแบบวัดตามคุณลักษณะของงาน ได้แก่

2.1 แบบวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยส่วนรวม

2.2 แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานลักษณะของแบบวัดนี้เป็นการวัดความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจในงานนั้น มีการแบ่งแบบวัดตามลักษณะข้อคำถาม ได้แก่ แบบสำรวจปรนัย และแบบสำรวจเชิงพรรณนา และการแบ่งแบบวัดตามคุณลักษณะของงาน ได้แก่ แบบวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและแบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน

ศจี อนันต์นพคุณ (2542, หน้า 70 - 71) ได้กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจว่าสามารถใช้วิธีการสำรวจเป็นเครื่องวัดก็ได้ ซึ่งวิธีการสำคัญอยู่ 4 วิธี คือ

1. การสังเกตการณ์ (observation) โดยผู้บริหารสังเกตการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน จากการแสดงออก การฟังจากการพูด สังเกตจากการกระทำ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์

2. การสัมภาษณ์ (interviewing) เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยการสัมภาษณ์จะต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัวหรือสนทนากันโดยตรงแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นต่างๆ ด้วยวาจา

3. การออกแบบสอบถาม (questionnaires) เป็นวิธีที่นิยมกันมาก โดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกลงในแบบสอบถาม การสร้างคำถามต้องพิจารณาอย่างดี เพื่อที่จะตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามจะต้องให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจสมบูรณ์ครบถ้วน

4. การเก็บบันทึก (recording keeping) เป็นการเก็บประวัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในเรื่องเกี่ยวกับผลงาน การร้องทุกข์ การขาดงานการลา งาน การฝ่าฝืนระเบียบวินัยและอื่นๆ

ลัวัน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 66 - 122) ได้กล่าวว่า เครื่องมือที่จะนำมาวัดความรู้สึกของบุคคลที่นิยมนำมาใช้วัด ซึ่งมีความเป็นปรนัย สะดวกในการสร้าง และการนำไปใช้วัด และได้รับการนิยมก็คือ แบบสอบถาม ซึ่งสามารถสร้างได้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การสร้างแบบเทอร์สโตน (Thurstone's method) เป็นลักษณะที่มีข้อความให้อ่านแล้วผู้ตอบแสดงความคิดเห็นว่า มีความคิดเห็นเชิงบวก กลาง หรือมีความคิดเห็นเชิงลบ โดยไม่มีตัวเลข

2. การสร้างแบบลิเกิต (Likert's method) มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงความรู้สึกซึ่งมีลักษณะทางบวก ทางลบ หรือผสมกันก็ได้ โดยกำหนดค่าเป็นเชิงปริมาณในรูปของตัวเลข

3. การสร้างแบบออสกู๊ด (Osgood's method) มีลักษณะเป็นข้อความ โดยพิจารณาร่วมกับคำตอบซึ่งเป็นคำคุณศัพท์ แล้วผู้ตอบพิจารณาว่าความรู้สึกของผู้ตอบโน้มเอียงไปทางใด

สรุปว่า การวัดความพึงพอใจ สามารถที่จะวัดได้โดยการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กรการ ผ่านลงยังเครื่องมือที่ใช้วัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. งานวิจัยภายในประเทศ

กาญจนา ตระกูลบางคล้า (2538 , บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครู - อาจารย์ ผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อแยก

พิจารณาในแต่ละด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและของครูในทุกด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการทุกองค์ประกอบสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู

3. ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในด้านการคิดและแก้ปัญหา เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น การติดตามผลการปฏิบัติการสอนของครู ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานวิชาการ การสร้างสรรค์ แรงจูงใจแก่ครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการของครูและนักเรียน

4. ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยภาพรวมคือ การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการนิเทศการสอนงานวิชาการ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

วรรณภา นาทันริบ (2538 ,หน้า 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการที่ต้องแสดงออกถึงการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้ผู้บริหารตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู

วิชัย บุญบัณฑิต (2538, หน้า 150 -151) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งโดยภาพรวมและในแต่ละรายด้าน นอกจากนี้องค์ประกอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

อรอนงค์ ระจับพิศ (2538, หน้า 125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุดโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากในลำดับสูงสุด และการจัดการด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากในลำดับต่ำสุด ในด้านการศึกษาในระดับของสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่าทั้งโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ มีสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการดำเนินการตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการดำเนินการตามแผนการนิเทศอยู่ในลำดับสูงสุด การประเมินผลการนิเทศและการนำผลการประเมินไปใช้อยู่ในลำดับต่ำสุด

นวล เชาวน์ปรีชา (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและประเมินผลด้านการเรียนการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การควบคุมเวลาในการสอน 7) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน 8) การให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 3 ด้าน ที่อยู่ในระดับดีมาก คือ การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางด้านวิชาการ และการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับ การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ในภาพรวมมี 3 ด้าน คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

อรพร อุณากรสวัสดิ์ (2536, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษากว่าผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และของครูสายปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ 4) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวน 98 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 3,385 คน รวมทั้งสิ้น 3,483 คนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สุ่มแบบหลายชั้นคอน (multi-stage sampling) โดยคำนวณหาขนาดตัวอย่างครุทั้งหมดจากตารางสำเร็จรูปของยามาเน (Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่ามีเฉพาะองค์ประกอบด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้เพียงองค์ประกอบเดียวที่อยู่ในระดับมาก

2. ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่ประเมินโดยใช้ค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละของคะแนนเต็มจากแบบสอบและแบบวัด 10 ฉบับ พบว่าคุณลักษณะเพื่อพัฒนาสังคม ตอนที่ 2 ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด และวิชาคณิตศาสตร์ ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูสายปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้าน โดยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าของครูทุกองค์ประกอบ

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพียงองค์ประกอบเดียว คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ เฉพาะวิชาภาษาไทย และคุณลักษณะเพื่อพัฒนาอาชีพ ตอนที่ 1

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยภาพรวม คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายฉบับ ยังพบว่าองค์ประกอบด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คุณลักษณะทั่วไป และคุณลักษณะเพื่อพัฒนาอาชีพ ตอนที่ 1 ด้วย

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540, หน้า 187-188) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ยานาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) แต่ก็อยู่ในระดับมากทั้งสองแบบ และในการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารปรากฏว่าได้ใช้ในการดูแลมากที่สุด รองลงไปคือการกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และความเสนาหา ส่วนการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารปรากฏว่าได้ให้การให้รางวัลตามสถานการณ์มากกว่า บริหารงานแบบวางเฉย

2. การใช้อำนาจของผู้บริหารมีระดับปานกลางทุกประเภท โดยผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจตามกฎหมายมากที่สุด รองลงไปคืออำนาจการอ้างอิง อำนาจการเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ

3. ความศรัทธาของครูมีระดับปานกลาง โดยความศรัทธาของครูที่มีต่อโรงเรียนมีสูงที่สุด รองลงไปคือความศรัทธาของครูที่มีต่อเพื่อนครู และความศรัทธาของครูที่มีต่อผู้บริหาร แต่ค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันมาก

4. ความพึงพอใจในงานของครูมีอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในมีความสูงที่สุด รองลงไปคือความพึงพอใจโดยทั่วไป และความพึงพอใจภายนอก เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของครูในแต่ละข้อ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพึงพอใจในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับวิธีการบริหารของผู้บริหาร และข้อที่เกี่ยวกับความเหมาะสมของเงินเดือนกับงานที่ทำ ซึ่งครู - อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น สำหรับข้อที่ครู - อาจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุดคือข้อที่เกี่ยวกับงานที่ทำมีความมั่นคงสามารถที่จะทำในสิ่งที่ไม่ขัดกับคุณธรรม มีโอกาสทำงานโดยใช้ความสามารถของตนเอง และมีโอกาสที่จะทำงานเพื่อคนอื่นหรือส่วนรวม ซึ่งเป็นความพึงพอใจภายในทุกข้อ

สัมฤทธิ์ นวมะวัฒน์ (2540, หน้า 29) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้แบบสอบถาม OCDO กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในการศึกษา 2539 จำนวน 358 คน โดยศึกษาดำเนินการของโรงเรียน เพศของข้าราชการ อายุราชการ จากผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน 8 มิติตามทัศนะของข้าราชการครูโดยส่วนร่วมตามขนาดของโรงเรียน เพศของข้าราชการครู อายุราชการครู พบว่า ครูมีพฤติกรรมที่แสดงว่าไม่ขาดความสามัคคี มีขวัญ และความสัมพันธ์อันดี แต่มีอุปสรรคในการทำงานด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง กรุณาปรานี มุ่งผลงาน และห่างเหิน 2) พฤติกรรมของครูในมิติขาดความสามัคคีของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก พฤติกรรมของครูในมิติขวัญและมิติมิตรสัมพันธ์ของโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ พฤติกรรมของครูในมิติขวัญของครูเพศหญิงต่ำ

กว่าครูเพศชาย พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในมิติเป็นแบบอย่างของครูอายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี และครูอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ต่ำกว่าของครูอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี 3) บรรยากาศองค์กรการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ครูเพศชาย ครูเพศหญิง ครูอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ครูอายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี และครูอายุราชการ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เป็นแบบซึมเซา

วรินทร์ กาญจนระวีกุล (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความ สอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางใช้แบบภาวะผู้นำแบบการให้ที่ส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้แบบภาวะผู้นำแบบขายความคิด มากที่สุด และสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีระดับวุฒิภาวะอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสอดคล้องกับระดับวุฒิภาวะของครูตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด และแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับระดับวุฒิภาวะของครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะแบบขายความคิด แบบการ มอบหมายงานและวุฒิภาวะด้านจิตวิทยา

บุญเรือน ชโลธร (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการ ทำงานของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ต่างกันโดยผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มีส่วนทำให้ครูมีความพอใจในการทำงาน มากกว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมด้านมุ่งงาน และปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ และ ขนาดโรงเรียนไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาค (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรม ผู้นำ พบว่า คนที่มีอายุมากและมีประสบการณ์ในการทำงานมานานมักจะมีพฤติกรรมในการ ทำงานที่ดี อาจด้วยเพราะความเชื่อมั่นตนเองสูงมีค่านิยมที่ดีต่องานที่ทำ มีวุฒิภาวะ มี สถานภาพทางสังคม สิ่งเหล่านี้ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงาน

ชูศักดิ์ ชาญช่วง (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า 1) พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการรับทราบความก้าวหน้าการ ดำเนินงานตามแผน และด้านการเสริมสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก 2) การมีส่วนร่วมตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการ รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผน และด้านการเสริมสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชนอยู่ในระดับมากและ 3) พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาท

ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีสองด้าน คือ ด้านการจูงใจ และการกำหนดเป้าหมาย

บุษรา คุปตวินทุ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาห้องที่กันดาร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาห้องที่กันดาร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจในงานระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 7 ด้านเรียงตามลำดับคือ ลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะทางสังคมของตน ด้านนโยบายและการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเงินเดือน

สิริชัยชาญ พักจำรูญ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร พบว่า อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 10 แห่งทั่วประเทศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เช่น เมื่อเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี และอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับสูงคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ปรเมศร์ ขัตติยนนท์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 พบว่า 1) บุคลิกภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 3) บุคลิกภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง และ 4) องค์ประกอบของบุคลิกภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การตัดสินใจ ความอ่อนโยน และการจูงใจ

จิตาภรณ์ เฟื่องหนู (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า พฤติกรรมการบริหารสตรีด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก การกำหนดเป้าหมาย การจูงใจ การเป็นผู้นำ และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครู ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับการนับถือ และด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง

นิตยา ภูพันธ์ (2546, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของครูในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาวิชาพาณิชยการ เขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏจันทรเกษม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่มีต่อพฤติกรรมของครูในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับพฤติกรรมของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาวิชาพาณิชยการ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่ม 2 (ชัยสมรภูมิ) จำนวน 17 โรงเรียน รวม 34 คน และหัวหน้าหมวดครูผู้สอน จำนวน 1,015 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ผลการวิจัย

1) ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่แตกต่างกัน

2) ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับพฤติกรรมของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือค่อนข้างต่ำ

สมศักดิ์ พรหมจารีย์ (2547, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำทางวิชาการของศึกษานิเทศก์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของศึกษานิเทศก์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานีและ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2546 จำนวน

ทั้งสิ้น 728 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษา และตำแหน่งเป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ของ Likert 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์มากกว่ากิจสัมพันธ์

2. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันในสถานที่ต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาหลายเขต 2 สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบสูงสุดของสถานศึกษา จำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารด้านวิชาการ และพฤติกรรมที่แสดงออกในการบริหารวิชาการ ผู้บริหารจะทราบได้ โดยการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคคลในโรงเรียนที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยและองค์ประกอบที่แตกต่างในด้านสิ่งแวดล้อม และตัวแปรที่แตกต่างผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีปัจจัยส่งเสริม สร้างความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันไปด้วย โดยมีการปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขในสถานภาพที่แตกต่างกันของบุคคล เพื่อส่งผลให้หน่วยงานบริหารงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

วิกส์ตรอม (Wickstrom, 1971, p.1249) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คนในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยชากาตุน (Sakatoon) โดยวิธีให้ครูบอกสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จนโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู

สำหรับตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศและตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

เวเลซ (Velez, 1972, p 997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย” องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สถานภาพทางกาย ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหาร และการควบคุมงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ปฏิบัติไม่พอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลนโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1973, pp.191 - 207) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 ราย โดยแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูงและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โคลล์เมอร์ (Collmer, 1989, unpagged) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของแบบผู้นำของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนรัฐบาลรัฐเท็กซัส พบว่า ความพึงพอใจของครูจะสูงขึ้นเมื่อครูใช้แบบวิธีการที่เปิดเผยและใช้วิธีการแบบผสมผสาน ซึ่งมีพฤติกรรมการแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่ที่มุ่งให้ความอบอุ่น เอาใจใส่ดูแล สนใจต่อความรู้สึก ความต้องการ และสนใจต่อความคิดเห็นของครู การได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมีอิสระในความคิดใหม่ๆ การถูกควบคุมดูแลและที่มากหรือน้อยเกินไป จะส่งผลต่อความพึงพอใจของครูมาก

วินเดล (Windel, 1991, unpagged) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแบบผู้นำของครูใหญ่และองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยกลุ่มตัวอย่าง 255 คน จาก 15 โรงเรียนประถมในท้องถิ่นของรัฐ โดยใช้แบบวัดผู้นำ LBDO. ฉบับที่ 2 และ

แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมกับครู สามารถตัดสินใจได้ว่าลักษณะเด่นของแบบผู้นำของการใช้พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์และยึดหยุ่นในเสรีภาพโดยส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานของครูสูงขึ้น

ชิราคาชิ (Shirakashi , 1996 , unpagged) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมองค์การ ที่สอดคล้องกับประสิทธิผลภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีของฟิวดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler's and Garcia's) พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำคือ บุคลิกภาพ ความฉลาด และประสบการณ์ในความเป็นผู้นำตามสถานการณ์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบสูงสุดของสถานศึกษา จำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานด้านวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญและยึดงานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานเสริมที่ทำให้การดำเนินงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถอำนวยความสะดวกด้านการเรียนการสอนได้ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอันเป็นการสร้างความพึงพอใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพอใจ เต็มใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขกับงานที่ทำซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในที่สุด