

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP TRAITS AND TEACHER'S JOY AT WORK
IN THE SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 8

ธิปัตย์ ทั่นแสง¹
TIPAT TANSANG
มัทนา วังถนอมศักดิ์²
MATTANA WANGTHANOMSAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนอร์ธเฮาส์ และความสุขในการทำงานของครู ตามแนวคิดของมาเนียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร / ความสุขในการทำงานของครู

Abstract

The purposes of this research were to find 1) leadership traits of school administrators under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 8, 2) teachers' joy at work under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 8, 3) the relationship between leadership traits of school administrators and teachers' joy at work under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 8. The research sample were 48 schools under the Jurisdiction of

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Secondary Educational Service Area Office 8. The research instrument was a questionnaire concerning leadership traits of school administrators based on Northouse's concept and teacher's joy at work based on Manion's concept. The statistic used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The finding of this research were as the followings:

1) The leadership traits of school administrators under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 8, collectively and individually, was at the highest level.

2) Teacher's Joy at Work under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 8, collectively and individually, was at the highest level.

3) The relationship between leadership traits of school administrators and teacher's joy at work under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 8 was found at .01 level of statistical significance.

KEYWORDS : ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP TRAITS / TEACHER'S JOY AT WORK

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะเมื่อคนมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติ โดยคนที่มีคุณภาพต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีภูมิปัญญาซึ่งตรงกับวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) ที่คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : ฉ) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างสรรค์องค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการลงทุนที่สำคัญยิ่ง

ในการพัฒนาประเทศ และเราใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีต่างๆ ในบรรดาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการพัฒนา ซึ่งมีหลายปัจจัยนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด แม้เราจะมีปัจจัยอื่นๆ อย่างสมบูรณ์ แต่ถ้าทรัพยากรมนุษย์ไม่มีคุณภาพแล้วการพัฒนา ก็ไม่อาจประสบความสำเร็จได้ (พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2557)

ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น สถานศึกษาถือเป็นหน่วยทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนานักเรียน ให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต กล้าคิดกล้าทำและกล้าแสดงออก (Kae and Leon, 1981 : 120) โรงเรียนหรือสถานศึกษาควรมีการบริหารและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเจตนารมณ์ของการกำหนดสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลอย่างเต็มที่ โดยมีสิทธิและหน้าที่และอำนาจทางกฎหมาย มีการกำหนดให้สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป จึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพ มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ คำนึงถึงหลัก

ธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา, 2554 : 14)

สภาวะการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในประเทศไทยส่วนใหญ่ประสบปัญหาในด้านคุณภาพของการบริหารงานวิชาการที่ไม่เสมอภาคกัน แม้จะอยู่ในหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ภาระหน้าที่ต่างๆ ก็อยู่ในขั้นปรับตัวที่ไม่เป็นไปในแนวเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 1-3) ปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา เกิดจากโครงสร้างและหน่วยงานที่จัดการศึกษา ระบบบริหารจัดการสถานศึกษาหรือโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้เรียน และส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสาเหตุเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ จากสาเหตุดังกล่าวพบว่า ครูผู้สอนเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาการศึกษาที่เกิดขึ้นสามารถสรุปได้ 2 ประการ ดังนี้ 1) ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างและระบบบริหารจัดการ อาทิ 1.1) ปัญหาการผลิตครู ที่สำคัญสำคัญได้แก่ หลักสูตรการผลิตครูไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง จำนวนบัณฑิตที่จบใหม่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ครูกับไม่เพียงพอในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลน นอกจากนี้ยังพบว่าสถาบันผลิตครูมีจำนวนมาก ทั้งของภาครัฐและเอกชน และรับนิสิตนักศึกษาเพื่อผลิตครูมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน อีกทั้งสถาบันผลิตครูเหล่านั้นมีคุณภาพแตกต่างกัน รวมทั้งปัจจุบันความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมีน้อยลง เป็นผลทำให้คนคิดเก่งไม่ต้องการเป็นครู ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาดครูที่มีคุณภาพ 1.2) ปัญหาการขาดแคลนครู ขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะในสายในสาขาวิชาเฉพาะหรือสาขาวิชาขาดแคลน ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิชาชีพเฉพาะ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557 : 17-19) นอกจากนี้การขาดแคลนครูเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ประกอบกับอัตราการเกษียณอายุราชการของครูที่มีแนวโน้ม

มากขึ้น ข้อมูลจำนวนครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกษียณหรือจะเกษียณอายุราชการ ระหว่าง พ.ศ. 2556 - 2570 พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 280,233 คน โดย พ.ศ. 2562 มีครูเกษียณจำนวนมากสุดถึง 28,246 คน (มติชนออนไลน์, 2559) นอกจากนี้ปัญหาการขาดแคลนครูยังเกิดขึ้นกับโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีสัดส่วนค่อนข้างสูงและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำนวนนักเรียนและจำนวนครูมีอยู่น้อยมาก โดยทั้ง 2 ส่วนมีความสัมพันธ์กันคือ หากโรงเรียนใดมีนักเรียนจำนวนน้อยก็จะได้รับการจัดสรรครูน้อยไปด้วยตามนโยบายการจัดสรรครูส่งผลทำให้เกิดปัญหาครูสอนไม่ครบชั้น ครูคนหนึ่งต้องสอนมากกว่า 1 ชั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558 : 3) 1.3) ปัญหาการใช้ครู ครูมีภาระงานเป็นจำนวนมาก โดยมีหน้าที่หลักคือการสอน ทำแผนการสอน การสอบ นอกจากนี้ยังมีภาระหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอนอย่างเช่น งานการเงิน งานธุรการของโรงเรียน และโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติมเป็นจำนวนมาก ทำให้ครูต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปทำงานเหล่านั้น ทำให้งานการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักถูกลดความสำคัญลง ครูต้องทิ้งห้องเรียนและเวลาที่ใช้กับการสอนในปีหนึ่งเป็นจำนวนมาก (ไกรยศ ภัทรวาท, 2558) 2) ปัญหาที่เกิดจากตัวครูผู้สอน อาทิ 2.1) ปัญหาหนี้สินครู เป็นปัญหาที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคน แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของไทยตกต่ำหรือล้มเหลวจนทุกวันนี้ หนี้สินที่เกิดขึ้นทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานมีคุณภาพชีวิตลดลง จนต้องหางานพิเศษอื่นมาเสริม เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือนำไปใช้หนี้สินที่มีอยู่เดิม ทำให้การอุทิศเวลาให้กับการสอนเป็นไปอย่างไม่เต็มที่ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้หากเงินเดือนที่เป็นรายได้ประจำไม่เพียงพอต่อการนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือไม่เพียงพอสำหรับนำไปใช้หนี้เก่าที่มีอยู่แล้ว ครูก็จำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งต่างๆ เพิ่มขึ้น ทำให้เป็นหนี้สินต่อเนื่องเช่นนี้ต่อไป (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2559) 2.2) ปัญหา

คุณภาพครู ที่สำคัญได้แก่ ขาดความรู้ความสามารถทักษะการสอนที่เพียงพอที่จะถ่ายทอดแก่ผู้เรียน รวมถึงการขาดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครูบางส่วนใช้เวลาราชการที่ทำการสอนไปทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น ประกอบอาชีพเสริม ทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหาร และมีแนวทางการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้นในองค์กร ลดความขัดแย้งของบุคลากร ซึ่งความเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน และเกิดความรู้สึกรักเต็มใจที่จะทำงานให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดผลงานมีประสิทธิภาพ และทำให้งานหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ดังนั้นหากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีวิธีการ แนวทางในการป้องกันและแก้ปัญหาให้แก่ครู อีกทั้งสามารถจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงานให้แก่ครู ทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสม เพราะความสุขในการทำงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับนโยบายที่ดี แต่รวมไปถึงความใส่ใจบุคลากร และความสามารถในการทำงานร่วมกันด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรของหน่วยงานในอันที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป้าหมายของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
2. เพื่อทราบความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมโครงการวิจัย โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจาก เอกสาร งานวิจัย ปรับปรุงแก้ไข ขอบกพร่องต่างๆ ให้สมบูรณ์ จัดทำโครงร่างงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย ก่อนทำการพัฒนาเครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม และตรวจสอบเครื่องมือวิจัยด้วยเทคนิค IOC และดำเนินการทดลองเครื่องมือวิจัย เพื่อได้เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์ก่อนทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ จัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ประกอบด้วยโรงเรียนในจังหวัดราชบุรี จำนวน 26 โรงเรียน โรงเรียนในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 29 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 55 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง จากการเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 48 โรงเรียน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่าง จังหวัดราชบุรี จำนวน 23 โรงเรียน และกาญจนบุรี จำนวน 25 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 48 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 96 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (X_{tot}) ตามแนวคิดของนอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2004) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ดังนี้

1. ความฉลาดเฉลียว หมายถึง ความฉลาด มีไหวพริบและสติปัญญา สามารถคิดวิเคราะห์ พิจารณาเหตุการณ์ต่างๆ และแก้ไขปัญหาได้ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการรับรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ มีความเชื่อมั่น มีจิตใจที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม มีความหนักแน่น ไม่เชื่อข่าวสารง่าย มีความมั่นใจและมีความเชื่อมั่นในการกระทำของตน

3. ความตั้งใจ หมายถึง ความต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความขยัน อดทน อุทิศเวลา มีความมุ่งมั่น ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และยึดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4. ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้อื่น และองค์กรมีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ ยึดหลักการปฏิบัติที่ดี มีคุณธรรม ศีลธรรม มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความน่าเชื่อถือ

5. การเข้าสังคม หมายถึง ความเป็นมิตร เป็นกันเอง สุภาพอ่อนน้อม พุดจาสุภาพอ่อนโยน เป็นห่วงเป็นใยผู้อื่น มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ

ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Y_{tot}) ตามแนวคิดของมานีเยน (Manion, 2003) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้

1. สัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานโดยที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น ทำให้มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์

การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยพัฒนาตามแนวความคิดของนอร์ทเฮาส์ (Northouse)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้พัฒนาตามแนวคิดของมาเนียน (Manion)

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 คน (Content validity) ด้วยเทคนิค IOC (Index of item objective congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวม 30 ฉบับ นำมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.918

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาคีวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือเพื่อทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หนังสือขอความร่วมมือเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 โรงเรียน 96 ฉบับ และขอให้โรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนแก่ผู้วิจัยโดยตรงและทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมา 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่ามัธยเลขคณิต ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1992)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม

(n=48)

ข้อที่	คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความฉลาดเฉลียว (X_1)	4.51	0.43	มากที่สุด
2	ความเชื่อมั่นในตนเอง (X_2)	4.70	0.32	มากที่สุด
3	ความตั้งใจ (X_3)	4.67	0.38	มากที่สุด
4	ความซื่อสัตย์ (X_4)	4.70	0.38	มากที่สุด
	การเข้าสังคม (X_5)			มากที่สุด
รวม (X_{tot})		4.68	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (X_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ การเข้าสังคม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.34) ความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.32)

ความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.38) ความตั้งใจ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.38) และความฉลาดเฉลียว ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า อยู่ระหว่าง 0.32–0.43 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม

(n=48)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สัมพันธภาพ (Y_1)	4.78	0.30	มากที่สุด
2	ความรักในงาน (Y_2)	4.61	0.34	มากที่สุด
3	ความสำเร็จในงาน (Y_3)	4.52	0.42	มากที่สุด
4	การเป็นที่ยอมรับ (Y_4)	4.67	0.28	มากที่สุด
รวม (Y_{tot})		4.65	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.34) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สัมพันธภาพ ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.30) การเป็นที่ยอมรับ

($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.28) ความรักในงาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.34) และความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า อยู่ระหว่าง 0.28–0.42 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุข
ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุข
ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

(n=48)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	.639**	.756**	.727**	.481**	.856**
X_2	.781**	.516**	.435**	.370**	.672**
X_3	.657**	.489**	.516**	.286**	.637**
X_4	.359**	.334**	.335**	.330**	.437**
X_5	.706**	.322**	.230*	.322**	.490**
X_{tot}	.780**	.618**	.578**	.453**	.785**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความสุขในการทำงานของครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .785$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความสุขในการทำงานของครูแต่ละด้าน (Y) พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความสุขในการทำงานของครู ด้านสัมพันธภาพ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r_{xy} = .780$) และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความสุขในการทำงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .453$)

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน (X) กับความสุขในการทำงานของครู (Y_{tot}) พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าสังคม (X_1) กับความสุขในการทำงานของครู (Y_{tot}) มี

ความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r_{xy} = .856$) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (X_4) กับความสุขในการทำงานของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .437$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน (X_1 – X_5) กับความสุขในการทำงานของครู ในแต่ละด้าน (Y_1 – Y_4) พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_2) กับความสุขในการทำงานของครู ด้านสัมพันธภาพ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .781$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าสังคม (X_5) กับความสุขในการทำงานของครู ด้านความสำเร็จในงาน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($r_{xy} = .230$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเข้าสังคม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความตั้งใจ และด้านความฉลาดเฉลียว ตามลำดับ

2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ได้ต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษากำหนด ซึ่งจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความฉลาดเฉลียว มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความตั้งใจมุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ ยึดหลักการปฏิบัติที่ดี มีคุณธรรม ศีลธรรม การเข้าสังคม อีกทั้งมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตอกดิลล์ (Stogdill) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของผู้นำที่ดี พบว่า ลักษณะของผู้นำที่ดีมี 6 ด้านคือ 1) ลักษณะทางกาย 2) ภูมิหลังทางสังคม 3) สถิติปัญญาและความรู้ความสามารถ 4) บุคลิกภาพ 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน 6) ลักษณะทางสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ คือ 1) ความมีชีวิตชีวาและทนทาน 2) ความสามารถในการตัดสินใจผู้นำที่ดี 3) ความสามารถในการจูงใจ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความฉลาด มีไหวพริบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมกนุสัน (Magnuson) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น คุณลักษณะด้านส่วนตัวได้แก่ มีความยุติธรรม มีความรอบรู้ มีอารมณ์มั่นคงเปิดเผย เข้าใจง่าย มีความมั่นคง คือ คงเส้นคงวา และมีความเห็นใจผู้อื่น และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักที่จะมอบหมายงาน มีการวางแผนและจัดหน่วยงานได้ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสามารถตัดสินใจดี มีความสามารถในการติดต่อผู้อื่นได้ รู้จักใช้อำนาจเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรารภ หลงสมบูรณ์ ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร จงสมจิตต์ ได้ศึกษาเรื่อง

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการ
ความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด
สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะทางสังคม อยู่ในระดับมาก
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพร สระสม ได้ศึกษา
เรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะ
ของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของ
ผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน
ลักษณะทางสังคม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ ณัฐยากรณ์ เล็กสิงโต ได้ศึกษาเรื่อง
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตาม
การรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านหนอง
บอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน
มนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยัง
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันตดา ปันท์สน์ ได้ศึกษา
เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดย
ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางในการ
บริหารงานบุคคลได้ดี โดยส่งเสริมครูและบุคลากร
ทางการศึกษาให้เข้าร่วมกิจกรรมและการอบรมพัฒนา
บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีกิจกรรมที่ช่วยกระชับ
ความสัมพันธ์ของสมาชิกครูในโรงเรียนอยู่เสมอ ส่งผล
ให้ครูมีสภาพสังคมในการทำงาน ที่มีความเป็นกันเอง
สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ พูดคุย
เปิดเผย จริงใจกันอย่างเป็นมิตร ครูสามารถ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีความ

ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้อ
อาทรต่อกัน รู้จักแบ่งปัน และมีน้ำใจให้แก่เพื่อน
ร่วมงาน เมื่อครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ปัญหา
ความขัดแย้งในการทำงานก็น้อยลง ก่อให้การทำงาน
เป็นทีมมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
อภิชาติ นิลภทย์ ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน
กับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัด
สำนักงานเขตบางพลัด ผลการวิจัยพบว่า ความสุขใน
การทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดย
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย
ของ ฟรีเยอมุท และโชว์นไวลล์ (Freyermuth and
Schonewille) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน
และการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า
ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงาน โดย
เริ่มจากสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมี
ความสุข

3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความสุขในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า มี
ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 เป็นความสัมพันธ์แบบคล้ายตามกัน
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กร
เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดบรรยากาศ
วัฒนธรรมองค์กร และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด
ต่อการศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและ
ความสุขในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหาร
สถานศึกษาควรมีคุณลักษณะผู้นำที่ดีคือ ด้านความ
ฉลาดเฉลียว ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการ
บริหารงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไหวพริบและ
สติปัญญา สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารสร้างความ
เข้าใจกับผู้อื่น สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว และ
สามารถคิดวิเคราะห์พิจารณาเหตุการณ์และแก้ไข
ปัญหาได้ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารมี
วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ แสดงความรู้ความสามารถ
ของตนเอง มีจิตใจที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความ
เชื่อมั่นในความคิดการกระทำของตน ตัดสินใจได้
รวดเร็วถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ยึดมั่นใน
ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ด้าน

ความตั้งใจ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น อุทิศเวลาให้กับงาน มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน และยึดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารยึดหลักการปฏิบัติที่ดี มีคุณธรรม ศีลธรรม เคารพในเกียรติของตนเองผู้อื่นและองค์กร มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความน่าเชื่อถือ ด้านการเข้าถึงคน ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นมิตรและเป็นกันเอง ความเป็นห่วงเป็นใยผู้อื่น มีกิริยาท่าทางสุภาพอ่อนน้อม พุดจาสุภาพอ่อนโยน มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในองค์กรได้ ดังนั้น ถ้าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของครูก็จะอยู่ในระดับที่สอดคล้องกัน ถ้าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ความสุขในการทำงานของครูก็จะอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธรรม ไวยมิตรา ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

ผลจากการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีนโยบายหรือแนวทางใน

การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น การสนับสนุนความรู้ การอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนาวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ เกิดความชำนาญในการบริหารงาน และมีแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของครู เช่น การจัดกิจกรรมให้ครูได้ผ่อนคลายจากการทำงาน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรักความสามัคคีในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้แนวทางและส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครูให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และสวัสดิการของข้าราชการครูเพื่อยกระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูให้สูงขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ให้เกิดความมั่นใจในการปรับปรุง และพัฒนาตนเองไปสู่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

2. ควรศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

รายการอ้างอิง

- ไกรยศ ภัทรราช. **คอลัมน์: Education Ideals: คดีตารางชีวิตครูใน 1 ปี**. ประชาชาติธุรกิจ วันที่ 23-25 กุมภาพันธ์ 2558. เข้าถึงเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2559. จากฐานข้อมูล New Center.
- ณัฐยากรณ์ เล็กสิงโต. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.” งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- บังอร จงสมจิตต์. “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.
- ปรารภ หลงสมบุญ. “คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ปนัดดา ปิ่นทัศน์. “คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. **เทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ**. เข้าถึงเมื่อ 19 ธันวาคม 2557, เข้าถึงได้จาก http://region4.pord.go.th/Ewt_news.php?nid=1619.
- มติชนออนไลน์. **ครูแท้เกษียณ 2.8 แสนคนใน 15 ปี สาขาคณิตศาสตร์ขาดแคลนมากที่สุด**. เข้าถึงเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2559, เข้าถึงได้จาก http://matichon.co.th/new_detail.php?newsid=1450177140
- รัชพร สระสม. “การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2558-2561**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2558.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2545.
- _____. **ประสิทธิภาพการบริหาร**. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์ จำกัด, 2543.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. **ตั้งกองทุนแก้หนี้ครู 2 หมื่นล้าน**, เข้าถึงเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2559 เข้าถึงได้จาก ฐานข้อมูล New Center.
- สำนักงานเลขาธิการสภา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. **สาระสังเขปประเด็นการปฏิรูปประเทศไทยด้านการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานการพิมพ์, 2557.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา. **แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษากรุงเทพฯ, 2554.
- อภิชาติ นิลภทัย. “ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

- Barnard, Chester I. **Organization and Management**. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1969.
- Best, John W. **Research in Education**. 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall, 1997.
- Chung, Kae H., and Megginson, Leon C. **Organization Behavior Development Managerial Skills** New York: Harper and Row Publishers, 1981.
- Cronbach, Lee J. **Essential of Psychological Testing**, 3rd New York: Harper & Row Publisher, 1987.
- Fred, Lunenburg C., and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**, 5th ed. New York: Wadsworth Cengage Learning, 2008.
- Freyermuth, Paul A. and Drs. Reinder J. Schonewille. “HAPPY WORKPLACES! HAPPY? ARE YOU NUTS” **The Journal of The Conference for Global Transformation** 9, 2009.
- Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. Determining Sample Size for Research Activities. **Journal for Education and Psychological Measurement**, No.3, 1970.
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill, 1961.
- Manion, J. “Joy at work: creation a positive workplace.” **Journal of Nursing Administration** 33, 2003.
- Northouse, Peter G. **Leadership Theory and Practice**, Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc., 2004.
- Ralph, Stogdill M. **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: the Free Press, 1974.
- Warren, Magnuson G. **The Characteristics of Successful School Business Manager**. Los Angeles: University of Southern California, 1991.
- Warren, Magnuson G. **The Characteristics of Successful School Business Manager**. Los Angeles: University of Southern California, 1991.