

372.42.08

31.11.25

10

การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การ
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

กาญจณพันธ์ อักษรสิทธิ์

10 ต.ค. 2548

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2548

กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์.(2548). “การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”. ปรินญาณพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์
กลิ่นกุหลาบ, อาจารย์ทัศนาก ทอภักดี.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนและ
สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อหาตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถทำนาย
สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 77 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน
โดยใช้กลุ่มเขตโรงเรียนเป็นขั้นในการสุ่ม ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นผู้บริหาร
โรงเรียน จำนวน 69 คน และครูผู้สอน จำนวน 276 คน รวมทั้งสิ้น 345 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม
อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ
คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนากลุ่ม ด้านการฝึกอบรม
ครูประจำการ และด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง

สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มีความ
สมบูรณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกระดับ เรียงตามลำดับ
คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า อยู่
ในระดับมากทุกมิติ เรียงตามลำดับ ลำดับแรกคือ การกำหนดเป้าหมาย และลำดับสุดท้ายคือ
การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

2. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพองค์การของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนากลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติ
การ และการพัฒนาหลักสูตร สามารถทำนายสภาพองค์การโดยรวมของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY OF INTERNAL SUPERVISION PERFORMANCES EFFECTING
ORGANIZATIONAL HEALTH IN PRIMARY SCHOOLS UNDER THE BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION

AN ABSTRACT
BY
KANCHANAPHAN AKSORNSIT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2005

Kanchanaphan Aksornsit. (2005). *"A study of Internal supervision performances effecting organizational health in Primary Schools under the Bangkok metropolitan administration"*. Master Thesis. M.Ed. (Education Administration). Bangkok : Graduate school, Srinakharinwirot University : Advisor Committees : Assist Prof. Dr. Phairojana Klinkularb, Mrs. Tasana Thongpukdee

The purposes of this research were: 1) to study the internal supervision performances and organizational health in primary schools under the Bangkok metropolitan administration. 2) to study relationship between internal supervision and organizational health in primary schools under the Bangkok metropolitan 3) to find out variables of internal supervision that can predication organizational health in primary schools under the Bangkok metropolitan administration. The sample used in this study consisted of 77 primary schools under the Bangkok metropolitan administration drawn by multistage random sampling. The replier were the administrator 69 persons and teacher 276 persons. The instrument used for data collection was five rating scale questionnaires. The reliability value of questionnaires were 0.98. Percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient and the stepwise multiple regression analysis were statistically used for data analysis.

The study revealed that:

1. The internal supervision performances in primary schools under the Bangkok metropolitan administration as a whole were at high level, when considered separately were at high level, orderly, curriculum development, action research, group development, staff development and direct assistance to teachers.

The organizational health in primary schools under the Bangkok metropolitan administration as a whole were at high level. When considerate level tasks were at high level, orderly, institution level, managerial level, and technical level, when considered separately dimension were at high level, the first was goal setting and the last was education innovation.

2. There was a positive relationship between the internal supervision performances and the organizational health in primary schools under the Bangkok metropolitan administration at the .01 level of statistical significance.

3. The group development, action research and curriculum development can predicted organizational health in primary schools under the Bangkok metropolitan administration at the .01 level of statistical significance.

การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
กาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

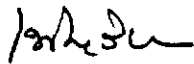
เรื่อง

การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ของ

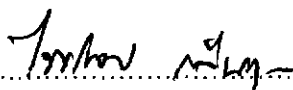
กาญจน์พันธ์ อักษรสิทธิ์

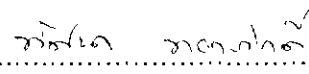
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

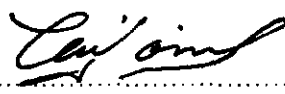


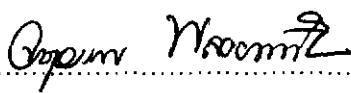
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)
วันที่ ๒๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

 ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

 กรรมการ
(อาจารย์ ทศนา ทองภักดี)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง รน.)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ อาจารย์ทัศนาศ ทอภักดี กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยความเอาใจใส่และ เอื้ออาทรตลอดมา ผู้วิจัยสำนึกในพระคุณของท่านเป็นอย่างสูง และขอระลึกไว้ในความทรงจำตลอดไป

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง, อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ซึ่งได้ให้ข้อแนะนำอันเป็นประโยชน์ ทำให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ รองศาสตราจารย์อัฉรา สุขารมณ์ อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ นางสาวมาสวิมล รักบ้านเกิด และนางสุดสวาท พูลานันทกุลธร ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยด้วยความเคารพยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ที่ได้ดูแลช่วยเหลือเมื่อผู้วิจัยไปขอคำปรึกษาอย่างอบอุ่น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงเรียนวัดสน โรงเรียนวัดสุวรรณาราม โรงเรียนวัดเศวตฉัตร โรงเรียนวัดปฐมบุตร ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือประกอบการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ อาจารย์ขวัญจิรา ทองนำ นางสาวธรรมนันท์กกา แจ่มสว่าง และนายธนพงษ์ พยัคฆพงษ์ ที่ได้ช่วยเหลือเรื่องการจัดกระทำข้อมูล การพิมพ์และจัดรูปเล่ม ตลอดจนขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดขอขอบคุณ กรุงเทพมหานครที่ได้ให้โอกาสแก่ผู้วิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

คุณความดีและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

กาญจณพันธ์ อักษรสิทธิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของเนื้อหา.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	7
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การนิเทศภายในโรงเรียน.....	14
ความหมายและความสำคัญ.....	14
ขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน.....	16
การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของ Glickman.....	17
การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	34
สุขภาพองค์การ.....	36
ความหมายและความสำคัญ.....	36
แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ.....	40
ลักษณะของสุขภาพองค์การตามแนวคิดใหม่.....	42
มิติสุขภาพองค์การ.....	48
การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสุขภาพองค์การ.....	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	77
งานวิจัยต่างประเทศ.....	77
งานวิจัยภายในประเทศ.....	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล	90
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	91
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	92
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล	94
การวิเคราะห์ข้อมูล	95
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	103
สมมติฐานการวิจัย	103
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	103
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	104
การเก็บรวบรวมข้อมูล	104
การวิเคราะห์ข้อมูล	104
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
การอภิปรายผล	106
ข้อเสนอแนะ	114
บรรณานุกรม	116

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก สำเนาหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ในการวิจัย.....	129
ภาคผนวก ข ตารางค่าอำนาจจำแนก (r) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	135
ภาคผนวก ค ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการ ปฏิบัติงานนิเทศภายในและสุขภาพองค์กร.....	140
ภาคผนวก ง ตัวอย่างแบบสอบถาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผล ต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	151
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	166
ภาคผนวก ฉ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล	168
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	172

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากร จำแนกตามกลุ่มเขต	86
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มเขตและขนาดโรงเรียน	87
3	จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน	96
4	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	97
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	98
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน กับสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	99
7	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนที่สามารถทำนายสภาพองค์การ ระดับสถาบัน ของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	100
8	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนที่สามารถทำนายสภาพองค์การ ระดับการจัดการ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	101
9	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนที่สามารถทำนายสภาพองค์การ ระดับปฏิบัติการ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	101
10	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนที่สามารถทำนายสภาพองค์การโดยรวม ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	102

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในสภาวะการณ์ปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545 : 31) ประเทศไทยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อที่จะปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายของกระแสโลก และสามารถยืนหยัดอยู่บนเวทีโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรีมั่นคง และมีสันติสุข โดยปัจจัยที่จะสามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายดังกล่าวได้ คือ คุณภาพของคน (ดารี บุญชู. 2545 : 2) ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ที่มีแนวคิดในการพัฒนาประเทศแบบองค์รวมโดยยึด "คน" เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อการพัฒนาสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน ทั้งนี้การพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักการศึกษา. 2545ค : 44)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคน ซึ่งหากคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง (ดารี บุญชู. 2545 : 2) ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ได้มีพระราชดำรัสไว้ว่า..."งานด้านการศึกษาเป็นงานที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของชาติเพราะความเจริญและความเสื่อมของชาตินั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาของพลเมืองเป็นข้อใหญ่" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : ปกหลัง) ในทำนองเดียวกันพลาโต (Plato) นักปราชญ์ชาวกรีกผู้เขียนหนังสือเรื่อง "สาธารณรัฐ" (The Republic) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการศึกษาว่า "รัฐเป็นอย่างไร โรงเรียนต้องเป็นอย่างนั้น" และ "สิ่งที่ท่านต้องการให้มีในรัฐ ท่านต้องมอบให้โรงเรียนรับไปทำ" (จรัส นวลนิม. 2540 : 205)

เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา โรงเรียนจึงต้องมีมาตรฐานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ประเสริฐ สมะลาภา กล่าวว่า การที่จะดูว่าการจัดการศึกษามีคุณภาพและได้พัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้น อาจพิจารณาได้จาก 2 ประเด็น คือ 1) ผลที่เกิดขึ้นคือนักเรียน (ผลผลิต) 2) ดูปัจจัยและวิธีการหรือกระบวนการว่ามีปริมาณและคุณภาพมากพอที่จะทำให้เกิดผลหรือไม่ (สำนักการศึกษา. 2542 : 1)

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีหน้าที่จัดการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 มีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดจำนวน 431 โรงเรียน ได้พยายามพัฒนาการศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อให้โรงเรียนในความรับผิดชอบมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานครระยะ 5 ปี อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาของชาติด้วย

การประเมินแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540-2544) ที่ผ่านมา แม้ว่าได้ให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพการศึกษา และมีความพยายามที่จะทำให้โรงเรียนของกรุงเทพมหานครมีการศึกษาได้มาตรฐาน ตามวิสัยทัศน์การศึกษาของกรุงเทพมหานครที่ว่า "การศึกษากทม. ก้าวหน้า มีมาตรฐาน ทันสมัย ดำรงความเป็นไทย ในความเป็นสากล" โดยสนับสนุนปัจจัยที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณภาพการศึกษา อาทิเช่น การผลิตสื่อการเรียนการสอน การอบรมครูแกนนำในวิชาหลัก (คณิตศาสตร์ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์) การจัดเครื่องมือและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ให้กับโรงเรียน การนิเทศการศึกษา พยายามให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักการศึกษา. 2540ก : 23) และพบว่า ด้านคุณภาพการศึกษา จากการประเมินความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2544 ยังมีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการประเมินที่ไม่มีกลุ่มประสบการณ์ใด ประสบความสำเร็จในระดับน่าพอใจ คิดเป็นร้อยละ 4.87, 3.48, 16.01, 9.75, 12.06 และ 4.41 ตามลำดับ (สำนักการศึกษา. 2545ก : 25-121) ด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของครูอาจารย์ ส่วนหนึ่งยังไม่เปลี่ยนพฤติกรรมทางการสอน การพัฒนาครูอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการถ่ายทอดให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคข้อมูลข่าวสารยังไม่เพียงพอ (สำนักการศึกษา. 2540ก : 3)

ดังนั้นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้พร้อมอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กร อันหมายถึง ความสามารถปฏิบัติการกิจการจัดการเรียนการสอนได้บรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตร นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากการศึกษาวิเคราะห์ผลงานวิจัยและการศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษาของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่จำเป็นและส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนได้แก่ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครู และด้านการบริหารโรงเรียน ซึ่งปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยทักษะการบริหาร คุณลักษณะและการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครูประกอบด้วยขวัญกำลังใจ คุณลักษณะและการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยกระบวนการบริหารงาน 6 งาน การนิเทศภายในโรงเรียน และการประเมินตนเอง (สำนักการศึกษา. 2542 : 4-11)

การพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา นั้น เครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งคือ การนิเทศการศึกษา เพราะการนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ดังที่วิชาข้างป็น (2541 : 2) กล่าวไว้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อให้มีมาตรฐานและปรับสภาพการจัดการเรียนการสอนให้ทันความเจริญและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ให้แนวคิดไว้ว่า คุณภาพทางการศึกษาจะเกิดขึ้นได้และมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ 3 ประการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ที่ต้องดำเนินการไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการนิเทศที่เกิดจากการนิเทศของบุคลากรในโรงเรียนเอง ย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาภายในภาวะปกติได้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในเป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือครูให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความพอใจมั่นใจและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และส่งผลต่อผู้เรียนในที่สุด นั่นคือนักเรียนมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 23-27)

กรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการนิเทศการศึกษา จึงกำหนดเป็นนโยบายให้โรงเรียนในสังกัดจัดโครงการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดมา และได้เน้นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน กล่าวคือ (1) เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผน พัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากรและการบริหารโรงเรียนด้านอื่น ๆ (2) เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรของโรงเรียน ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพ (3) เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (สำนักงานการศึกษา. 2540ข : 9)

งานนิเทศภายในโรงเรียนจึงนับได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังปรัชญาการนิเทศ ที่ว่า “การนิเทศการศึกษา คือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา” (สุเทพ เมฆ. 2540 : 47)

นักการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายงานนิเทศการศึกษาไว้ต่าง ๆ กัน อาทิเช่น กู๊ด (Good. 1973 : 574) กำหนดว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือครูในการเลือกและปรับปรุงเกี่ยวกับจุดประสงค์การสอน เนื้อหาการสอน วิธีการสอน การใช้สื่อ การใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร และวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน แฮริส (Harris. 1985 : 10-12) กำหนดขอบข่ายงานนิเทศการศึกษาไว้ 10 งาน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดครูผู้สอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสื่อการสอน การฝึกอบรมครูประจำ

การ การประชุมพิเศษครูใหม่ การบริการพิเศษ การประชาสัมพันธ์ และการประเมินผลการเรียน การสอน สำหรับกลิคแมน (Glickman. 1985 : 7-9) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ 5 งาน คือ การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมครูประจำการ การพัฒนากลุ่มและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จากขอบข่ายงานนิเทศดังกล่าวจะเห็นว่า แต่ละแนวคิดล้วนมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นกระบวนการ หนึ่งในระบบการทำงานของโรงเรียน การนิเทศที่มีประสิทธิภาพพิจารณาได้จากผลที่เกิดขึ้น ระหว่างการนิเทศ ซึ่งอาจประเมินจากการมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ระดับความ พึงพอใจในงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ความ ผูกพันเชื่อมั่นในผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพิจารณาจากผลการ นิเทศ เช่นการเพิ่มปริมาณงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ของบุคลากร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น (มนัสกุล กำริสุ. 2540 : 7) อาจกล่าว ได้ว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ หลายประการด้วยกัน อาทิเช่น การจัดการเกี่ยวกับบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การดำเนินงานตามขั้นตอน ความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารครูและชุมชน การจัดสรรทรัพยากรได้ถูกต้องเพียงพอ ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนการมุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถบ่งบอก "มิติสุขภาพองค์กร" ของโรงเรียนได้

จากแนวคิดของ มายส์ (Miles) กับฮอย และเฟลด์แมน (Hoys & Feldman) กล่าวว่า สุขภาพองค์กรเป็นความสามารถของระบบการทำงานภายในองค์กร ที่บ่งบอกถึงความพร้อม ในการปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ดาฟท์ (Daft. 1986 : 104) ให้ทรรศนะว่าใน การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร องค์กรที่มีสุขภาพดีแสดงว่า การบริหาร งานขององค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่ราบรื่นบุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์กรมีผลผลิตสูง เบคฮาร์ด (Beckhard. 1997 : 326) กล่าวว่า องค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้น มีการจัดโครงสร้าง อย่างเป็นระบบ มีการทำงานเป็นทีม

จากที่กล่าวมาข้างต้น การปฏิบัติงานนิเทศภายใน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการ ทำงานของโรงเรียนนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสุขภาพองค์กร ถ้าหากโรงเรียนมีการ ดำเนินงานนิเทศภายในอย่างมีคุณภาพ สามารถช่วยเหลือสนับสนุนแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึง ต่อเนื่องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ และ สามารถพัฒนาครูและนักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมบรรยากาศที่ดี พัฒนากลุ่ม และทีมงานที่เข้มแข็งแล้ว ก็จะสามารถส่งผลถึงสุขภาพองค์กรที่สมบูรณ์ของโรงเรียนด้วย

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อันเป็นบทบาทและภารกิจของโรงเรียนประถมศึกษา จำเป็นที่จะต้องหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหา เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียน ซึ่ง มายส์ (อัจฉรพร แก้วมรกต. 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก Miles : 1965) ได้ให้ทรรศนะว่า ถ้าจะมีการปรับปรุงสถานศึกษา สิ่งแรกที่จะต้องศึกษา คือ "สุขภาพองค์กร" (Organizational health) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 234) ที่เสนอแนะว่า การพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรนั้น ส่วนหนึ่งสามารถพิจารณาได้จากสุขภาพองค์กร การที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีปัจจัยหลายอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เพราะเหตุว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นดำเนินการในลักษณะเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางการศึกษาที่นำเข้าสู่ระบบหรือกระบวนการ อันได้แก่ นโยบายของหน่วยงานระดับสูง บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยเหล่านี้เมื่อถูกนำเข้าสู่ระบบแล้วก็จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการขององค์กร ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศการศึกษา ให้กลายเป็นผลผลิตคือคุณภาพของนักเรียนตามแนวนโยบายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ผลผลิตของโรงเรียนมีประสิทธิผลก็คือการปฏิบัติงานวิชาการของครู แต่การที่ครูจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยการนิเทศการศึกษา เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแก่ครูในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ด้วยเหตุว่าโรงเรียนเป็นองค์กรให้บริการสังคมที่เป็นระบบ ถ้าหากมีการปฏิบัตินิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้สุขภาพองค์กรของโรงเรียนมีความสมบูรณ์ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร ได้นำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้สุขภาพองค์กรของโรงเรียน มีความสมบูรณ์การจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพสัมฤทธิ์ผลตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

ความมุ่งหมายในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน และสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถทำนายสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน 5 งาน คือ การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมครูประจำการ การพัฒนากลุ่มและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ อีกทั้งได้ทราบถึงระดับความสมบูรณ์ของสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครใน 3 ระดับ 8 มิติ ได้แก่ 1. ระดับสถาบัน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย บุคลากรของสถาบัน 2. ระดับการจัดการ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนทรัพยากร ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน 3. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขวัญในการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการ และการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนและสภาพองค์การของโรงเรียนอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน 5 งาน ได้แก่ 1) การช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การฝึกอบรมครูประจำการ 4) การพัฒนากลุ่ม 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ กับสภาพองค์การ 8 มิติ ใน 3 ระดับ ได้แก่ 1. ระดับสถาบัน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย บุคลากรของสถาบัน 2.ระดับการจัดการ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนทรัพยากร ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน 3. ระดับการปฏิบัติการประกอบด้วย ขวัญในการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการ การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 431 โรง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 77 โรงเรียน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 77 คน ครูผู้สอน จำนวน 308 คน รวมทั้งสิ้น 385 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา 5 งาน คือ

3.1.1 การช่วยเหลือครูโดยตรง

3.1.2 การพัฒนาหลักสูตร

3.1.3 การฝึกอบรมครูประจำการ

3.1.4 การพัฒนากลุ่ม

3.1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา 8 มิติ ใน 3 ระดับคือ

3.2.1 ระดับสถาบัน ประกอบด้วย

3.2.1.1 การกำหนดเป้าหมาย

3.2.1.2 บุคลากรของสถาบัน

3.2.2 ระดับการจัดการ ประกอบด้วย

3.2.2.1 การติดต่อสื่อสาร

3.2.2.2 การสนับสนุนทรัพยากร

3.2.2.3 ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน

3.2.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย

3.2.3.1 ขวัญในการปฏิบัติงาน

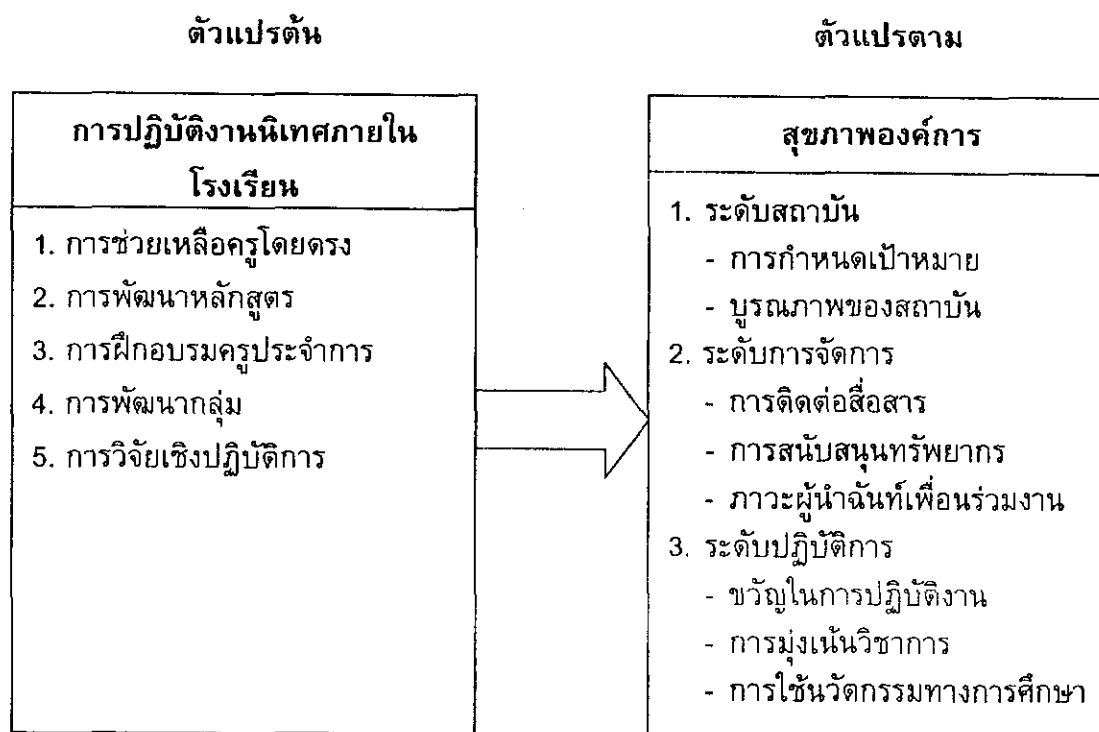
3.2.3.2 การมุ่งเน้นวิชาการ

3.2.3.3 การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าในระบบโรงเรียน การปฏิบัติงานนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็น ทั้งนี้เพราะเป็นการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา หรือประสิทธิผลของโรงเรียน และสามารถบ่งบอกถึงสภาพองค์การของโรงเรียนได้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน และนำแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 1985) ซึ่งระบุขอบข่ายงานนิเทศการสอนไว้ 5 งาน ได้แก่ 1. การช่วยเหลือครูโดยตรง 2. การพัฒนาหลักสูตร 3. การอบรมครูประจำการ 4. การพัฒนางานกลุ่ม 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และได้ศึกษาเกี่ยวกับ สภาพองค์การตามแนวคิดของมายส์ (Miles, 1973) ซึ่งได้กำหนดลักษณะมิติสภาพองค์การที่บ่งบอกถึงควมมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การไว้ 10 มิติ ประกอบด้วย 1. เป้าหมายที่ชัดเจน 2. การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม 3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม 4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ความสามัคคี 6. ขวัญ 7. การใช้นวัตกรรมในการทำงาน 8. ความเป็นอิสระ 9. สามารถในการปรับตัว 10. สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม และได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสภาพองค์การที่พัฒนาขึ้นโดย ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของฮอยและเฟลด์แมน ทำให้ได้เครื่องมือวัดมิติสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Organizational Health Inventory = OHI) 3 ระดับ 7 มิติ ระดับ ได้แก่ 1. ระดับสถาบัน ประกอบด้วย บุรณภาพของสถาบัน 2. ระดับการจัดการ ประกอบด้วย อิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์การสนับสนุนทรัพยากร 3. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขวัญในการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษางานวิจัยการวิเคราะห์สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ของพรณี สุวดี (2537) ซึ่งได้นำแนวคิดของมายส์กับของฮอยและเฟลด์แมนมาพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า มิติสภาพองค์การตามแนวคิดดังกล่าวสามารถใช้วัดมิติสภาพองค์การของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ โดยศึกษาสุขภาพองค์การ 8 มิติ ใน 3 ระดับ ได้แก่ 1. ระดับสถาบัน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย บุรณภาพของสถาบัน 2. ระดับการจัดการ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนทรัพยากร ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน 3. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขวัญในการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการ การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

ทั้งนี้เพราะเห็นว่ามิติสุขภาพองค์การและการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดดังกล่าวมีความเหมาะสมและครอบคลุมระบบโรงเรียน โดยผู้วิจัยมีความเชื่อว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่สุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ได้ และได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนและสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนและสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน
3. ตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถทำนายสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ในการที่จะปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครูให้ครูเกิดการพัฒนา และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูมีความพึงพอใจและมั่นใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยมีขอบข่ายงาน 5 ด้าน คือ การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมครูประจำการ การพัฒนากลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1.1 การช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึง งานให้บริการแก่ครูเกี่ยวกับเรื่องการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงในการปรับปรุงการสอน การให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ปัญหาและช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน ตลอดจนแนะนำแหล่งความรู้ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ครู

1.2 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง งานเกี่ยวกับการพิจารณา ทบทวนและปรับปรุงเนื้อหาสาระในการเรียน การนำหลักสูตรไปใช้ การวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ตลอดจนวิธีการวัดผลประเมินผล การเรียนการสอน

1.3 การฝึกอบรมครูประจำการ หมายถึง งานเกี่ยวกับการสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาแก่คณะครูในโรงเรียน รวมทั้งการให้โอกาสครูในการรับรู้เกี่ยวกับข่าวสาร ความรู้ทางวิชาการ กฎ คำสั่ง ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 การพัฒนากลุ่ม หมายถึง งานเกี่ยวกับการที่คณะครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียนในรูปคณะกรรมการ หรือคณะทำงานและการฝึกให้ครูเรียนรู้และมีทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง งานเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและในโรงเรียนอย่างเป็นระบบโดยครูหรือคณะทำงาน เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ในการเรียนการสอนและการมีประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

2. สุขภาพองค์การ หมายถึง ความสามารถของระบบการทำงานภายในองค์การ โดยพิจารณาจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของระบบโรงเรียนในระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการซึ่งทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

3. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สมรรถภาพของโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของระบบโรงเรียน 8 มิติใน 3 ระดับ ซึ่งทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง มิติต่างๆ ในแต่ละระดับ มีดังนี้

3.1 ระดับสถาบัน หมายถึง ระดับภารกิจของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมรวมทั้งชุมชนและกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียน ประกอบด้วย มิติการกำหนดเป้าหมายและบรรณภาพของสถาบัน

3.1.1 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันกำหนดเป็นปรัชญา นโยบายหรือสภาพที่พึงประสงค์ โดยเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนปรากฏอยู่ในแผนปฏิบัติงานมีความสอดคล้องตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและนโยบายของกรุงเทพมหานคร และประชาสัมพันธ์ให้ครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนทราบและเข้าใจตรงกัน

3.1.2 บรรณภาพของสถาบัน หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีอิสระ และมั่นคง ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาตามต้องการของชุมชนได้โดยปราศจากแรงกดดันจากองค์การบุคคลหรือกลุ่มอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง

3.2 ระดับการจัดการ หมายถึง ระดับภารกิจของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับความสามารถในการบริหารโรงเรียนตามภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย มิติการติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนทรัพยากร และภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน

3.2.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์และการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถร่วมกันปฏิบัติภารกิจในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2.2 การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารงานบุคลากร งานธุรการ การเงินพัสดุ และงานอาคารสถานที่ที่โรงเรียนมีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

3.2.3 ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู โดยปฏิบัติตนเสมือนเพื่อนร่วมงานที่สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างเป็นระบบและกระตุ้นให้ครูได้ร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย

3.3 ระดับปฏิบัติการ หมายถึง ระดับภารกิจของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับความสามารถของบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อสร้างเสริมคุณภาพของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ประกอบด้วย มิติขวัญในการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการและการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

3.3.1 ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ การเชื่อฟังและการมีศรัทธาต่อผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รวมถึงความรับผิดชอบ ความพึงพอใจ การปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับ

3.3.2 การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียน จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดสื่ออุปกรณ์การสอน การนิเทศภายในตลอดจนการวัดผลและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี

3.3.3 การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านการรู้จักนำแนวคิด เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน สื่อการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความก้าวหน้าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 431 โรงเรียน

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

6. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

7. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (สำนักงานการศึกษา. 2545ช : 39) โดยแบ่งขนาดโรงเรียนเป็น 3 ขนาดคือ

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 400 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401-800 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของงานวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาสาระสำคัญทางวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาและสภาพองค์การ ในบทนี้จึงขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็นที่ได้ศึกษาดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน

1.1 ความหมายและความสำคัญ

1.2 ขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน

1.3 การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของ Glickman

1.3.1 การช่วยเหลือครูโดยตรง

1.3.2 การพัฒนาหลักสูตร

1.3.3 การฝึกอบรมครูประจำการ

1.3.4 การพัฒนากลุ่ม

1.3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1.4 การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. สภาพองค์การ

2.1 ความหมาย ความสำคัญ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพองค์การ

2.3 ลักษณะของสภาพองค์การตามแนวคิดใหม่

2.4 มิติสภาพองค์การ

2.4.1 ระดับสถาบัน

2.4.1.1 การกำหนดเป้าหมาย

2.4.1.2 บุคลากรของสถาบัน

2.4.2 ระดับการจัดการ

2.4.2.1 การติดต่อสื่อสาร

2.4.2.2 การสนับสนุนทรัพยากร

2.4.2.3 ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน

2.4.3 ระดับปฏิบัติการ

2.4.3.1 ขวัญในการปฏิบัติงาน

2.4.3.2 การมุ่งเน้นวิชาการ

2.4.3.3 การใช้วัดกรรมทางการศึกษา

3. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสุขภาพองค์กร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

4.2 งานวิจัยในประเทศ

1. การนิเทศภายในโรงเรียน

การจัดการศึกษาในโรงเรียนจะประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา สำหรับกระบวนการนิเทศการศึกษานั้นถือว่ามีมีความจำเป็นต่อระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายและส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการนิเทศการศึกษาที่เกิดจากบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินการนิเทศ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำการทำงานซึ่งเรียกการนิเทศการศึกษาลักษณะนี้ว่า “การนิเทศภายในโรงเรียน” (นิตยา ทองไทย, 2542 : 26-27)

1.1 ความหมายและความสำคัญ

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ตามแนวคิดที่ได้ศึกษามีดังนี้

ไฉน ยังละอ (2540 : 10) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 51) ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกคน โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 176) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ในการที่จะปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครูโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ครูเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าใน

วิชาชีพ มีความพอใจและมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น

การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน ซึ่ง อัญชลี โพธิ์ทอง (2541 : 83-84) กล่าวแยกเป็นประเด็นไว้ดังนี้

1. ขณะที่การนิเทศจากภายนอกกระทำไม่ได้ไม่ทั่วถึง การนิเทศภายในโรงเรียนสามารถแทนการนิเทศจากภายนอกได้
 2. การนิเทศภายใน ช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนของตนเอง ให้มีคุณภาพดีขึ้น
 3. การนิเทศภายในเป็นวิธีการช่วยตนเองของโรงเรียน ซึ่งกระทำได้ทันทีที่มีความต้องการการนิเทศเพื่อปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูในโรงเรียน
 4. การนิเทศภายใน สั้นเบื่องบประมาณไม่มากเท่ากับการนิเทศจากภายนอก
 5. การนิเทศภายในจัดทำโดย บุคลากรของโรงเรียน ซึ่งรู้ปัญหาด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนดีอยู่แล้วไม่ต้องเสียเวลาศึกษาเพิ่มเติม การช่วยเหลือครูอาจารย์ในโรงเรียนสามารถทำได้ทันที
 6. การนิเทศภายใน ช่วยให้ครูอาจารย์ รู้สึกว่าตนได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และรู้สึกภาคภูมิใจว่าการบริหารเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือในการแนะนำวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอน มีแนวโน้มจะได้รับความร่วมมือสูง
 7. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียน กระทำในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่โรงเรียนมีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 8. การนิเทศภายในเป็นวิธีการส่งเสริมให้บุคคลของโรงเรียนแต่ละคนได้แสดงออกในการพัฒนาการสอนของตน นับเป็นการเสริมความสามารถพิเศษของบุคลากรในด้านการสอนซึ่งยังผลให้บุคลากรมีขวัญดีขึ้น
 9. การนิเทศภายใน เป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคลากรภายในโรงเรียนพบปะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์กัน นับเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะให้ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานวิชาการได้มาก
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2540ข : 9) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนกล่าวคือ
1. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร วิธีการสอน สื่อการวัดผล ประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนด้านอื่น ๆ
 2. เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ
 3. เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยเพิ่มพลังของครูและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อหลักสูตร ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ขณะเดียวกันทำให้ครูมีความมั่นใจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของตน

1.2 ขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน

งานนิเทศภายในโรงเรียนนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งงานนิเทศภายในโรงเรียนที่กล่าวถึงนี้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษามาใช้ กู๊ด (Good. 1973 : 574) ได้กำหนดขอบข่ายงานนิเทศการศึกษาไว้ 6 งาน ได้แก่ 1. การช่วยเหลือครูในการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์การสอน 2. การช่วยเหลือครูในการเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน 3. การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงการใช้วิธีการสอน 4. การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงการใช้สื่อการสอน 5. การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร 6. การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงวิธีการประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งต่อมา แฮริส (Harris. 1985 : 10-12) ได้กล่าวถึงงานนิเทศการศึกษาประกอบด้วย 10 งาน คือ 1. การพัฒนาหลักสูตร เป็นการออกแบบหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรที่จะนำมาใช้ รวมถึงการกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ แผนการสอน กำหนดบทเรียนติดตามและประเมินผลหลักสูตร 2. การจัดการเรียนการสอน เป็นการจัดทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่ และสื่อการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด 3. การจัดบุคลากรเป็นการคัดเลือกผู้สอนให้เหมาะสมกับการสอน 4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นการออกแบบและการจัดเตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกสำหรับการสอน สถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม 5. การจัดหาสื่อการสอน คัดเลือกและจัดหาสื่อการสอนที่เหมาะสมกับหลักสูตรที่กำหนด 6. การฝึกอบรมครูประจำการ เป็นการวางแผนการจัดประสบการณ์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูผู้สอน 7. การปฐมนิเทศครูใหม่ 8. การบริการพิเศษ เป็นงานเกี่ยวกับการบริการที่จะช่วยให้กิจการของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ 9. งานพัฒนาการประชาสัมพันธ์เป็นงานเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจอันดีอันจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย การแจ้งข่าวคราวความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ชุมชน 10. งานประเมินผลการเรียนการสอน เป็นงานเกี่ยวกับการวางแผนการจัดและดำเนินกิจกรรมทุก ๆ ด้าน กลิคแมน (Glickman. 1985 : 7-9) ได้กล่าวถึงงานนิเทศภายในโรงเรียนไว้ทั้งหมด 5 งาน ได้แก่ 1. การช่วยเหลือครูโดยตรง 2. การพัฒนาหลักสูตร 3. การฝึกอบรมครูประจำการ 4. การพัฒนากลุ่ม 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครกำหนดขอบข่ายการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ไว้ทั้งหมด 6 งาน คือ 1. งานวิชาการ 2. งานกิจการนักเรียน 3. งานบุคลากร 4. งานอาคารสถานที่ 5. งานธุรการการเงินและพัสดุ 6. งานความสัมพันธ์กับชุมชน (สำนักงานการศึกษา. 2540ค : 23)

พิจารณาจากขอบข่ายการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนจะเห็นได้ว่า แต่ละแนวคิดล้วนแล้วแต่มุ่งเน้นพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของกลิคแมนมากำหนดเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย

1.3 การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของ Glickman

1.3.1 การช่วยเหลือครูโดยตรง การช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศที่จะต้องช่วยเหลือครูให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ ทั้งนี้เพื่อจะทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การช่วยเหลือครูเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จะช่วยให้อาจารย์ได้มองเห็นภาพการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน การช่วยเหลือครูโดยตรงมีหลายวิธี อาทิเช่น (Glickman, 1985 : 258-263)

การนิเทศแบบคลินิค การนิเทศแบบคลินิคเป็นวัฏจักรของการนิเทศการสอนซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ผู้นิเทศกับครูจะมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงในการวิเคราะห์พฤติกรรมและกิจกรรมการเรียนการสอนนี้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

การสังเกตการสอน โดยใช้วิธีการตามโครงสร้างของการนิเทศแบบคลินิคสรุปแล้วมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประชุมครูก่อนการสังเกต ผู้นิเทศกับครูผู้สอนประชุมร่วมกันเกี่ยวกับเหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต จุดเน้นในการสังเกต วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่นำไปใช้ ระยะเวลาในการสังเกต เวลาที่จะใช้ประชุมหลังจากการสังเกต เพื่อว่าทั้งผู้นิเทศและครูผู้สอนจะได้ทำความเข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจน

ขั้นที่ 2 การสังเกตในชั้นเรียน เป็นขั้นที่ดำเนินการตามข้อตกลงร่วมกันในช่วงการประชุมก่อนการสังเกตการสอน ผู้นิเทศอาจจะเลือกใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีเดียวหรือหลาย ๆ วิธีก็ได้ อาทิเช่น พิจารณาตัวบ่งชี้ทางกายภาพ ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมายจากการสังเกต เป็นขั้นตอนที่ผู้สังเกตออกมาจากการสังเกตในชั้นเรียน พร้อมทั้งคิดค้นหาคำตอบที่จะแก้ไขปัญหาจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้พบ โดยทำการตีความ วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมไว้ในแบบสังเกตการสอน

ขั้นที่ 4 การประชุมครูภายหลังการสังเกต เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศจัดให้มีการประชุมเพื่ออภิปรายถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสุดท้ายจัดทำแผนปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

ขั้นที่ 5 การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศ เป็นการวิเคราะห์ขั้นตอนต่าง ๆ ทั้ง 4 ขั้นตอนที่ผ่านมาว่ารูปแบบ กระบวนการเป็นที่พอใจหรือไม่ มีสิ่งใดบกพร่องและต้องการแก้ไขในจุดใดบ้าง ขั้นตอนนี้อาจจัดขึ้นในช่วงสุดท้ายของการประชุมหรือหลังการประชุม 2-3 วัน โดยไม่จำเป็นจะต้องจัดประชุมอย่างเป็นทางการ การปฏิบัติตามแผนในขั้นต่อไปจะเป็น

ภาระหน้าที่ของครู ผู้นิเทศก็เตรียมตัวไว้พิจารณาแผนในการจัดประชุมครั้งต่อไปและกำหนดวิธีการในการสังเกตการสอนใหม่ ๆ ขึ้นมา

การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เนื่องจากจำนวนครูผู้สอนมากจึงทำให้เกิดความยุ่งยากสำหรับผู้นิเทศในการแบ่งเวลาให้ความช่วยเหลือครูทุกคนตลอดปี ทำให้เกิดการขาดความต่อเนื่องที่จะพัฒนาครู ประชุม หรือสังเกตการสอน ดังนั้นแนวทางที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ครูอย่างเหมาะสมวิธีหนึ่งคือการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนโดยที่ผู้นิเทศเป็นครูผู้สอนด้วยตนเอง หากครูเหล่านี้มีทักษะในการสังเกตและเข้าใจรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิกเป็นอย่างดี จะทำให้การช่วยเหลือครูวิธีนี้เป็นรูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพได้ ผู้นิเทศมีบทบาทเป็นเพียงผู้ฝึก ผู้จัดทำตารางเวลา และผู้เข้าใจปัญหา ก็จะสามารถทำให้ครูช่วยเหลือกันเองโดยผ่านกระบวนการนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ คือ การฝึกอบรม การจัดทำตารางเวลา และการแก้ไขปัญหา (Glickman, 1985 : 265-268)

1) การฝึกอบรม การฝึกอบรมควรจะเริ่มต้นด้วยการประชุม 45-60 นาที อย่างน้อย 3 ครั้ง โดยการประชุมครั้งแรกเป็นการอธิบายถึงแนวความคิดของการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน การวางแผนเกี่ยวกับขั้นตอนปฏิบัติและระยะเวลาที่จะต้องใช้ โดยการนำวิดีโอเทปที่ถ่ายการสังเกตการสอนในห้องเรียนมาอธิบายประกอบหรือการทดลองเป็นตัวอย่างให้ดู ในตอนท้ายการประชุมครั้งนี้ให้มีการแบ่งกลุ่มสำหรับการนิเทศในการประชุมครั้งที่สอง เป็นการแจ้งจุดมุ่งหมายและรายละเอียดของขั้นตอนในการนิเทศแบบกลุ่มเพื่อน เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง (ประมาณ 3-6 สัปดาห์) ก็ควรจะมีการประชุมเพื่อติดตามดูความคืบหน้า พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะของสมาชิกเพื่อปรับปรุงต่อไป ที่สำคัญคือแผนงานนี้ควรมีพื้นฐานมาจากการตกลงกันและการสมัครใจ

2) การจัดทำตารางเวลา ตารางการใช้เวลาควรจะเป็นการรวมกลุ่มของครูที่แผนการสอนเหมือนกัน หรืออาจใช้เวลาพักรับประทานอาหารกลางวันสำหรับประชุม หรืออาจจัดผู้อื่นมาสอนแทนสัก 2-3 วันต่อปี เพื่อให้ครูได้มีเวลาสังเกตการสอนในห้องเรียนได้ อีกกรณีหนึ่งก็อาจรวมห้องเรียนเพื่อสอนร่วมกันโดยครูคนเดียวในบางวิชา ทั้งนี้จะโดยวิธีใดก็ตามที่จะให้ครูมีเวลามาร่วมแผนการนิเทศที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันวางแผนไว้

3) การแก้ไขปัญหา ผู้นิเทศต้องอำนวยความสะดวกให้กับครูที่เข้าร่วมแผนงาน ที่จะต้องทำให้ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศได้ศึกษาและมีใช้อย่างเพียงพอ เช่น สื่อเครื่องมือรวมทั้งวิธีการในการสังเกตการสอน สำหรับการตรวจสอบข้อมูล ผู้นิเทศอาจเข้าไปในชั้นเรียน 2-3 สัปดาห์ต่อครั้งหรืออาจให้กลุ่มครูเขียนรายงานข้อสังเกตหรือความก้าวหน้าให้ทราบ

การให้ความช่วยเหลือโดยตรงอย่างอื่น ในขณะที่การนิเทศส่วนใหญ่จะเป็นการวางแผนระยะยาวที่ทำอย่างละเอียดรอบคอบ แต่ก็ยังมีกรณีที่เกิดความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งจะต้องมีผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือเรื่องที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ผู้นิเทศต้องให้ครูสามารถพบได้ มีการจัดเวลาให้และมีตัวแทนไว้คอยช่วยเหลือ ผู้นิเทศควรจะไปเยี่ยมพบปะครูตามห้องพักครู ห้องเรียนในช่วงพักเรียนหรือเลิกเรียนแล้ว

นอกจากนั้นผู้นิเทศควรจะจัดเวลาไว้ในแต่ละสัปดาห์เป็นช่วงเวลาให้ความช่วยเหลือและแนะนำแก่ครู อย่างน้อยให้เขาสามารถไปปรึกษาใครได้ในวันใดเวลาไหน การวางแผนในการให้ความช่วยเหลือไว้จะทำให้ครูหลุดลุ่ยถึงปัญหาที่สำคัญและค้นหาแนวทางแก้ไข ปัญหาการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศของความเชื่อมั่นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์

การให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่างกับการประเมินผลอย่างเป็นทางการ การประเมินอย่างเป็นทางการเป็นวิธีการที่ใช้วัดว่าครูปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับหรือไม่ ส่วนการให้ความช่วยเหลือโดยตรงเป็นการให้ความช่วยเหลือครู โดยประเมินจากความจำเป็นของห้องเรียน เพื่อให้มีการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนนับว่าเป็นรูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพรูปแบบหนึ่ง ผลจากการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนมีทัศนคติและการรับรู้ที่ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Glickman, 1985 : 264)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้นิเทศที่มีต่อครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูเป็นตัวจักรสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน หากครูพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอน แต่ขาดการเหลียวแลหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้นิเทศแล้ว ย่อมจะส่งผลไปถึงคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ให้คำจำกัดความการช่วยเหลือครูโดยตรงว่าเป็นงานเกี่ยวกับการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงในการปรับปรุงการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ปัญหาและช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน ตลอดจนแนะนำแหล่งความรู้และผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ครู

1.3.2 การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรเป็นงานสำคัญงานหนึ่งของการนิเทศการสอน เป็นงานเกี่ยวกับการปรับปรุง สร้าง วางแผนการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การวางแผนการสอน การปรับปรุงเนื้อหาสาระในการเรียน หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญในระบบการศึกษา การจัดการศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักสูตร เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนหัวใจของการสอน เป็นที่รวมจุดหมายการสอน เนื้อหาและกิจกรรมต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544 : 15) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และรวมถึงการผลิตเอกสารต่าง ๆ สำหรับผู้เรียน

ด้วย ชูศรี สุวรรณโชติ (2544 : 88) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรจะเกิดขึ้นเมื่อมีเหตุการณ์ต่างๆ ที่สำคัญ เช่น เมื่อวิทยาการต่าง ๆ ของสังคมและของโลกเปลี่ยนแปลงไป และผู้ใช้หลักสูตร อันได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครองเรียกร้อง รวมทั้งเมื่อข้อมูลพื้นฐานของสังคม และชุมชนเปลี่ยนแปลง เหตุการณ์ข้างต้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาหลักสูตร อย่างไรก็ตาม ครูสามารถนำหลักสูตรมาสร้างหรือปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับปัญหา ความสนใจ ความต้องการของวิถีชีวิตของนักเรียนในห้องเรียนของตน ซึ่งถือว่าได้นำหลักสูตรไปใช้อย่างถูกต้อง ดังนั้นผู้บริหาร ครู ผู้เกี่ยวข้องตลอดจนผู้ปกครองควรมีความเข้าใจหลักสูตรอย่างถ่องแท้ ครูนับว่าเป็นบุคคลสำคัญเพราะเป็นผู้ใช้หลักสูตรโดยตรง จะเข้าใจและทราบปัญหาว่าหลักสูตรมีส่วนใดบ้างที่ติดอยู่แล้วและส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรครูควรจะไปมีส่วนร่วมในการเลือก ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร ถ้าหลักสูตรเป็นไปตามความต้องการของครู สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และสถานการณ์ปัจจุบันแล้วครูย่อมนำหลักสูตรไปใช้ด้วยความเต็มใจ จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรโดยให้ครูมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการเรียนของนักเรียนและทัศนคติของนักเรียนที่ใช้หลักสูตรใหม่ดีกว่าผลการเรียนของนักเรียนที่ใช้หลักสูตรที่ครูไม่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและพบว่า เมื่อครูได้มีส่วนร่วมในการเลือก ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรแล้วครูเหล่านั้นจะมีความเต็มใจที่จะใช้หลักสูตรนั้นอยู่เสมอ ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรเรื่องที่ผู้นิเทศควรคำนึงถึง คือ 1. ควรพัฒนาหลักสูตรไปในแนวทางใด 2. ครูผู้สอนควรมีส่วนร่วมในระดับใด กลิคแมน (Glickman) ให้ทรรศนะว่า หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาของการสอน คู่มือการสอน หนังสือ และอุปกรณ์การสอน ซึ่งองค์ประกอบหลักสูตรมีลักษณะเป็นชุดมีความต่อเนื่อง มีขอบเขต และมีความสมดุลอย่างเหมาะสม ในการพัฒนาหลักสูตรผู้นิเทศควรพิจารณาหาคำตอบ 3 ประการคือ 1. นักเรียนควรได้รับประสบการณ์อะไร 2. ลำดับเนื้อหาหลักควรเป็นอย่างไร 3. จะประเมินผลการเรียนนั้นได้อย่างไร โดยทั่วไปการพัฒนาหลักสูตรมีพื้นฐานมาจากนโยบายของรัฐ ค่านิยมของนักการศึกษา ชุมชน ความต้องการของนักเรียน สภาพเศรษฐกิจและเงื่อนไขทางสังคมในอนาคต การพัฒนาหลักสูตรมักสรุปอยู่ในรูปของปรัชญาการศึกษาของแต่ละสถานศึกษานั้น ๆ ทั้งนี้เพราะปรัชญาการศึกษาจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา หลักสูตรสามารถพัฒนาได้ในหลายระดับ เช่น จากผู้เชี่ยวชาญภายนอก ผู้เชี่ยวชาญภายในโรงเรียน คณะกรรมการทำงานเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียน และตัวครูเอง หรืออาจพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใช้เองโดยมีผู้เชี่ยวชาญทำงานร่วมกับคณะครู การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของผู้เกี่ยวข้องจะชี้ถึงความสำเร็จ และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี (Glickman, Gordon & Ross Gordon. 1995 : 307-312)

ผู้นิเทศซึ่งเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องพิจารณาถึงครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรนั้นว่ามีความรู้ความสามารถในระดับใด ซึ่งครูแต่ละคนจะมีระดับความสามารถที่แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น อาจ

แบ่งได้เป็น 3 ระดับ (1) ระดับการรักษาสภาพเดิม (2) ระดับการประสานงาน และ (3) ระดับสร้างสรรค์

(1) ระดับการรักษาสภาพเดิม ครูในกลุ่มนี้จะสนใจการใช้ตำราเรียน หนังสือคู่มือ และกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ ไม่มีการเตรียมการวัดผลมาก่อนทำให้ได้ผลออกมาหลายรูปแบบ เมื่อจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงก็จะปรับเพียงเล็กน้อย ซึ่งจะไม่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น ส่วนใหญ่ครูกลุ่มนี้ปฏิบัติตามคำสั่งจากหน่วยเหนือหรือผู้บังคับบัญชา

(2) ระดับการประสานงาน ครูผู้สอนในกลุ่มนี้คำนึงถึงการบูรณาการเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเงื่อนไขและความเป็นจริงในโลกปัจจุบัน เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างวิชา จุดเน้นของหลักสูตรยังอยู่ที่ทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ การปรับปรุงหลักสูตรยังเป็นการหาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติให้มีความเป็นไปได้ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรของครูกลุ่มนี้จะอยู่ที่การเน้นความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับนวัตกรรมหรือเนื้อหาของหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ โดยนำความคิดใหม่ ๆ ไปปรับปรุงตามความเหมาะสม หรือเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์มักจะกระทำในช่วงสั้น ๆ

(3) ระดับสร้างสรรค์ ครูผู้สอนในกลุ่มนี้จะพยายามรวบรวมแนวคิดหลาย ๆ แบบไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการสำรวจหลักสูตรเพื่อหาคำตอบและตอบคำถามบางประการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลที่ต้องการหาคำตอบประกอบการตัดสินใจ ใช้แนวความคิดและปัญหาเป็นศูนย์กลางในการจัดทำหลักสูตร ซึ่งจะเน้นความคิดรวบยอดของวิชานั้น ๆ ให้สัมพันธ์กับวิชาอื่น นอกจากนี้ยังใช้ผลงานวิจัยประกอบการตัดสินใจปรับปรุงหลักสูตรในระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ได้ตรงเป้าหมายและความต้องการของชุมชน (Glickman, Gordon & Ross Gordon. 1995 : 319-320)

ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องรู้ว่าครูผู้สอนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมีขีดความสามารถอยู่ในระดับใด และหาวิธีเพิ่มขีดความสามารถให้กับครูในการจัดทำหลักสูตร เช่น ครูผู้สอน กลุ่มที่สนใจหลักสูตรในระดับรักษาสภาพเดิมผู้นิเทศอาจจะวางแผนให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบมากขึ้น มีโอกาสในการร่วมคิด ตัดสินใจโดยการชี้แนะของผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะนี้จะเป็นการสร้างหลักสูตรที่มาจากความร่วมมือของทุกฝ่ายและเป็นการเพิ่มความสามารถของครูยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ครูผู้สอนจะใช้หลักสูตรให้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการพัฒนาและการปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างมีอิสระ ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตร ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรในปัจจุบัน ได้แก่ รูปแบบของหลักสูตร แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ระดับการมีส่วนร่วมของครู สำหรับการวิจัยนี้ได้ระบุคำจำกัดความของการพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นงานเกี่ยวกับการพิจารณา ทบทวน และปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน

การวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ตลอดจนวิธีการวัดผล ประเมินผลการเรียนการสอน

1.3.3 การฝึกอบรมครูประจำการ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคนในหน่วยงาน (เรืองวิทย์ แสงรัตน. 2542 : 57) การฝึกอบรมครูประจำการเป็นการให้บริการเพื่อเสริมความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านวิชาการแก่ครูผู้สอน กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 119) กล่าวว่า การฝึกอบรมครูประจำการหมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การฝึกอบรมครูประจำการจึงเป็นกิจกรรมที่จัดตามความต้องการขององค์การหรือบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้เสริมทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (รักษนก เจริญพร. 2542 : 46) ดังนั้นการฝึกอบรมครูประจำการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 142) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การเลือกใช้วิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ระยะเวลา และงบประมาณของหน่วยงานเป็นสำคัญ กิจกรรมโดยทั่วไปมีดังนี้ (1) การฝึกอบรม (2) การพัฒนาโดยวิธีให้มีประสบการณ์จากงาน ได้แก่ การให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงาน การสอนงาน การเข้าร่วมเป็นกรรมการ การเข้าร่วมกลุ่มทำงาน (3) การพัฒนาตนเอง โดยวิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับงานปฏิบัติงาน การประชุมพิเศษ การให้ทำงานในฐานะลูกมือหรือผู้ช่วย การฝึกงานต่อจากการศึกษาภาคฤดูร้อน การฝึกอบรมระยะสั้น การไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาทำงาน หรือใช้เวลาทำงานบางส่วน วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาเพิ่มเติม เป็นต้น สมรักษ์ กิจเดช (2544 : 43) กล่าวว่า การฝึกอบรมครูประจำการดำเนินการได้ตั้งแต่การวางแผนจัดโครงการสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้แก่คณะครูโดยคำนึงถึงความต้องการและสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน การประชุมพิเศษครูบรรจุใหม่หรือย้ายมาใหม่ จัดประชุม อบรม สัมมนา หรือส่งไปรับการอบรมจากสถาบันอื่น ให้ไปศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ ให้ครูได้ขยายผลความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อให้บุคลากรอื่นได้ทราบ จัดปายนิเทศเพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครูในโรงเรียน จัดหาหนังสือวารสารทางวิชาการไว้บริการแก่ครู ตลอดจนการแนะนำแหล่งวิทยากรในท้องถิ่นที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การแข่งขัน คำสั่ง เอกสารระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครูทราบ

กลิคแมน (Glickman. 1985 : 279-297) ได้กล่าวถึงรายละเอียดในการทำแผนฝึกอบรมครูประจำการ ไว้ดังนี้

1. ให้บริการบนพื้นฐานของครูแต่ละคน ในการกำหนดหัวข้อที่จะจัดโครงการฝึกอบรมครู ผู้นิเทศสามารถจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อจากการสังเกตและการฟัง การศึกษาจากข้อมูลที่บ้านทักไว้ การใช้แบบสำรวจปลายเปิด การใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นต้น
2. รูปแบบกิจกรรม และวิธีการต่าง ๆ ในการฝึกอบรมครูประจำการ

2.1 การติดตามช่วยเหลือและให้คำแนะนำ โดยครูที่มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถพิเศษได้รับมอบหมายให้คอยช่วยเหลือแนะนำครูใหม่อย่างต่อเนื่องเป็นรายบุคคล

2.2 การพัฒนาทักษะ ประกอบด้วยการประชุมปฏิบัติการการช่วยเหลือแนะนำระหว่างฝึกอบรมการปฏิบัติการ ช่วยให้ครูสามารถถ่ายโยงทักษะที่ได้รับนำไปใช้จริงในห้องเรียน

2.3 ศูนย์รวมครู จัดสถานที่ที่ครูสามารถพบปรึกษาหารือพูดคุยกันในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะการสอน การวางแผนสร้างนวัตกรรมหรือรวบรวมและสร้างสื่อการเรียนการสอน

2.4 การสัมมนาครู การที่ครูร่วมกันเรียนรู้และฝึกประสบการณ์แบบเข้ม ในเฉพาะเรื่อง เฉพาะทักษะหรือเรื่องที่ยากซับซ้อนติดต่อกันหลายวัน/หลายสัปดาห์

2.5 การให้การสนับสนุนโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การที่ครูในโรงเรียนเดียวกันหรือหรือแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน ทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการเรียนการสอนหรือการช่วยเหลือกันและกัน

2.6 การจัดเครือข่ายการปฏิบัติงาน การที่ครูจากโรงเรียนอื่น ๆ ร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้โดยทางเครือข่ายเชื่อมโยงทางคอมพิวเตอร์ จดหมายข่าว โทรสาร และจัดประชุมสัมมนาร่วมกันเป็นครั้งคราว

2.7 ครูวิทยากรแกนนำ การที่ครูมีส่วนร่วมในการเตรียมผู้นำและการช่วยเหลือครูคนอื่น โดยแสดงบทบาทผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้นำเสนอการฝึกอบรมการปฏิบัติการ ครูผู้ประสานงาน เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้นำด้านการสอน เป็นนักพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น ครูที่ทำหน้าที่ผู้นำช่วยเหลือครูคนอื่นยังได้ประสบการณ์ด้านการพัฒนาในอาชีพด้วย

2.8 ครูในฐานะนักเขียน ซึ่งอาจจะเขียนวารสารส่วนบุคคล บทความ ข้อคิดเห็นต่อเรื่องต่าง ๆ โดยมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานหรือบทความเป็นทางการลงตีพิมพ์ในวารสารทางการศึกษาต่าง ๆ

2.9 แผนการฝึกอบรมครูเป็นรายบุคคล เป็นวิธีการที่ครูจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและจุดประสงค์ของการพัฒนาสำหรับตนเอง วางแผนดำเนินการตามแผนกิจกรรมและประเมินผล

2.10 การร่วมโครงการ เป็นการที่โรงเรียนร่วมกันวางแผนและดำเนินการโครงการหรือร่วมกับมหาวิทยาลัย บริษัทเอกชนต่าง ๆ โดยต่างความเสมอภาคกันมีสิทธิเท่าเทียมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และร่วมดำเนินงานได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

นอกจากนี้ การวางแผนการฝึกอบรมครูผู้นิเทศยังต้องคำนึงถึงเครื่องมือและสิ่งต่าง ๆ ที่จะจัดการให้บริการ ในการฝึกอบรม เช่น การเชิญวิทยากร การเตรียมการกับผู้พูด การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกให้เรียบร้อยและเพียงพอ จัดเตรียมเครื่องดื่ม อาหาร

ตารางการอบรม และแบบประเมินผลหลังอบรมเป็นต้น จากการศึกษาเกี่ยวกับการใช้วิธีการใหม่ๆ ในหลักสูตรของโรงเรียน 36 แห่ง ของมลรัฐจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980-1981 ได้ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนการฝึกอบรมครูประจำการร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนจะให้ผลสำเร็จต่อโครงการสูง (Glickman, 1985 : 279-280)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า การฝึกอบรมครูประจำการมีความหมายต่อครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ในการจัดการฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับความต้องการและระดับความสามารถของครู การจัดฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จต้องเป็นการวางแผนระยะยาวเป็นการปฏิบัติงานกลุ่มย่อย มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การพิจารณาลักษณะของบุคคลและกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมและการจัดเตรียมการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ให้พร้อม ช่วยเสริมให้การจัดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ระบุความหมายของการฝึกอบรมครูประจำการว่าเป็นงานบริการเกี่ยวกับการสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาแก่คณะครูในโรงเรียน รวมทั้งการให้โอกาสแก่ครูในการรับรู้เกี่ยวกับข่าวสารความรู้ทางวิชาการ กฎ คำสั่ง ระเบียบแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3.4 การพัฒนากลุ่ม การทำงานจะสำเร็จได้ผลดีต้องมาจากความคิดเห็นและการร่วมกันปฏิบัติงานของบุคลากรหลายฝ่าย การทำงานเป็นหมู่คณะเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รู้จัก อธิบาย เรียนรู้ความสามารถของกันและกัน ได้แสดงความคิดเห็นเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดี กลุ่มที่ทำงานได้ผลมีประสิทธิภาพและการดำเนินงานราบรื่น ส่วนใหญ่จะมีผู้นำที่มีความชำนาญตระหนักถึงปัจจัยด้านความสำเร็จของกลุ่ม มีการเลือกกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มที่ชัดเจนสามารถจัดการเกี่ยวกับปัญหาการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ตลอดจนขจัดความขัดแย้งให้เป็นข้อมูลที่โปร่งใส และกำหนดรูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสม การพัฒนากลุ่มเป็นการช่วยให้ครูร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอน เป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำในการพัฒนากลุ่มสิ่งที่จะต้องพิจารณา คือมิติต่าง ๆ ของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ บทบาทของสมาชิกกลุ่ม การแก้ไขความขัดแย้ง การเตรียมการประชุม และกระบวนการในการมีส่วนร่วมของกลุ่มขนาดใหญ่ ซึ่ง กลิคแมน กอร์ดอน และรอสส์กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross Gordon, 1995 : 313-332) ได้กล่าวถึงสาระแต่ละด้าน ดังนี้

1. มิติต่าง ๆ ของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย 2 ด้านคือ ด้านเนื้องาน และด้านเน้นตัวบุคคล ด้านเนื้องานประกอบด้วยเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการประชุมกลุ่ม กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะสามารถดำเนินการในสิ่งที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ได้สำเร็จ ส่วนด้านเน้นบุคคลกลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะเน้นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในการประชุมกลุ่ม ทำให้เกิดบรรยากาศของการอยากพบปะกันเพื่อทำให้งานของกลุ่มประสบผลสำเร็จ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจะมีการประชุมที่เป็นการเป็นงานและจริงจัง ครูจะผูกพันตัวเองกับครูคนอื่น ๆ ในการถกเถียงเกี่ยว

กับการที่จะทำให้การสอนของโรงเรียนประสบความสำเร็จดีขึ้น กล่าวคือ กลุ่มที่มีผลงานจะมีการประชุมที่เน้นทั้งมิติด้านงานและด้านบุคคล ดังนั้นในการปฏิบัติงานกลุ่มเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ผู้นิเทศต้องปฏิบัติต่อกลุ่มให้เกิดมิติทั้ง 2 ด้าน (Glickman, Gordon & Ross Gordon. 1995 : 330-332)

2. บทบาทของสมาชิกกลุ่ม สิ่งแรกที่ผู้นิเทศต้องคำนึงถึงก่อนดำเนินงาน คือ พฤติกรรมที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลมากน้อยเพียงใด ซึ่งรายละเอียดแต่ละด้านมีดังนี้ (Glickman, Gordon & Ross Gordon. 1995 : 313-315)

บทบาทที่เน้นงาน ได้แก่

1. ผู้สร้างสรรค์-ผู้สนับสนุน จะเป็นผู้เสนอแนวคิดเบื้องต้นหรือเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การเสนอแนวคิดมักจะมีการเปลี่ยนแปลงจากประเด็นเดิมไปสู่ประเด็นใหม่ ๆ มากขึ้น

2. ผู้ค้นหาข้อมูล จะเป็นผู้ถามปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากเพียงพอที่จะใช้ตัดสินใจ บุคคลประเภทนี้มักจะหาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

3. ผู้ค้นหาความคิดเห็น จะเป็นผู้ค้นหาคำตอบที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณค่าของประเด็นที่ศึกษาหรือข้อเสนอแนะ นอกจากนี้มักจะตรวจสอบทัศนคติและความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อประเด็นที่แตกต่างกันออกไป ของบรรดาสมาชิกในกลุ่มอีกด้วย

4. ผู้ให้ข้อมูล จะเป็นผู้ให้ข้อเท็จจริง ข้อมูลที่น่าเชื่อถือหรือให้ประสบการณ์ที่ตนเองเคยได้รับมา

5. ผู้ให้ความคิดเห็น จะเป็นผู้แสดงออกทางภาษาเพื่อให้สมาชิกเห็นคุณค่าของตนเองในอันที่จะช่วยแก้ปัญหาของกลุ่ม โดยเห็นว่าสมาชิกของกลุ่มควรจะทำอย่างไรได้บ้าง

6. ผู้รอบคอบ จะเป็นผู้รับข้อเสนอแนะของคนอื่น ๆ แล้วถ่ายทอดข้อเท็จจริง ตัวอย่างหรือสิ่งที่คิดว่าน่าจะเกิดขึ้นให้กับสมาชิกในกลุ่มได้ทราบทั่วทุกคน

7. ผู้ประสานงาน จะเป็นผู้ที่มีความสามารถเชื่อมโยงแนวความคิดกับข้อเสนอแนะเข้าด้วยกัน พยายามหาวิธีที่จะให้ทั้งฝ่ายเสนอและฝ่ายค้านที่มีอยู่ในที่ประชุมเสนอแนวทางต่าง ๆ ออกมา

8. ผู้นำทาง จะเป็นผู้ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับตำแหน่งของกลุ่ม ทบทวนเนื้อหา สรุปเรื่องราวที่ได้อภิปรายมาแล้ว รวมทั้งชี้ประเด็นของการอภิปรายที่ไม่ตรงกับเป้าหมาย และเตือนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้

9. ผู้ประเมิน จะเป็นผู้ประเมินข้อเสนอของกลุ่ม เปรียบเทียบกับเกณฑ์ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งการประเมินนี้จะอยู่บนหลักการของเหตุผล การจัดการและบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง โดยตลอดกระบวนการของการวัดและประเมินผล

10. ผู้ให้พลัง จะเป็นผู้ที่นำกลุ่มไปสู่การตัดสินใจรวมทั้งท้าทายกลุ่มไปสู่การปฏิบัติ

11. ผู้จัดการกระบวนการ จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการอภิปรายให้กับกลุ่ม โดยจะเป็นผู้ดูแล หัวข้ออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้กับกลุ่มเช่น กระดาษ ดินสอ แผ่นใส ฯลฯ

12. ผู้บันทึก จะเป็นผู้จดข้อเสนอแนะและผลการตัดสินใจของกลุ่ม ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเน้นงาน จะสามารถช่วยให้ผู้สังเกตหรือผู้นำกลุ่มประเมินได้ว่า บทบาทใดบ้างที่ควรใช้เป็นหลัก และบทบาทใดบ้างที่ควรจะมอบหมายให้กับสมาชิกคนหนึ่งคนใดเป็นผู้ดำเนินการโดยเฉพาะ ผู้สังเกตอาจจะมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือเพิ่มบุคคลเข้าทำงานร่วมกับกลุ่มได้ตามความเหมาะสม

บทบาทที่เน้นตัวบุคคล บทบาทของสมาชิกหรือกลุ่มที่เน้นตัวบุคคลสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ผู้กระตุ้นหรือเร่งเร้า จะมีพฤติกรรมการส่งเสริมหรือสนับสนุนสมาชิกในกลุ่มให้ยอมรับและสนับสนุนแนวความคิดของคนอื่น ๆ รวมทั้งให้ความอบอุ่นและมีทัศนคติที่ดีต่อสมาชิกคนอื่น ๆ

2. ผู้ประสานความเข้าใจ เป็นบุคคลที่จะช่วยลดความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยหาวิธีการที่จะลดความเครียดของสมาชิกในกลุ่ม

3. ผู้ประสานประโยชน์ เป็นคนกลางที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงข้อเสนองานของทุกฝ่าย เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ใกล้เคียงกัน มีเจตนาที่จะให้ตำแหน่งหรือให้เกียรติกับฝ่ายตรงข้ามเสมอ โดยการพบกันครึ่งทาง

4. ผู้ให้บริการหรือความสะดวก จะเป็นผู้ดำเนินการให้การสื่อสารระหว่างมวลสมาชิกเป็นไปด้วยความเท่าเทียมกัน และคิดเสมอว่าสมาชิกทุกคนมีโอกาสดังกล่าว และกระตุ้นให้สมาชิกที่ไม่พูดได้พูดและจำกัดเวลาที่ผู้พูดมากเกินไปให้อยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้จะเป็นผู้เสนอกฎหรือระเบียบใหม่สำหรับการอภิปรายถ้าหากพบว่ามีพฤติกรรมที่ไม่ยุติธรรมเกิดขึ้น

5. ผู้กำหนดมาตรฐาน จะเป็นผู้สร้างเกณฑ์ที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มยอมรับได้ ผู้กำหนดมาตรฐานนี้มีความมั่นใจว่าทุกกลุ่มที่มีอยู่เป็นกลุ่มที่เหมาะสมและสามารถตัดสินใจโดยใช้กระบวนการกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผู้สังเกตและผู้ให้คำติชม เป็นผู้ใช้เครื่องมือสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้ภาพสะท้อนการทำงานของกลุ่มแก่สมาชิกในกลุ่มเป็นผู้จัดบันทึกว่าใครพูดกับใคร ที่ไหน เมื่อใดและบ่อยครั้งเพียงใด นอกจากนี้จะเป็นผู้จัดเตรียมข้อมูลไว้ให้กับกลุ่ม เมื่อสมาชิกในกลุ่มต้องการประเมินกระบวนการที่ได้ดำเนินการมาแล้ว

7. ผู้ตาม จะเป็นสมาชิกที่ยอมรับและยอมปฏิบัติตามผลการตัดสินใจของกลุ่ม แม้ว่าพวกเขาเหล่านั้นจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

บทบาทของบุคคลทั้ง 7 ประเภทนี้ จัดเป็นพฤติกรรมความพึงพอใจของมนุษย์ที่มีความรู้สึกที่ดีในขณะประชุมหรือสนทนากับผู้อื่น มีอิสระที่จะแสดงแนวความคิดออกมาให้เห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งผลจากพฤติกรรมดังกล่าวจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของกลุ่ม ถ้าหากว่าสมาชิกในกลุ่มใดเล่นบทบาทของตนเองไม่ถูกต้อง กลุ่มนั้นอาจมีความยุ่งยากใจที่จะยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม กรณีนี้ผู้นำกลุ่มอาจจะแก้ไขได้โดยผู้นำกลุ่มเข้ารับตำแหน่งที่มีปัญหานั้นเป็นการชั่วคราว จนกว่าสถานการณ์จะดีขึ้นหรืออาจจะมอบหมายให้บุคคลหรือเพิ่มบุคคลที่ผู้นำคิดว่าจะช่วยแก้ไขสถานการณ์ได้เข้าไปเล่นบทบาทนั้นแทนก็ได้

นอกจากบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลแล้ว กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอสส์กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross Gordon. 1995 : 315-317) ยังกล่าวถึงบทบาทและ พฤติกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากทั้ง 2 ด้านนี้ คือ บทบาทห่วงเหนียว เป็นบทบาทที่ทำให้การทำงานไม่ได้ผล ขัดขวางความก้าวหน้าของกลุ่มที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย และทำให้ความสามัคคีของกลุ่มอ่อนแอลง ประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้ (1) ผู้ก้าวร้าว เป็นผู้ที่คอยลดสถานภาพของคนอื่น คอยทับถม ขัดแย้ง เยาะเย้ยและโจมตีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้อื่นอยู่เสมอ (2) ผู้ขัดขวาง เป็นผู้ที่มองเห็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้อื่นในแง่ลบหมด และพยายามนำประเด็นที่กลุ่มปฏิเสธไปแล้วมาพิจารณาใหม่ (3) ผู้ต้องการยกย่อง เป็นผู้ที่พยายามทำทุกวิถีทางเพื่อเรียกร้องความสนใจให้กับตนเอง (4) ผู้ชอบระบายเรื่องส่วนตัว เป็นผู้ที่ใช้กลุ่มเป็นที่แสดงความรู้สึกส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงานของกลุ่ม (5) พวกเขาชอบเข้าแทรกแซง ล้อเล่น ชอบทำตัวสบาย ๆ แสดงความไม่สนใจหรือเกี่ยวข้องกับการทำงานของกลุ่ม ทำให้ผู้อื่นเฉไฉไปจากเป้าหมายของกลุ่ม (6) ผู้อยากเด่นอยากดัง มักจะทำตัวอยู่เหนือกฎระเบียบของกลุ่ม ใช้วิธีการเผด็จการ สั่งให้สมาชิกกลุ่มทำตามความต้องการของตน (7) ผู้คอยหาคนอื่นช่วยเหลือ เป็นผู้ที่พยายามแสดงว่าตนขาดความสามารถ หรือปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ข้ออ้างต่าง ๆ (8) ผู้แอบอ้าง จะเป็นบุคคลที่ไม่มีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเป็นของตนเอง มักจะอ้างคำพูดของคนอื่น ๆ ว่าพูดหรือปฏิบัติอย่างไร มักจะไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกลุ่ม ผู้นำเทศหรือผู้นำกลุ่มจะต้องรับผิดชอบในการลดหรือขจัดบทบาทที่ไม่สร้างสรรค์นี้ให้น้อยลงหรือให้หมดไป ก่อนที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพของกลุ่ม

ผู้นำเทศหรือผู้นำกลุ่มอาจแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยคอเรย์ และเคมป์ (Glickman, Gordon & Ross Gordon. 1995 : 320-321 ; citing Corey & Kemp) ได้เสนอแนะไว้ดังนี้ (1) สังเกตสมาชิก เพื่อดูว่าพฤติกรรมห่วงเหนียวเกิดขึ้นเมื่อใด ใครเป็นผู้กระทำและสมาชิกส่วนใหญ่ภายในกลุ่มมีปฏิกิริยาอย่างไร โดยผู้นำเทศพูดคุยกับบุคคลที่มีพฤติกรรมนั้นๆ ให้เร็วที่สุดก่อนเริ่มประชุม (2) พยายามทำความเข้าใจกับสมาชิก ว่าทำไม

สมาชิกจึงได้แสดงพฤติกรรมนั้นและเขารู้ตัวหรือไม่ ผู้นิเทศต้องศึกษาหาคำตอบให้เร็วที่สุด และทำความเข้าใจสมาชิกคนนั้น (3) สื่อสารกับสมาชิก ผู้นิเทศหรือผู้นำกลุ่มควรสื่อสารกับสมาชิกในเรื่องพฤติกรรมตลอดจนสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับสมาชิกที่ประพฤตินั้นไม่เหมาะสมด้วยความสุขุม รอบคอบและควรใช้คำพูดที่นุ่มนวล (4) ตั้งกฎเกณฑ์บางประการสำหรับการปฏิบัติในช่วงต่อไป โดยขอร้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเสนอกฎเกณฑ์หรือมาตรการบางประการ หรือบอกกฎเกณฑ์ที่ผู้นิเทศหรือผู้นำต้องการให้สมาชิกปฏิบัติในช่วงต่อไป และกฎเกณฑ์นี้จะต้องมีสิ่งใดแอบแฝง แต่ผู้นิเทศควรใช้กฎเกณฑ์ขั้นต่ำเท่านั้น (5) ให้คำแนะนำในการปฏิบัติพฤติกรรมใหม่ ผู้นิเทศควรจัดให้มีการแก้ไขอย่างชัดเจน สำหรับสมาชิกที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น เป็นผู้รักษาเวลาการประชุม

3. การแก้ไขความขัดแย้ง กฎเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม คือความสามารถในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ความขัดแย้งไม่จำเป็นต้องหมายถึงพฤติกรรมที่ทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จเสมอไป งานวิจัยของจอห์นสันและจอห์นสัน (Glickman, Gordon & Ross Gordon. 1995 : 321-322 : citing Johnson & Johnson) ได้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมักจะมี ความขัดแย้งเกิดขึ้นสูง กลุ่มจะตัดสินใจได้ดีก็ต่อเมื่อมีข้อมูลและความคิดเห็นที่หลากหลายในการพิจารณา ดังนั้นผู้นิเทศหรือผู้นำกลุ่มควรที่จะกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งไม่ควรปิดกั้นไว้ แต่ความขัดแย้งถ้าจัดการอย่างไม่ถูกต้องก็อาจทำให้เกิดความเสียหายหรือเป็นอันตรายต่อความสัมพันธ์ได้ เมื่อสมาชิกมีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นิเทศหรือผู้นำกลุ่มควรควบคุมความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม

จะเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ แต่ถ้าได้มีการกระตุ้นและให้การสนับสนุนที่ดีจะมีส่วนช่วยให้การตัดสินใจของกลุ่มได้ผลดีมากขึ้น ดังนั้นการปฏิบัติต่อความขัดแย้งของผู้นิเทศหรือผู้นำกลุ่มเท่านั้นที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน

4. การเตรียมการประชุม กลุ่มจะสามารถดำเนินงานได้ง่ายขึ้นถ้าผู้นิเทศหรือผู้นำได้มีการเตรียมการที่ดี การเตรียมการนั้นประกอบด้วย การกำหนดวาระการประชุม การร่างคำถามในการอภิปรายไว้เป็นแนวทางและการกำหนดขั้นตอนสำหรับการเข้ามีส่วนร่วมของกลุ่มขนาดใหญ่ มีรายละเอียดดังนี้ (Glickman, Gordon & Ross Gordon. 1995 : 323-326)

4.1 วาระการประชุม กลุ่มจะต้องกำหนดงานและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจนว่าทำไมจะต้องมีการประชุม ต้องทำอะไรให้สำเร็จ รวมทั้งการแจกวาระการประชุมให้สมาชิกล่วงหน้าก่อนการประชุม เพื่อให้ทราบข้อมูลและเหตุผลของการจัดประชุม

4.2 การอภิปรายนำ การประชุมกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ จะมีคำถามที่จะช่วยค้นหาความในใจของสมาชิกในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี คำถามเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในขณะประชุม โดยในระยะแรกประธานจะใช้เวลาเพียงเล็กน้อยชี้แจงหัวข้อที่จะใช้อภิปราย ระหว่างการประชุมประธานจะใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้สมาชิกทุก

คนช่วยกันค้นหาแนวคิด และข้อมูลต่าง ๆ ร่วมกัน สำหรับในขั้นสรุปผลการประชุมผู้นิเทศหรือผู้นำจะกล่าวสรุปผลว่า มีหัวข้อใดบ้างที่บรรลุผลแล้ว และหัวข้อใดบ้างยังคงต้องพิจารณาอีกต่อไป

5. กระบวนการในการมีส่วนร่วมของกลุ่มขนาดใหญ่ กลิคแมน กอร์ดอนและรอสส์ กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross Gordon. 1995 : 326-330) กล่าวว่าในกลุ่มขนาดเล็กที่มีสมาชิกไม่เกิน 10 คน สมาชิกทั้งหมดจะมีโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มได้อย่างทั่วถึง ในขณะที่กลุ่มขนาดใหญ่ที่มีจำนวนสมาชิกมากขึ้น โอกาสที่จะให้ทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยทั่วถึงจะทำได้ยาก ถ้าผู้นำหรือผู้นิเทศต้องการให้สมาชิกทั้งหมดของกลุ่มเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรัดกุมและจะต้องอธิบายวิธีการทั้งหมดให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึงทุกคน เพื่อให้กลุ่มขนาดใหญ่ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ โดยงานนั้นต้องเป็นงานที่มีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อกัน ๆ คนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะกระบวนการในการมีส่วนร่วมของกลุ่มขนาดใหญ่ ตัวอย่างเช่น

กระบวนการ ก. การเลือกตัวแทนดำเนินการแทน ขั้นที่ 1 เริ่มต้นด้วยผู้นำกลุ่มจัดประชุมกลุ่มทั้งหมดเพื่ออธิบายถึงงานที่จะต้องทำ กระบวนการที่จะใช้ และวิธีการตัดสินใจ ขั้นที่ 2 มอบหมายงานให้สมาชิกกลุ่มทุกคน แบ่งกลุ่มย่อยกลุ่มละ 7-10 คน โดยใช้เกณฑ์แบ่งกลุ่ม เช่น ระดับชั้นที่สอน สาขาวิชาที่สอน หรือประสบการณ์ในการสอน หลังจากนั้นมอบหมายให้แต่ละกลุ่มย่อยอภิปรายในหัวข้อที่กำหนดให้ แล้วให้ตัวแทนของกลุ่มย่อยเป็นตัวแทนรายงานผล รวมทั้งเสนอข้อเสนอนะต่อกลุ่มใหญ่ และเป็นคณะกรรมการตัวแทนของกลุ่มด้วย เมื่อกลุ่มย่อยทุกกลุ่มรายงานเสร็จจึงเริ่ม ขั้นที่ 3 อนุกรรมการจากตัวแทนกลุ่ม ร่วมประชุมเพื่อพิจารณาข้อเสนอนะหรือการตัดสินใจในประเด็นที่อภิปรายนั้น ขั้นที่ 4 ประชุมกลุ่มใหญ่ทั้งหมดอีกครั้งเพื่อรับฟังข้อเสนอนะและการตัดสินใจของคณะกรรมการตัวแทน ผู้นำควรจะต้องทำให้ที่ประชุมเข้าใจอย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มแรก เกี่ยวกับที่ผู้แทนกลุ่มจะเป็นผู้แสดงความคิดเห็นหรือแจ้งการตัดสินใจ ซึ่งในกรณีที่เป็นการแสดงความคิดเห็น ที่ประชุมใหญ่จะต้องลงคะแนนเสียงในข้อเสนอนั้น แต่ในกรณีที่เป็นการตัดสินใจที่ประชุมใหญ่จะต้องยอมรับในการตัดสินใจนั้น

ข้อดีของกระบวนการมีตัวแทนดำเนินการแทนคือ การตัดสินใจสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว แต่ข้อเสีย คือสมาชิกกลุ่มย่อยอาจรู้สึกว่ามีอิทธิพลบางอย่างที่อยู่เบื้องหลังคณะกรรมการตัวแทน ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกที่เหลือจะไม่ได้เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการตัวแทนด้วย อย่างไรก็ตามเนื่องจากสมาชิกทุกคนต่างก็เป็นผู้เลือกตัวแทนด้วยตัวเอง ซึ่งเชื่อได้ว่าจะทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการทำงานของตัวแทนที่พวกเขาได้เลือก

กระบวนการ ข. เปิดให้มีการเสนอตัวแทน มีลักษณะคล้ายกับกระบวนการ ก. ต่างกันเพียงเพิ่มให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างตัวแทนกับสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสนในการตัดสินใจต่าง ๆ โดยขั้นที่ 1 เป็นการอธิบายให้สมาชิกกลุ่มทั้งหมดได้ทราบถึงงานที่จะต้องทำ ขั้นที่ 2 เป็นการประชุมกลุ่มย่อยหรือเลือกตัวแทนกลุ่มและรายงานผล

งานของแต่ละกลุ่มให้ในที่ประชุมใหญ่ทราบ ขั้นที่ 3 จัดประชุมตัวแทนกลุ่มโดยการเชิญสมาชิกทุกคนเข้าร่วมด้วย คณะกรรมการตัวแทนจะหารือในที่ประชุมที่เน้นการเปิดกว้าง โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความเห็นได้ตามกำหนดเวลาเมื่อได้รับอนุญาต คณะกรรมการก็จะได้รับฟังความเห็นของสมาชิกด้วย ขั้นที่ 4 คณะกรรมการตัวแทนเสนอความเห็นหรือแจ้งการตัดสินใจต่อที่ประชุมใหญ่

ข้อดีของการมีตัวแทนแบบเปิดเสรีก็คือ เป็นการลดข้อสงสัยกล่าวคือ สมาชิกทุกคนไม่ว่าจะเป็นตัวแทนกลุ่มหรือไม่ก็ตาม สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ สมาชิกจะไม่สามารถอ้างได้ว่าตนเองไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้สำหรับผู้ที่ไม่ไวใจในตัวแทนได้มีโอกาสร่วมด้วย ข้อเสียคือต้องใช้เวลานานเพราะต้องใช้ความเห็นจากสมาชิกหลายคนทำให้กระบวนการล่าช้า ซึ่งผู้นำกลุ่มจะต้องเลือกใช้ระหว่างการให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมหรือการต้องการความรวดเร็ว

กระบวนการ ค. เป็นกระบวนการที่มีตัวแทนก่อน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้เวลาน้อยที่สุดในบรรดากระบวนการทั้ง 3 แต่ก็ขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นของสมาชิกทั้งหมดและผู้นำ โดยเริ่มจากการเลือกผู้แทนกลุ่มก่อนที่จะจัดให้มีการประชุมใหญ่ ในขั้นที่ 1 ผู้นำจะเลือกคณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกกลุ่ม กลุ่มละ 1 คน ที่ผู้นำเชื่อว่าจะเป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดในการที่เป็นตัวแทนของสมาชิกทั้งหมด แล้วจัดการประชุมกันก่อนเพื่อเตรียมการเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ขั้นที่ 2 คณะกรรมการตัวแทนรายงานข้อเสนอมที่ได้เตรียมไว้ต่อที่ประชุมใหญ่หรือรับฟังข้อคิดเห็นโดยจะมีตัวแทนคอยรับฟังความคิดเห็นจากแต่ละกลุ่มย่อยที่ตัวแทนกลุ่มย่อยเป็นผู้รายงาน ผู้แทนกลุ่มที่เข้าไปนั่งฟังจะบันทึกสาระสำคัญ ๆ สรุปย่อการประชุมกลุ่มย่อยและนำข้อเสนอแนะแจ้งที่ประชุมคณะกรรมการตัวแทนทราบ ขั้นที่ 3 คณะกรรมการตัวแทนจัดการประชุมอีกครั้งเฉพาะตัวแทน เพื่อรับฟังรายงานความเห็นของกลุ่มย่อย จากนั้นจะตัดสินใจว่าจะทบทวน เปลี่ยนแปลงหรือคงไว้ตามข้อเสนอเดิม ขั้นที่ 4 คณะกรรมการตัวแทนนำข้อเสนอที่ได้หรือการตัดสินใจต่อที่ประชุมใหญ่ สิ่งสำคัญในกระบวนการ ค. ก็คือ การคัดเลือกคณะกรรมการตัวแทน โดยผู้นำจะต้องเปิดกว้างต่อคำวิจารณ์ที่จะมีผู้กล่าวว่า กรรมการตัวแทนที่ได้รับคัดเลือกนั้นเป็นผู้ที่เห็นด้วยกับความคิดของผู้นำ อย่างไรก็ตามถ้าคณะครูเชื่อมั่นในความมุ่งมั่นของผู้นำและเข้าใจหลักเกณฑ์ในการเลือกตัวแทนที่ดีกระบวนการนี้จะใช้ได้ผล

กระบวนการทั้ง 3 นี้ เป็นแนวทางเลือกเพื่อให้กลุ่มขนาดใหญ่ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ โดยงานนั้นต้องเป็นงานที่มีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อทุก ๆ คน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่ถ้าเป็นงานที่ไม่สำคัญและไม่มีผลกระทบต่อสมาชิกแต่ละคน ผู้นำก็ไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการนี้

สรุปได้ว่า การพัฒนากลุ่ม หมายถึง งานเกี่ยวกับการที่คณะครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน การทดสอบความรู้รวมทั้งทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการฝึกให้ครูเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ ในชั้นเรียน และในโรงเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ และการมีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น หากครูได้มีการทำวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักวิชา และสภาพของผู้เรียนได้ นอกจากจะทำให้จุดประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ประสบผลสำเร็จแล้ว ยังหมายถึงความสำเร็จในตัวเอง ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตน และเรียกได้ว่า เป็นการพัฒนาวิชาชีพของครูเราด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : คำนำ) เรื่องการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอนและรอสส์กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross Gordon. 1995 : 399) ประกอบด้วยสองลักษณะดังต่อไปนี้

1. วิธีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการผู้นิเทศในโรงเรียนมีวิธีการที่จะทำงานร่วมกับครูในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยที่สามารถเลือกเทคนิควิธีที่จะนำไปใช้กับครู ดังนี้

1.1 ผู้นิเทศเลือกแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเทคนิคในการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการทำวิจัยร่วมกับคณะครู ซึ่งองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการวิจัยแบบนี้ ต้องเกี่ยวข้องกับการมีมนุษยสัมพันธ์และการตัดสินใจของผู้นิเทศ ภาพประกอบ 2

ผู้นิเทศควรใช้เทคนิคการนิเทศให้สอดคล้องกับรูปแบบต่าง ๆ ของการนิเทศได้ตามสถานการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับการฟังการโต้แย้ง การทำให้กระจ่างชัดเจนในปัญหา และการกระตุ้นให้ครูลงมือปรับปรุงการสอน และให้ครูผู้สอนตัดสินใจดำเนินการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ส่วนพฤติกรรมการนิเทศตามรูปแบบร่วมมือกันจะเกี่ยวข้องกับการนำเสนอบริบทปัญหา การแก้ปัญหและการต่อรองซึ่งกันและกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ สำหรับพฤติกรรมแบบชี้แนะจะเน้นพฤติกรรมของครูผู้สอนที่การนำเสนอบริบทปัญหา การแก้ปัญห การสั่งการและมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้นการเลือกใช้เทคนิคการนิเทศระหว่างบุคคลกับรูปแบบพฤติกรรมของการนิเทศ จึงเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การสอนดีขึ้น 3) การสอนรูปแบบใดที่ทำให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนดีขึ้น 4) การจะจัดการประชุม อภิปรายรูปแบบใด โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.4 คณะทำงานวางแผนเกี่ยวกับกิจกรรมที่มุ่งเน้นไปสู่วัตถุประสงค์ โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เข้าช่วย เช่น 1) เขียนแผนภูมิการปฏิบัติงานอย่างง่าย ๆ (flow chart) 2) เทคนิคการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ (MBO) 3) แผนภูมิของ แกนต์ (Gantt chart) 4) การประเมินผลโครงการ และเทคนิคการตรวจสอบ (PERT) 5) การทำแผน การจัดทำโครงการ และการจัดทำงบประมาณ (PPBS)

1.5 คณะทำงานกำหนดวิธีการในการสังเกตความก้าวหน้าของการทำงานตามแผน และการนำไปใช้ในห้องเรียนโดยใช้เครื่องมือ เช่น การวัดความถี่ของตัวแปร ตัวชี้ทางกายภาพ แผนภูมิ การบรรยาย แบบสอบถาม การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษา

1.6 คณะทำงานเลือกแบบการวิจัย และการประเมินผล ที่จะต้องมีความสอดคล้องกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การวิจัยในเรื่องดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งรูปแบบของการวิจัย เช่น แบบพรรณนา แบบสหสัมพันธ์ แบบทดลอง แบบทดลองควอไซ แบบไฮเบอร์เนติก แบบเอตเวอร์เชอเรียล เป็นต้น

2. การพัฒนาในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการจากรูปแบบของการนิเทศที่ได้กล่าวมาแล้ว เช่น การนิเทศแบบให้ข้อมูล การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบไม่ชี้หน้า นับว่าเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ สำหรับการเข้าไปช่วยเหลือครูที่ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่นั้นผู้นิเทศต้องเข้าไปให้ถูกกาลเทศะ คือต้องให้เหมาะสมต่อระดับพัฒนาการของครู ความชำนาญการและความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้นิเทศ ซึ่งผู้นิเทศต้องร่วมมือกับครูสำหรับการตัดสินใจ จุดประสงค์ การปฏิบัติตามแผน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล การทบทวนงานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งหมด จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายที่แท้จริง คือการให้ครูมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ และทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ สำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้น ข้อควรคำนึงถึง คือ เน้นที่ความต้องการให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานในหน้าที่โดยตรงของครู ดังนั้นเมื่อมีการกำหนดให้มีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ครูและผู้นิเทศจะต้องวางแผนการทำงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งจะต้องใช้ในการปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับงานนิเทศด้วย นอกจากนี้ กลิคแมน ยังได้เสนอวิธีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยการให้ชุมชนมีส่วนร่วม โดยการมีการวางแผนร่วมกันระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีแนวดำเนินงาน คือ 1) การกำหนดข้อตกลง โดยให้ครูทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน การกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ต้องเป็นการกระทำของคณะทำงาน 2) ขอบเขตของการปฏิบัติงานต้องเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) กลุ่มทำงานเกิดจากความสมัครใจของชุมชนที่จะทำตามแนวคิดของคณะกรรมการโรงเรียน โดยคณะกรรมการโรงเรียนจะกำหนดเป้าหมาย เรื่องการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้แล้ว เช่น ผลที่จะเกิดขึ้นจากกิจกรรมการเรียน

การสอน การปรับปรุงทัศนคติของนักเรียน การสอนที่ทำให้นักเรียนเกิดความคิด การปรับปรุงระเบียบวินัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น 4) คณะทำงานเป็นผู้ตัดสินใจในด้านต่าง ๆ โดยที่คณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้สนับสนุน 5) ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมประชุมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นเครื่องมือในการรวบรวมเอาภารกิจของพื้นที่ทั้งหมดเข้ามารวมไว้ด้วยกัน ซึ่งงานนี้เกี่ยวข้องกับทิศทางการปรับปรุงการเรียนการสอน การวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือครูโดยตรงในการให้บริการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากลุ่มและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงลักษณะต่าง ๆ ของครู นอกจากนี้ผู้พื้นที่จะต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือคณะครูที่ตั้งขึ้นมาประเมินความต้องการเขียนแผนการวิจัย เลือกเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนออกแบบการประเมิน (Glickman, Gordon & Ross Gordon, 1995 : 355-414) จึงกล่าวได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นงานหนึ่งที่จะช่วยให้ครูบรรลุเป้าหมายของการสอนอันจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จ คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ครูมีคุณภาพการสอนที่ดี โรงเรียนมีชื่อเสียง และสร้างมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นเสมือนเครื่องมือและเป็นการรวมเอางานพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทิศทางการปรับปรุงการเรียนการสอน การวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือครูโดยตรงในการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้นิยามความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นงานเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องราวที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและในโรงเรียนอย่างเป็นระบบโดยคณะทำงาน เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ในการเรียนการสอนและให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.4 การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การนิเทศภายในโรงเรียน จัดได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน กรุงเทพมหานครมีนโยบายให้โรงเรียนในสังกัดได้พัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง โดยอาศัยการนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ทั้งนี้การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนจะได้ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบโรงเรียน อาทิเช่น ความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายที่ชัดเจน การจัดสรรทรัพยากรเหมาะสม หลักสูตรสื่อวัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ท้องถิ่น ร่วมมือและสนับสนุน บุคลากรมีคุณภาพ ผู้เรียนมีความพร้อม เป็นต้น รวมทั้งการจัดกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครูและนักเรียน

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้เล็งเห็นความสำคัญของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจึงมีนโยบายให้โรงเรียนนิเทศการเรียนการสอนเพื่อยก

ระดับมาตรฐานและประกันคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร และได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ระยะแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545-2549) โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ (สำนักการศึกษา. 2545ค : 24)

- 1) อบรมครูให้มีความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมโดยยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
- 2) นิเทศติดตามการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูและส่งเสริมให้มีการนิเทศภายใน
- 3) ส่งเสริมครูแกนนำในการเป็นต้นแบบการปฏิบัติการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 4) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติ ดูแลสุขภาพและสนับสนุนสวัสดิการครู
- 5) ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน
- 6) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 7) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงาน
- 8) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาและการจัดระบบงานเพื่อจัดทำผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานครให้พร้อมรับการประเมิน เพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- 9) ส่งเสริมแหล่งความรู้ของครูและประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาครู

นอกจากนี้สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540ข : 41-63) ได้เสนอกิจกรรมการนิเทศ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่โรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การประชุมก่อนเปิดโรงเรียน การปฐมนิเทศ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมการประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การระดมความคิด การสาธิตการสอน การศึกษาเอกสารทางวิชาการ การสนทนาทางวิชาการ การเยี่ยมชั้นเรียน การศึกษาดูงาน การสังเกตการสอน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การเขียนบทความ และการจัดนิทรรศการ เป็นต้น

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานนิเทศภายในไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นสิ่งที่ใช้กำกับติดตามและควบคุมการเรียนการสอนโดยปกติแล้วกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลายกิจกรรม การที่ผู้นิเทศจะเลือกจัดกิจกรรมใดควรพิจารณาจากความเหมาะสม และควรเป็นกิจกรรมที่มีผลต่อการปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนโดยเฉพาะ นอกจากกิจกรรมที่นำเสนอมาแล้วยังมีวิธีการอื่น ๆ อีกมากมายที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาอาจจัดให้มีขึ้น เพื่อส่งเสริมวิชาการแก่ครูในโรงเรียน ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสภาพปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในด้าน

บุคลากร สถานที่ งบประมาณ และความสนใจ ตลอดจนความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงสุขภาพองค์การของโรงเรียน

2. สุขภาพองค์การ

“สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) เป็นคำที่นำมาใช้เพื่อศึกษาองค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิต ซึ่งมายส์ (Miles) นักวิเคราะห์องค์การยุคพฤติกรรมศาสตร์ ได้ใช้เป็นจุดเริ่มต้นของความพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผนโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน ที่มองว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีความต้องการบางอย่างอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่องค์การจำเป็นต้องตอบสนอง เพื่อความอยู่รอดและเพื่อให้ทำงานต่อไปได้ จึงได้มีความพยายามศึกษาและอธิบายองค์การในเชิงระบบที่มีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งทุก ๆ ส่วนจะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานเกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

2.1 ความหมายและความสำคัญ

คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) เป็นคำที่เกิดจากการรวมคำสองคำ คือ คำว่า “สุขภาพ” (health) กับ “องค์การ” (Organization) เข้าด้วยกัน มายส์ (Miles) ได้ให้ทรรศนะว่า “สุขภาพ” (Health) หมายถึง การปราศจากความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน และความผิดปกติของร่างกาย (อัจฉรพร แก้วมรกต. 2542 : 45 ; อ้างอิงจาก Miles. 1965) ซึ่งสอดคล้องกับธรรมเนียมขององค์การอนามัยโลกปี 1948 ได้บัญญัติไว้ว่า “สุขภาพ” หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยดี (ยรทัย คุณะสารพันธ์. 2541: 27) ส่วน “องค์การ” (Organization) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1938 : 82) ได้กล่าวว่า องค์การ หมายถึง หน่วยสังคมที่เกิดจากระบบความร่วมมือของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งได้กำหนดและยอมรับโดยสังคมอย่างมีระบบ มีแบบแผน มีอาณาเขตสัมพันธ์เฉพาะตัวมีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้างบำรุงรักษาทรัพยากร เพื่อให้สมาชิกในองค์การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย

สุนันทา เลาพันธ์ (2541 : 27) กล่าวว่า องค์การมีองค์ประกอบดังนี้

(1) ประกอบด้วยคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานหรือแบ่งงานกันทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

(2) คนเหล่านี้ต้องอาศัยเทคนิควิทยาการหรือเทคโนโลยีเพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ

(3) คนเหล่านี้ต้องการความรู้ ข้อมูล ข่าวสารในการแก้ปัญหา

(4) คนในองค์การต้องอยู่ในองค์การซึ่งมีโครงสร้าง

(5) องค์การจะดำรงอยู่ได้ก็เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จึงเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน

(6) องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ สอดคล้องกับความคิดของฮิกส์ และกุลเลตต์ (Hicks & Gullett. 1975 : 22) ที่กล่าวว่า องค์การทุกองค์การต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญเหมือนกัน 5 ประการ คือ

1. องค์การต้องมีตัวบุคคล ซึ่งหมายถึงสมาชิกภายในองค์การ
2. บุคคลเหล่านั้นต้องมีปฏิสัมพันธ์
3. ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะของการรับคำสั่งหรือการถ่ายทอดมาโดยอาศัยโครงสร้าง
4. ทุกคนที่อยู่ในองค์การจะมีวัตถุประสงค์ส่วนตัวอันเป็นเหตุจูงใจในการทำงาน และมีความคาดหวังว่าการร่วมมือกันปฏิบัติงานในองค์การจะเป็นหนทางทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวได้
5. การมีปฏิสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์การในที่สุด

นอกจากนี้อาจจำแนกองค์การได้เป็น 5 ลักษณะ (สุนันทา เลาพันธ์. 2541 : 27-28) ดังนี้

1. **องค์การเป็นกลุ่มบุคคล** ลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า คนเพียงคนเดียวมีข้อจำกัดด้านกำลังความสามารถ เวลาและศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ดังนั้นบุคคลจึงต้องแสวงหาความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลอื่น เพื่อรวมกำลังกันปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีกฎและระเบียบกำหนดไว้ในโครงสร้างตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน

2. **องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์** ลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้อย่างแน่นอน นับว่าเป็นการมององค์การในลักษณะนิ่งคงที่ (Static) แต่ในสภาพเป็นจริงองค์การเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา และองค์การยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกรอบความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ ปัจเจกบุคคล กระบวนการทำงาน เป้าหมาย และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

3. **องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ** หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ คือการจัดองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการที่นำปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหารเช่น บุคคล งบประมาณ วัสดุ มารวมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. **องค์การเป็นกระบวนการ** ลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกระบวนการในการจัดกลุ่มของงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันไว้กลุ่มเดียวกัน มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด โดยการระบุนความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การให้ร่วมมือกันทำงานให้บังเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. **องค์การเป็นระบบ** ลักษณะนี้มององค์การว่ามีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ระบบนี้จะประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิต โดยมีข้อมูลป้อนกลับไปสู่ที่มา เป็นปัจจัยนำเข้าต่อไป ลักษณะนี้กล่าวได้ว่าเป็นองค์การระบบเปิด

เนื่องจากองค์การเป็นหน่วยทางสังคม ตามทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (พรณี สุวดี. 2537 : 32 ; อ้างอิงจาก Parsons. 1953) ได้อธิบายไว้ว่า องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึงถึงองค์การที่สามารถรักษาสภาพขององค์การให้คงอยู่และพัฒนาให้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ทั้งนี้อะการจะต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐานในระบบสังคม โดยสามารถทำหน้าที่ 4 ประการคือ 1) การปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ และ 4) การรักษาระบบแบบแผน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ อรุณศรี อนันตรศิริชัย (2533 : 27) ที่กล่าวว่า องค์การที่ดีจะต้องรักษาดุลยภาพในหน่วยงานของตนให้แต่ละหน่วยงานย่อยสามารถทำงานได้ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันเหตุการณ์

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) น่าจะหมายถึงสภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ด้วยดี ทั้งนี้หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต วงจรชีวิตขององค์การมีการเกิด เจริญเติบโต เสื่อมและตายได้คล้ายชีวิตมนุษย์ กล่าวคือ มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Inputs) สร้างกายเพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (outputs) ที่ดีคือความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งองค์การก็เปรียบเสมือนร่างกายมนุษย์ เพราะองค์การมีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภารกิจหน้าที่คล้ายกับระบบการทำงานในร่างกายของมนุษย์ อาทิเช่น ระบบโครงสร้าง ระบบเทคโนโลยี ระบบคน และระบบงาน ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงาน เช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีก็จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้ องค์การก็สามารถตอบสนองต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หากองค์การใดไม่สามารถทำงาน เป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานการทำงานร่วมกัน องค์การก็

จะพบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน มีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 83)

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายของสภาพองค์การไว้ดังนี้ มายส์ (Miles. 1973 : 345-347) ได้ระบุความหมายของคำว่า "สภาพองค์การ" ว่าเป็นสภาพองค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหาลุप्तและจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529 : 71) ให้ทรรศนะว่าสภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งบอกถึงคามดี ความน่าเชื่อถือ ความกระปรี้กระเปร่า และความสามารถที่มีชีวิตอยู่ต่อไปได้ในกระบวนการบริหารงานภายในและการปฏิบัติงานของสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ คาเมอร์อน (Cameron. 1978 : 614) ได้ให้ความเห็นว่าสภาพองค์การ หมายถึง ชื่อเสียงคุณค่าของสถาบัน กระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่นไม่มีความตึงเครียด รวมทั้งความมั่นคงของสถาบัน

ดไววิติ (Dwividi. 1981 : 471-472) และโปโล (พรณี สุวดี. 2537 ; อ้างอิงจาก Polo. 1996) มีความเห็นตรงกันว่าสภาพองค์การเป็นมิติหนึ่งของประสิทธิผลขององค์การ

เว็กซ์ลีย์และยุกส์ (Wexley & Yukl. 1984 : 303) กล่าวว่า สภาพองค์การเป็นเครื่องบ่งชี้ความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้การจัดการและการตัดสินใจที่มีข้อมูล มีการสื่อสารที่ดี มีความขัดแย้งน้อย มีการร่วมแสดงความคิดเห็นสูง มีความแตกต่างระหว่างบุคคลน้อย สมาชิกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือให้องค์การมีความมั่นคงมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

ดาฟท์ (Daft. 1986 : 104-105) มีแนวคิดว่า สภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การที่มีสุขภาพดี แสดงว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จ องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่ราบรื่นและเลื่อนไหล สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพอใจในการทำงานและองค์การมีผลผลิตสูง เบคฮาร์ด (Beckhard. 1997 : 326) กล่าวว่าองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์แสดงให้เห็นว่า องค์การนั้นมีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าสถานการณ์ มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ดี มีการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารระบบเปิด มีระบบการให้รางวัลที่ดีและมีสัมพันธภาพที่ดีกับสังคม

ฮอย ทาร์เตอร์ และคอตแคมป์ (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 68) ได้ให้คำจำกัดความของสภาพองค์การว่า หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการตอบสนองต่อการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal achievement) การบูรณาการ (Integration) และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ (Latency) ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์การพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความหมายของสุขภาพองค์การที่ได้นำเสนอมา อาจสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การเป็นสภาวะที่องค์การสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ และระดับความรับผิดชอบขององค์การ ซึ่งทำให้องค์การมีความพร้อมและสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและยังสามารถปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวหน้าไปได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นแนวคิดซึ่ง มายส์ (Miles) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติคำนี้ขึ้นมาใช้เมื่อปี 1973 โดยให้ความสนใจเกี่ยวกับปัญหาและขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนในองค์การหรือชุมชน (พรรณี สุวดี. 2537 : 9) มายส์ (Miles) ได้ชี้ให้เห็นว่า วิธีที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายสมบูรณ์นั้นต้องเริ่มที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายเบื้องต้น โดยให้ความสำคัญไปที่การพิจารณาขอบเขตของกิจกรรมที่กระทำร่วมกันในองค์การด้วยการอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัยหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์การให้น่าอยู่ น่าทำงาน น่าเรียนรู้ หรือให้มีการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 64) การศึกษาสุขภาพองค์การตามแนวคิดของมายส์ (Miles) จึงเป็นความสามารถของการจัดชุด (set) ของระบบเพื่อให้องค์การสามารถคงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มบ่งบอกถึงการประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะสั้น โดยมายส์ (Miles) ให้ทรรศนะว่า องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy organization) หมายถึง สภาพขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม และมีการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน จากการศึกษา มายส์ (Miles) ได้เกิดแนวคิดในการกำหนดลักษณะองค์การในมิติต่าง ๆ 10 มิติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ หรือความต้องการของระบบ 3 ด้าน คือ ด้านภารกิจ ด้านการบำรุงรักษา ด้านความเจริญและพัฒนา ซึ่งสามารถบอกถึงองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ดังนี้

1. ด้านภารกิจ ได้แก่

1.1 เป้าหมาย องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีเป้าหมายชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกและก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่ และเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อม

1.2 การติดต่อสื่อสาร องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม มีวิธีการที่รวดเร็ว ชัดเจนทั่วถึงและถูกต้อง

1.3 การใช้อำนาจที่เป็นธรรม องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีการกระจายอำนาจเป็นไปอย่างเป็นธรรมทั่วถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีอิทธิพลต่อกันและกัน

2. ด้านการบำรุงรักษา ได้แก่

2.1 การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การที่มีสุขภาพดี การใช้ทรัพยากรจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน

2.2 ความสามัคคี องค์การที่มีสุขภาพดีสมาชิกมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ต้องการคงอยู่ในองค์การและร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 ขวัญ องค์การที่มีสุขภาพดี สมาชิกมีความสุข ความพึงพอใจในงาน

3. ด้านความเจริญและพัฒนา ได้แก่

3.1 การใช้นวัตกรรม องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีการใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงาน และวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายใหม่ ผลิตผลผลิตใหม่ ๆ และขยายให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3.2 ความมีอิสระในการทำงาน องค์การที่มีสุขภาพดีต้องสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม

3.3 การปรับตัว องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้

3.4 การแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาโดยใช้พลังงานน้อยและมีกลไกที่เข้มแข็ง คือมีโครงสร้างและกระบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดี เพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่ เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหาและเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา

จะเห็นได้ว่า มิติสุขภาพองค์การทั้ง 10 ด้าน ตามทฤษฎีของมายส์ (Miles) เป็นแนวคิดที่มององค์การเป็นระบบเปิด สุขภาพองค์การจึงเป็นผลผลิต (outputs) ที่ออกมาจากระบบแสดงถึงความสามารถขององค์การ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน (Miles, 1973 : 437-441 ; citing Sergiovanni & Starratt, 1993 : 84-86)

สรุปได้ว่า แนวคิดสุขภาพองค์การตามทฤษฎีของมายส์ (Miles) เป็นการศึกษ้องค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตของกิจกรรมที่กระทำร่วมกันในองค์การ โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัยหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ นำอยู่ นำทำงาน นำเรียนรู้หรือให้มีการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ เมื่อองค์การมีสุขภาพสมบูรณ์ย่อมหมายถึง สมรรถภาพขององค์การ ที่สามารถอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคและพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

กล่าวคือ ระบบสังคมเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยที่มีโครงสร้าง (Structure) ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน หน้าที่ของสังคมคือการประสานต่อเนื่องกิจกรรมในระบบย่อยที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือความอยู่รอดของสังคมโดยรวม หน้าที่ทั้ง 4 ประการข้างต้นจะเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน 2 ประการคือ การกระทำตามหน้าที่ (task performance) และการบำรุงรักษาระบบ (system maintenance) โดยแต่ละองค์การจะทำหน้าที่ของระบบสังคม กล่าวโดยสรุปทฤษฎีระบบสังคมมีประเด็นหลักอยู่ที่ ระบบสังคมทุกส่วนมีความเกี่ยวข้องกับระบบใหญ่ ซึ่งอธิบายได้จากภาระหน้าที่ (Function) ที่มีต่อระบบนั้น ๆ ในแง่ของการวิเคราะห์ระบบทางการศึกษาที่มีองค์การทางการศึกษารองรับ อาทิ ระบบโรงเรียน ก็จะวิเคราะห์ได้ในฐานะระบบย่อยของสังคมที่ต้องทำหน้าที่แก้ปัญหาตามหน้าที่สำคัญ 4 ประการดังกล่าวข้างต้น

โดยนัยแห่งทฤษฎีนี้ ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีโครงสร้างทางสังคมส่วนย่อย ๆ ทำหน้าที่ร่วมกันในการทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และสามารถแก้ปัญหาในระบบตามหน้าที่สำคัญ 4 ประการ ดังนั้นหากโรงเรียนหรือองค์การใด ๆ ต้องอยู่ในสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าจะต้องสามารถแก้ปัญหาในระบบตามหน้าที่สำคัญ 4 ประการ กล่าวคือสามารถในการจัดกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับตัว (Adaptation) เข้ากับระบบภายนอกและมีความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) รู้จักการบูรณาการ (Integration) ความรู้ ความคิด ภูมิระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนรู้จักรักษาระเบียบแบบแผน ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Latency) ให้เกิดขึ้นในระบบได้

นอกจากนี้ตามทฤษฎีระบบสังคม ยังระบุไว้ว่า โรงเรียนต้องทำหน้าที่ตามระดับภารกิจและความรับผิดชอบ 3 ระดับให้ประสานสอดคล้องกัน ได้แก่

(1) ระดับสถาบัน (Institutional level) ทำหน้าที่เกี่ยวข้องนโยบายการวางแผน การวางจุดมุ่งหมายเป็นสื่อกลางระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การทำงานของผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการการศึกษา ในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยโรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลอย่างเป็นธรรมชาติ

(2) ระดับการจัดการ (Managerial level) ทำหน้าที่เกี่ยวข้องในด้านพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องบริหารงานภายในโรงเรียนด้วยการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล สามารถให้ผู้อื่นร่วมมือกันมีความศรัทธาไว้วางใจในตัวผู้บริหารตลอดจนเป็นสื่อกลางระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง

(3) **ระดับปฏิบัติการ (Technical level)** ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน โดยทั้งครูและผู้บริหารต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มุ่งเน้นด้านวิชาการเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ (Hoy & Tarter & Kottkamp. 1991 : 68-69)

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพิจารณาได้จากการดำเนินงานตามภารกิจ ความรับผิดชอบของโรงเรียนซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ระดับคือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ ระดับปฏิบัติการและการทำหน้าที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนที่ต้องรับผิดชอบต่อแต่ละระดับอย่างประสานสอดคล้องกัน (อัครพร แก้วมรกต. 2542 : 44) ดังนั้นคำจำกัดความของสุขภาพองค์การของโรงเรียน จึงสรุปได้ว่า หมายถึง สภาพของโรงเรียนที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและระดับความรับผิดชอบต่อระบบโรงเรียน 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการ ซึ่งสามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนของสังคม ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมในการคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ได้อย่างเหมาะสมสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ โดยเฉพาะสุขภาพองค์การของโรงเรียนได้รับความสนใจในกลุ่มนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการ ซึ่งมีฮอยและเพื่อนร่วมงาน อาทิ เฟลด์แมน มูลเฮอร์น ทราลอส คอตต์แคมป์และทาร์เตอร์ ได้ร่วมกันศึกษาและได้มีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อนำไปวิจัยในโรงเรียนหลายแห่งทั้งในระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา

เริ่มจากฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman) ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การหรือสุขภาพโรงเรียนเป็นการวิเคราะห์สภาวะการทำงานตาม ภารกิจที่จำเป็นของโรงเรียนในระดับสถาบัน ระดับการจัดการและระดับปฏิบัติการตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู หากโรงเรียนใดมีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ย่อมหมายความว่าโรงเรียนนั้นมีการทำงานทั้ง 3 ระดับสอดคล้องประสานสัมพันธ์กันสามารถจะแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จปราศจากแรงกดดันจากภายนอกได้เป็นอย่างดี การศึกษาสุขภาพองค์การตามแนวคิดของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman) มีวิธีและขั้นตอนในการศึกษาโดยเริ่มจากการสร้างแบบรายการวัดสุขภาพองค์การ (Organization Health Inventory = OHI) การศึกษานำร่อง และการทดสอบเครื่องมือโดยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการศึกษาได้มีมิติวัดสุขภาพองค์การ 7 ด้าน แต่ละมิติสามารถอธิบายการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ ภายใต้ภารกิจและระดับความรับผิดชอบต่อโรงเรียน 3 ระดับ กล่าวคือ

1. ระดับสถาบัน ได้แก่ บุรณภาพของสถาบัน (Institutional Integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน คณะครูได้รับการปกป้องจากแรงกดดันของชุมชนและผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาที่ยากจากภายนอก

2. ระดับการจัดการ ได้แก่

2.1 อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างอิสระและใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารโรงเรียนได้

2.2 ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Principal Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความเป็นมิตร ใจกว้าง สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้

2.3 ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Principal Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นทั้งงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยมีการกำหนดความคาดหวังของงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และวิธีการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน

2.4 การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดสรรสื่อ วัสดุการเรียนการสอน งบประมาณให้เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน

3. ระดับปฏิบัติการ ได้แก่

3.1 ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคณะครูในโรงเรียน โดยแสดงความเป็นมิตร รักใคร่ มีน้ำใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความกระตือรือร้น ช่วยเหลือกันทำงาน และมีความภูมิใจที่จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตลอดจนมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

3.2 การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการโดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนเป็นระบบและเคร่งครัด นักเรียนต้องเรียนหนัก ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นอย่างดี

จากการศึกษาดังกล่าว ทำให้ทราบสภาพของโรงเรียน 2 ประเภท คือ โรงเรียนที่มีสภาพองค์กรสมบูรณ์และโรงเรียนที่มีสภาพองค์กรไม่สมบูรณ์

ข้อสรุปในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีสภาพสมบูรณ์จะมีบรรยากาศสมบูรณ์ตามไปด้วย กล่าวคือ มีบรรยากาศแบบเปิด โดยครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารเป็นผู้ที่นำเชื่อถือเคารพศรัทธาและน่าไว้วางใจ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพการทำงานในโรงเรียนมีลักษณะแบบร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์สูงเป็นที่น่าพอใจ

โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบระเบียบ อัตราการออกกลางคันของนักเรียนลดน้อยลง และเพิ่มแรงจูงใจให้นักเรียนและคณะครูมากขึ้น ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น รู้จักปรับเปลี่ยนและอุทิศตนเพื่องาน ตลอดจนนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ คณะครูมีความจงรักภักดี พึงพอใจในการทำงาน ทำให้สภาพการเรียนการสอนโรงเรียนสามารถนำไปสู่การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 68-83 ; Hoy & Feldman. 1987 : 32)

ในปี 1990 Podqurski ได้นำเครื่องมือ OHI ที่พัฒนาโดยฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman) ไปทำการวิจัยเพื่อพัฒนามิติตัววัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา เพราะเห็นว่าแตกต่างจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในเรื่องของโครงสร้าง (Structure) ความซับซ้อน (Complexity) และบรรยากาศ (Climate) ผลการวิจัยทำให้ได้มิติตัววัดสุขภาพองค์กรที่เหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน ใน 3 ระดับ คือ

1. ระดับสถาบัน เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของโรงเรียนและชุมชนว่ามีความมั่นคงหรือมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายในโรงเรียนมากน้อยแค่ไหน ประกอบด้วย

1.1 บุรณภาพของสถาบัน (Institutional Integrity) หมายถึง ความเข้มแข็งของโรงเรียนในการดำเนินนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงานในโรงเรียน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจะถูกป้องกันจากแรงกดดันของชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาย่างยากจากภายนอก

2. ระดับการจัดการ เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการสร้างคนและสร้างงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า การบริหารนั้นจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงไร โดยให้ได้ทั้งคนและงานไปพร้อม ๆ กัน ประกอบด้วย

2.1 ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน (Collegial Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาซึ่งความสัมพันธ์ฉันทน์เพื่อนต่อครูในโรงเรียน เช่น มีความเอื้อเฟื้อใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคนและตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างสูง แต่จะบอกให้ครูทราบในสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวัง

2.2 อิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร (Resource Influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดหาหรือจัดการทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น สามารถจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ครูในโรงเรียนอย่างเพียงพอและเสมอภาค เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ระดับปฏิบัติการ เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกร่วมและพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกประกอบด้วย

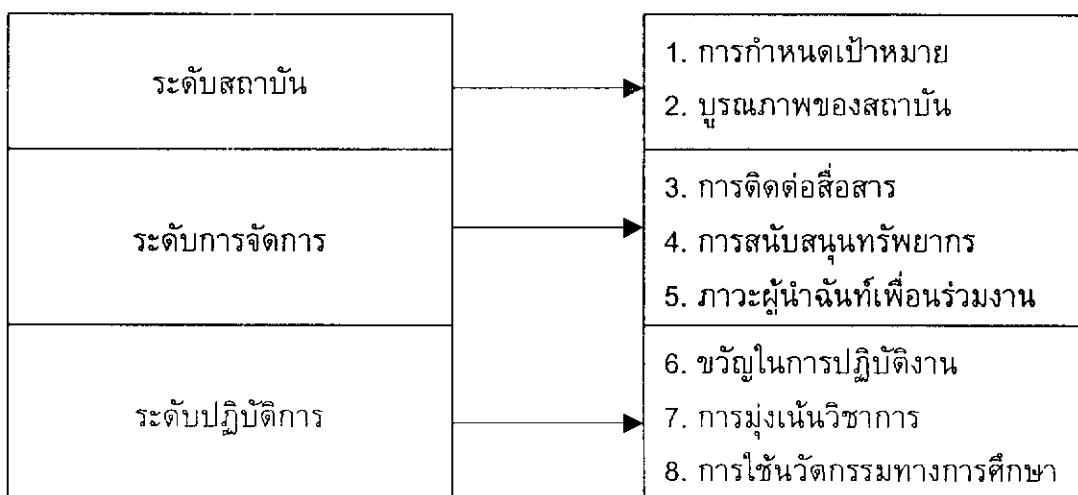
3.1 ความผูกพันของครู (Teacher Affiliation) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อเพื่อนครูด้วยกัน และความผูกพันที่ดีที่ครูมีต่อโรงเรียน และนักเรียน ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญอย่างหนึ่งในการทำหน้าที่ให้เหมาะสมและสามารถทำงานสำเร็จได้ด้วย ความกระตือรือร้น

3.2 การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้สูง ซึ่งนักเรียนต้องขยันและเอาใจใส่ต่อการเรียน มีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 86-105)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของมายส์ (Miles) และฮอยกับเฟลด์แมน (Hoy & Feldman) ซึ่ง พรณี สุวดี (2537) ได้นำมาพัฒนาเป็นมิติวัดสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา 3 ระดับ 8 ด้าน ได้แก่ 1. ระดับสถาบัน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายบรรณภาพของสถาบัน 2. ระดับการจัดการ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนทรัพยากร ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 3. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขวัญในการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการ การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา มาใช้ในการศึกษา สภาพภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพประกอบ 4

ระดับภารกิจขององค์การ

มิติสภาพองค์การ



ภาพประกอบ 4 มิติสภาพองค์การ

ที่มา : พรณี สุวดี. (2537). "การวิเคราะห์สภาพองค์การ"

2.4 มิติสุขภาพองค์การ

2.4.1 ระดับสถาบัน เป็นระดับภารกิจของโรงเรียนที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการวางแผน การวางจุดมุ่งหมาย เป็นสื่อกลางระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การทำงานของผู้บริหาร คณะครูและคณะกรรมการการศึกษาในการกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ประกอบด้วย สภาพะการปฏิบัติงานของโรงเรียนใน 2 มิติ คือ การกำหนดเป้าหมายและคุณภาพของสถาบัน (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 68)

2.4.1.1 การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)

“เป้าหมาย” มีความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อองค์การเพราะเป้าหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่บ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และเป็นสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการขององค์การและความพึงพอใจของบุคคลซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการดำเนินงาน รวมทั้งความอยู่รอดขององค์การ (พรณี สุวดี. 2537 : 61) สอดคล้องกับ วีรวรรณ เกิดทอง (2543 : 21) ที่กล่าวว่า เป้าหมายขององค์การมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะนำองค์การไปสู่ทิศทางที่กำหนดไว้ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ เพราะเป้าหมายเป็นเครื่องมือหลักซึ่งใช้สำหรับกำกับการตัดสินใจต่าง ๆ ที่สำคัญที่จะเกิดขึ้นในองค์การ

ความหมายและความสำคัญ

มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของเป้าหมายองค์การว่า หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์หรือความคาดหวังในอนาคตหรือจุดหมายปลายทางที่องค์การพยายามดำเนินการให้บรรลุผล (พรณี สุวดี. 2537 : 60 ; อ้างอิงจาก Etzioni. 1964, Kast & Rosenzweig. 1988 : 179) สอดคล้องกับแนวความคิดของสุพัตน์ สรรค์สร้างกิจ (2543 : 35) ซึ่งให้ความหมายของเป้าหมายองค์การไว้ว่า หมายถึงสภาพที่พึงประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่สมาชิกในองค์การร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักนำทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามผลที่คาดหวังไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่า เป้าหมายขององค์การมีความสำคัญอันดับแรกต่อองค์การ เพราะเป้าหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของภารกิจขององค์การ การที่จะรู้ว่าสิ่งที่ทำนั้นเกิดประสิทธิผลหรือไม่ จำเป็นจะต้องมีการกำหนดทิศทาง ตั้งเป้าหมายหรือระบุวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจนตั้งแต่แรก เพราะการทำอะไรโดยไม่มีความชัดเจนหรือเป้าหมายนั้นถึงแม้เราจะสามารถทำได้ปริมาณมาก ทำได้เร็วที่เรียกว่ามีประสิทธิภาพ แต่หากไปผิดทางผิดวัตถุประสงค์แล้วก็เท่ากับว่าสิ่งที่ทำมานั้นไม่เกิดประสิทธิผลแต่อย่างใด (ประพนธ์ ผาสุยัต. 2541 : 25) ดังนั้นในการทำงานผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสนใจต่อเป้าหมาย มิฉะนั้นแล้วสิ่งที่

ทำไปจะไร้ประโยชน์อย่างน่าเสียดาย ทั้งนี้เป้าหมายยังสามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินการทำงานขององค์การได้อีกด้วย

เป้าหมายที่ดีจะต้องเป็นข้อความที่ชี้ชัดให้เห็นถึงสิ่งที่องค์การต้องการให้เกิดผลสำเร็จและสามารถวัดได้ และต้องมาจากการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน อันจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 132) กล่าวว่า การที่บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ตั้งแต่ก่อนลงมือปฏิบัติงาน ย่อมช่วยให้เป้าหมายขององค์การดีที่สุด เท่ากับว่าผลสำเร็จขององค์การได้รับการจัดเตรียมเป็นอย่างดีไว้ล่วงหน้า

นอกจากนี้ เป้าหมายควรกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางหรือคู่มือในการปฏิบัติงาน (ยุพดี โสติพันธุ์. 2539 : 18) ซึ่งเหตุผลที่องค์การจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 132) มีดังนี้

1. เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป้าหมายขององค์การได้เป็นที่เข้าใจชัดเจน มีความคงเส้นคงวา และสอดคล้องกันทั่วทั้งองค์การ
2. เพื่อใช้เป็นจุดสำหรับอ้างอิงในการจัดทำแผนในด้านต่าง ๆ
3. เพื่อใช้สำหรับเสริมสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกในองค์การ
4. เพื่อใช้สำหรับเสริมสร้างให้เกิดความเข้าใจและได้รับการสนับสนุนจากบุคคลภายนอกองค์การ

กล่าวโดยสรุป เป้าหมายที่ดีควรมาจากความต้องการร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การ มีความเหมาะสม ชัดเจน วัดได้ เป็นไปได้อย่างมีเหตุผล ไม่ยากเกินความพยายามของผู้ปฏิบัติ ตลอดจนมุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับสมาชิกขององค์การ และการบริหารองค์การจะมีประสิทธิภาพมากเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การหาแนวทางทำให้เป้าหมายของบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

สำหรับองค์การที่เป็นสถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน ในการบริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีปรัชญาของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นทิศทางในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจำเป็นต้องจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ซึ่ง เกษม วัฒนชัย (2545 : 48) ได้ให้ทรรศนะว่า องค์การต้องมีปรัชญาหรืออุดมการณ์หลักเพื่อเป็นเป้าหมาย ทิศทาง ให้แก่ทุกภาคส่วนในองค์การเดินไปในทิศทางเดียวกัน และเป้าหมายที่ดีควรมาจากความต้องการร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การ มีความเหมาะสม ชัดเจน เป็นไปได้ มีเหตุผล ตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่ผ่านการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่ และจะต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์การด้วย

เจริญรัตน์ ชูติกาญจน์ (2545 : 14-15) กล่าวถึงแนวคิดการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เป็นรูปธรรมว่า ประการแรก องค์การจะต้องประกาศเจตนารมณ์และแสดงวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนในรูปของการกำหนดเป็นนโยบายและแผน

พัฒนา และจะต้องมีกลไกหรือมาตรการรองรับนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสมจริงจัง ต่อเนื่อง เช่น มีระบบควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบติดตาม หรือประเมินที่มีประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวได้ว่าการนิเทศการปฏิบัติงานนั่นเอง

จากการศึกษาเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ระบุให้ปรัชญาและเป้าหมายเป็นเกณฑ์ของมาตรฐานด้านกระบวนการ กล่าวคือมาตรฐานที่ 1 กำหนดไว้ว่าโรงเรียนสามารถจัดองค์การกำหนดเป็นโครงสร้างการบริหารที่เป็นเอกภาพชัดเจน และบริหารจัดการอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายโดยมีการกำหนดปรัชญา แผนพัฒนา ธรรมนูญโรงเรียน แผนการดำเนินงาน การควบคุมและปฏิบัติตามแผนงาน ติดตามประเมินผล รายงานผลและปรับปรุงงาน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยมีตัวบ่งชี้ระบุว่าโรงเรียนให้ทุกคนกำหนดปรัชญา ธรรมนูญโรงเรียน จัดทำแผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีความสอดคล้องกัน และให้โรงเรียนนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนแล้วทำผลมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย แผนการดำเนินงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง (สำนักการศึกษา. 2543 : 16) ทั้งนี้โรงเรียนต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ครอบคลุม ทั้งมาตรฐานโรงเรียนและจุดเน้นในธรรมนูญโรงเรียน นำไปใช้เป็นวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน การกำหนดปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ดังนั้นสาเหตุที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายหรือนโยบายของโรงเรียนเป็นอันดับแรก เพราะจะเป็นกุญแจที่จะไขไปสู่การดำเนินงานหรือการจัดการต่างๆ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามที่ได้อ้างวามานั้น จะเห็นได้ว่า การกำหนดเป้าหมายเป็นประเด็นสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งหมายถึงให้ตระหนักว่า การกำหนดเป้าหมายมีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน สำหรับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่และเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

โดยสรุปการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำนิยาม “การกำหนดเป้าหมาย” หมายถึงสภาวะการณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันกำหนดปรัชญา นโยบายหรือสภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียนโดยเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ปรากฏในแผนปฏิบัติงานมีความสอดคล้องตามหลักการในแผนการศึกษาของชาติ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ตลอดจนนโยบายการศึกษาของกรุงเทพมหานครและประชาสัมพันธ์ให้ครูนักเรียนผู้ปกครองชุมชนเข้าใจได้ตรงกัน

2.4.1.2 บุรณภาพของสถาบัน (Institutional Integrity)

โรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งของสังคม ที่มีหน้าที่ให้บริการจัดการศึกษาตามความต้องการและความจำเป็นของสังคม (พนิจดา วีระชาติ. 2542 : 26) เป็นแหล่งให้การ

เรียนรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบแก่สมาชิกของชุมชน แต่การจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในฐานะที่ชุมชนต้องมีส่วนในการให้ประสบการณ์ที่เป็นรากฐานทางวัฒนธรรม วิธีชีวิตแก่สมาชิกของชุมชน โรงเรียนจึงต้องอาศัยชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งตรงตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8(2) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 6) และสอดคล้องกับแนวคิดของโคแนนท์ (Conant, 1966 : 11) ที่กล่าวว่า โรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ สูดา ทัพสุวรรณ (2545 : 23) ได้เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนไว้ว่าโรงเรียนเปรียบเสมือนต้นไม้ ชุมชนเปรียบเสมือนพื้นดิน ซึ่งจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน หากโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การดำเนินงานของโรงเรียนก็必将มีความเข้มแข็งมั่นคง อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้โรงเรียนจะต้องมีความเป็นอิสระในนโยบายและไม่ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกลุ่มอิทธิพลในชุมชนที่ปราศจากเหตุผล

ความหมายความสำคัญ

นักวิชาการที่สนใจศึกษาด้านการพัฒนารองการได้ให้ความหมายของ "บุรณภาพของสถาบัน" ไว้คล้ายคลึงกัน อาทิ มอท กล่าวว่ บุรณภาพของสถาบันคือความเข้มแข็งขององค์การ โดยอธิบายว่าองค์การที่มีความเข้มแข็ง เป็นองค์การที่มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ลดความเสี่ยงและพยายามสร้างเกราะกำบังผลกระทบจากภายนอก (Hoy & Miskel, 1991 : 398 ; Citing Mott : 1972) และจากการศึกษาของฮอยและฟอร์ไซธ์ (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538 ; อ้างอิงจาก Hoy & Forsyth, 1986 : 159) ได้อธิบายความหมายของบุรณภาพของสถาบันไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการควบคุมอย่างมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ บุคลากรของโรงเรียนจะได้รับการป้องกันไม่ให้เกิดอยู่ในอิทธิพล หรือความต้องการที่ไม่มีเหตุผลจากชุมชน และโรงเรียนไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคมผู้บริหารมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาอย่างยากจากภายนอกได้และตามทฤษฎีของมายส์ (วีรวรรณ เกิดทอง, 2543 : 55, : อ้างอิงจาก Miles, 1973 : 444) มีความเห็นว่า องค์การที่มีความอิสระจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม แต่จำเป็นที่จะต้องศึกษาสิ่งแวดล้อม (ชุมชน) เพื่อการเข้าถึงและเป็นข้อมูลในการจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้

จากเหตุผลที่ว่าโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ ดังนั้นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนประถมศึกษา คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยโรงเรียนต้องมีบทบาทเป็นผู้นำของชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และชุมชนมีส่วนเป็นเจ้าของโรงเรียน มีหน้าที่ให้การอุปถัมภ์โรงเรียนและมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน อย่างไรก็ตามในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญหลายประการ อาทิเช่น นโยบายของโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรทุก

ฝ่าย ความพร้อมของโรงเรียน ความพร้อมของชุมชน เป็นต้น ขณะเดียวกันโรงเรียนจำเป็นต้องมีความเป็นอิสระในนโยบายไม่ตกอยู่ภายใต้การครอบงำที่ไม่มีเหตุผลจากชุมชน (อรรถยคุณะสารพันธ์. 2541 : 42) นอกจากนี้ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2529 : 51-58) ได้ให้ทรรศนะว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ต้องยึดหลักการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในบทบาทและภารกิจที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบ โดยโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน หากโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์กันดี นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลง พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

เมื่อศึกษาขอบข่ายงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนซึ่งเป็น 1 ใน 6 ของงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า มีขอบข่ายงานดังนี้ (สำนักการศึกษา. 2540ค : 71-72)

1. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยให้มีการดำเนินการได้แก่จัดให้มีคณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียน มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนระหว่างผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือคณะกรรมการศึกษากับบุคลากรในโรงเรียน

2. การร่วมกิจกรรมของชุมชน โรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน และองค์การต่าง ๆ ตามเทศกาลและวันสำคัญ

3. การประชาสัมพันธ์โรงเรียนจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ให้ครอบคลุมงานของโรงเรียน และกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

4. การให้บริการแก่ชุมชน ได้แก่ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่โรงเรียนสามารถให้บริการชุมชนได้ มีการบริการทางวิชาการ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่แก่ชุมชน

5. การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และองค์การต่าง ๆ ในท้องถิ่น ได้แก่ จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนและองค์การต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์การต่าง ๆ ให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ วิทยากร และแหล่งวิทยากร มาเสริมการเรียนรู้แก่โรงเรียน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีจุดมุ่งหมายให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้อย่างหลากหลาย และกำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 21) และเพื่อให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าว กรุงเทพมหานครจึงได้ออกระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2543 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนไว้ดังนี้ (เอกสารอัดสำเนา)

1. กำกับการดำเนินงานกิจการของโรงเรียน เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน ธรรมนูญโรงเรียน การพิจารณาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น การกำหนดที่จะให้ผู้ปกครองปฏิบัติตามเรื่องหนึ่งเรื่องใด การจัดกิจกรรมของโรงเรียนและการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

2. จัดหางบประมาณพัฒนาท้องถิ่นและความช่วยเหลือจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน

3. ให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาโรงเรียน

4. ให้การส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียน

5. ประสานงานระหว่างโรงเรียน ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการต่างๆ และภาคเอกชน เพื่อร่วมในการให้บริการแก่ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการ การพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาท้องถิ่นนั้น

6. พิจารณาเสนอแนะการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียนตามความเหมาะสม

7. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่

8. ให้มีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งมอบหมาย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 242) ที่กล่าวถึงบทบาทของชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนได้แก่

1. ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมายของโรงเรียน โดยกำหนดให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่ของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

2. ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญในการที่โรงเรียนจะพัฒนาหลักสูตร

3. ชุมชนมีบทบาทในการที่โรงเรียนจะพัฒนาคน อันเป็นส่วนสำคัญของชุมชนนั้น

4. ชุมชนมีบทบาทในการที่จะช่วยโรงเรียนพัฒนา ปรับปรุงการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

5. ชุมชนมีบทบาทในการช่วยอนุรักษ์และถ่ายทอดวัฒนธรรม

6. ชุมชนมีบทบาทที่จะช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนในด้านต่าง ๆ

7. ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียน ในฐานะที่เป็นที่ตั้งของหน่วยงานองค์กร และสถาบันต่าง ๆ รวมทั้งตั้งโรงเรียนเองด้วย

8. ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการควบคุมและสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษา ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวในสังคมหรือชุมชนได้ ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยใช้องค์กรในรูปคณะกรรมการการศึกษา หรือคณะกรรมการโรงเรียน เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ตามขอบข่ายงาน

และบทบาทหน้าที่ ดังนั้นหากกลุ่มบุคคลดังกล่าวใช้อิทธิพลในลักษณะของการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อาทิเช่น แทรกแซงการบริหารงานภายในโรงเรียน เรียกร้องขอความช่วยเหลือนอกเหนือภารกิจของโรงเรียน มีผลประโยชน์ส่วนตัวแอบแฝงตลอดจนกดขี่ข่มเหง ข่มขู่กดดัน ใ้บุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ พฤติกรรมดังกล่าวอาจส่งผลให้โรงเรียนขาดความเป็นอิสระ และไม่มีคามมั่นคงได้

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนในฐานะองค์การที่มีลักษณะของระบบวิชาชีพจำเป็นต้องมี ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปรับตัว และแก้ปัญหา ทั้งในส่วนการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีโอกาพัฒนาก้าวหน้าต่อไปได้อย่างไม่หยุดนิ่ง ทั้งนี้เพราะการที่โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ย่อมหมายถึงการอยู่รอด และเป็นองค์การที่มีทรัพยากรเข้มแข็งมั่นคง พร้อมทั้งจะรับความกดดันอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้ เกษม วัฒนชัย (2543 : 3-4) ได้ให้ทรรศนะว่า องค์ประกอบที่จะสร้างความเข้มแข็งมั่นคงต่อองค์การ ได้แก่ 1) ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ มีความรอบรู้ โดยมีการกำหนดนโยบายและจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดการศึกษาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทุกระดับ และทุกประเภทในองค์การ 2) มีการจัดองค์การสมัยใหม่ เริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์รวมทั้งแผนปฏิบัติการให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์และทันเทคโนโลยีและจัดรูปแบบการบริหารให้มีความคล่องตัว ชัดเจน ปรับเปลี่ยนได้ง่าย 3) มีระบบคุณภาพ คือ การกำหนดโครงสร้างของงาน ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติให้ชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐาน มีเครื่องมือวัด มีคู่มือปฏิบัติงาน มีการกำกับตรวจสอบและรายงานความก้าวหน้า รวมทั้งรายงานการประเมินผลด้วย และอธิบายเพิ่มเติมว่า สถาบันที่ต้องการสร้างความเข้มแข็งมั่นคงจะต้องดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้แก่ 1) คำนี้ถึงความสมเหตุสมผลและความสอดคล้องต้องการของผู้บริโภค (นักเรียน ผู้ปกครอง) หรือชุมชน หรือของนโยบายระดับสูง ต้องกำหนดว่าสิ่งใดคือ ภารกิจหลักขององค์การ สิ่งใดไม่ใช่กิจธุระขององค์การ มีการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ทำเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และจัดสรรทรัพยากร 2) ต้องสร้างระบบมาตรฐาน มีการกำหนดระดับมาตรฐานที่จะไปถึง กำหนดวิธีปฏิบัติการและสร้างคู่มือปฏิบัติงาน แล้ววัดประเมินผลเป็นระยะ 3) การบริหารจัดการทุกด้าน ต้องยึดหลักประสิทธิภาพ 4) ระบบและกระบวนการบริหารทุกขั้นตอน ต้องยึดหลักโปร่งใส อธิบายได้อย่างมีเหตุและผล มีหลักฐานกำกับ 5) ผลการปฏิบัติงานไม่ว่าขั้นตอนใด ย่อมมีผู้รับผิดชอบให้ตรวจสอบได้

จากเหตุผลที่ว่า การที่โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีความเข้มแข็งมั่นคง ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาชุมชน ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโรงเรียน โดยบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ควรยึดหลักการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนดังนี้ (กิตติมา ปรีดีดิลล. 2532 : 237)

1. ยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน บุคลากรในโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2. ยึดหลักการจริงใจหรือบริสุทธิ์ใจ ข้อความใด ๆ ที่จะเผยแพร่สู่ประชาชนย่อมจะต้องเชื่อถือได้ ตรงไปตรงมาที่สุด และไม่ควรมียะไรปิดบังภายในโรงเรียน

3. ยึดหลักความซื่อสัตย์ บุคลากรในโรงเรียนควรมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และการทำงาน ควรให้ชุมชนหรือคณะกรรมการโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วย

4. ยึดหลักความคงเส้นคงวา หมายถึง ความสม่ำเสมอในการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ

5. ยึดหลักความเสียสละ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรมีความเสียสละในการทำงานเพื่อชุมชน

6. ยึดหลักความอดทน บุคลากรในโรงเรียนจะต้องอดทนเป็นอย่างมากในการดำเนินงานของโรงเรียนและการติดต่อกับชุมชน

7. ยึดหลักความยืดหยุ่น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนควรเป็นลักษณะโอนอ่อนผ่อนปรน การดำเนินการควรมีการยืดหยุ่นตามสถานการณ์และเวลา

8. ยึดหลักความต่อเนื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นย่อมต้องอาศัยเวลาในการดำเนินงานที่ต่อเนื่องกันและจำเป็นต้องมีตลอดไป

9. ยึดหลักการครอบคลุมเนื้อหา การสร้างความสัมพันธ์จะต้องครอบคลุมลักษณะงานและขอบข่ายของโรงเรียนในทุก ๆ ด้านอย่างเพียงพอ มิใช่มุ่งด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ

10. ยึดหลักความเรียบง่าย การนำเสนอของโรงเรียนต่อชุมชน ไม่ว่าจะเป็นด้านใด ควรคำนึงถึงความเรียบง่าย สื่อสัมพันธ์กันเข้าใจ

11. ยึดหลักการสร้างสรรค์ เป็นหลักการที่โรงเรียนต้องมุ่งที่จะกระทำเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

12. ความสามารถในการปรับตัว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นในแต่ละโอกาสและแต่ละสภาพปัญหา

ทั้งนี้ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. แนวนโยบายของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนมีแนวนโยบายที่จะ “เปิดประตู” การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนก็จะเป็นไปในทางที่ดี

2. ความร่วมมือของบุคลากร บุคลากรของโรงเรียนทุกคนจะต้องประสานกันทุกฝ่าย จึงจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่และนักเรียน

3. ความพร้อมของโรงเรียน หมายถึง ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกที่จะให้ความช่วยเหลือกับชุมชน

4. ความพร้อมของชุมชน ซึ่งสามารถรู้และเข้าใจสภาพปัญหาตลอดวิธีแก้ปัญหาได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ทำให้เห็นว่า โรงเรียนจำเป็นจะต้องสร้าง “บุรณภาพของสถาบัน” ให้เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้ระบุให้บุรณภาพของสถาบันเป็นมิติหนึ่งในการวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ให้คำจำกัดความว่า “บุรณภาพของสถาบัน” หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ที่สามารถดำเนินงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยปราศจากการแทรกแซงหรือครอบงำจากองค์กรคณะบุคคลหรือกลุ่มอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง

2.4.2 ระดับการจัดการ เป็นระดับภารกิจของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องในด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องบริหารงานภายในโรงเรียนด้วยการประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การมีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาไว้วางใจ มุ่งเน้นการสร้างคนและสร้างงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ตลอดจนเป็นสื่อกลางระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง ประกอบด้วย สภาวะการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนใน 3 มิติ คือ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนทรัพยากร (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 69)

2.4.2.1 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายคนหลายฝ่าย จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเพื่อช่วยให้เข้าใจกันและกันและทำงานมุ่งสู่จุดหมายร่วมกัน บาร์นาร์ด (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2542 :330 ; อ้างอิงจาก Barnard) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งในสามขององค์ประกอบเบื้องต้นขององค์การคือ จุดมุ่งหมายที่มีร่วมกัน ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารโดยบาร์นาร์ดเห็นว่าองค์การเป็นระบบความร่วมมือ (Cooperative System) และต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารช่วยให้ระบบความร่วมมือนั้นเป็นไปได้

ความหมายและความสำคัญ

“การติดต่อสื่อสาร” (Communication) มีคำเรียกในภาษาไทยต่าง ๆ กัน อาทิเช่น การสื่อข้อความ การสื่อสัมพันธ์ การสื่อสาร การติดต่อสื่อความหมาย การติดต่อ เป็นต้น (สุพล วัณสินธุ์. 2533 : 38 ; สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 330) อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร (Communication) ไว้ดังนี้

ไฮเบลล์และวีเวอร์ (วิรวรรณ เกิดทอง. 2543 : 24 ; อ้างอิงจาก Hybels & Weaver. 1995) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่นำข่าวสารจากบุคคล หรือกลุ่มบุคคลไปสู่

บุคคลอื่น เป็นการถ่ายทอดข้อมูลสื่อความเข้าใจและความหมายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันระหว่างบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน เมกกินสัน (พรณี สุวดี. 2537 : 71 ; อ้างอิงจาก Megginson. 1987) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสารในองค์การเป็นกระบวนการกระจายหรือสื่อความเกี่ยวกับนโยบายและคำสั่งลงไปยังเบื้องล่างพร้อมกันก็รับเอาข้อเสนอแนะ ความเห็นและความรู้สึกต่าง ๆ กลับขึ้นมาและต้องตระหนักถึงความสนใจ ความนิยม และความพยายามร่วมมือ ที่จะได้รับจากพนักงานทุกคน

สุดา ทัพสุวรรณ (2541 : 87) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารคือกระบวนการในการแลกเปลี่ยนสัญลักษณ์ที่มีความหมายต่อกันและรวมถึงการอำนวยความสะดวกให้เกิดการปฏิบัติงานและเพื่อประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมกันปฏิบัติ

สมพร สุทัศน์ย์ (2542 : 283) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ตลอดจนความต้องการ อารมณ์ และความรู้สึกจากผู้ส่งหรือผู้พูดไปยังผู้รับหรือผู้ฟังเพื่อให้เข้าใจตรงกันและเกิดความพึงพอใจต่อกัน

พิมพ์ใจ โอภาณรักษ์ธรรม (2542 : 128) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่าเป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพูด การเขียน การใช้ภาษาท่าทางหรือสัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและรับรู้ร่วมกัน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 357) อธิบายว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการส่งผ่าน “ข่าวสาร” และความเข้าใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นไปอย่างมีขั้นตอน ผู้ส่งต้องใช้ความสามารถในการใส่รหัสเป็นคำพูด ภาษา ท่าทาง สัญลักษณ์โดยมุ่งให้ผู้รับเกิดความเข้าใจในข่าวสารข้อมูลตรงกันกับที่ผู้ส่งปรารถนาจะส่ง

ยุพา วิริกรรมย์กุล (2545 : 29) ให้ข้อสรุปว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อเท็จจริง ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในรูปของคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ ไปยังอีกฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่าผู้รับสารผ่านสื่อ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวางแผน ดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผน การประสานงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

จากคำจำกัดความที่กล่าวมา จะเห็นว่าในการติดต่อสื่อสารนั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญ 3 ประการคือ ผู้ส่งข่าว (sender) ตัวข่าวสาร (message) และผู้รับข่าว (receiver) เมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 3 มารวมกันจึงจะเรียกว่าการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร จัดว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในอันที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การราบรื่น ประสบผลสำเร็จ และช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรขององค์การ ทั้งยังเป็นเครื่องมือถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก อารมณ์ หรือคำสั่งให้ลูกน้องหรือผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจตรงกัน เป็นเครื่องมือในการประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่ดีย่อมทำให้เกิดการจูงใจ ร่วมแรงร่วมใจและเกิดความพึงพอใจ สามารถจัดปัญหาออกไปได้ (สุดา ทัพสุวรรณ. 2541 : 87)

อรนุช เมฆวิบูลย์ (2537 : 1-2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารว่า ในทุกองค์การต้องมีการติดต่อสื่อสาร เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานและการบริหารงานในองค์การ ระบบการติดต่อสื่อสารเปรียบเสมือนเส้นโลหิตที่หล่อเลี้ยงร่างกาย องค์การใดที่มีระบบติดต่อสื่อสารที่ไม่สมบูรณ์ การบริหารงานขององค์การนั้นก็ขาดประสิทธิภาพ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 357) มีความเห็นว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์การนั้นมีใช้เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้รับและผู้ส่งเท่านั้น แต่ยังมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เกิดพลังกลุ่ม ความรู้ และทัศนคติที่ดี ซึ่งเป็นผลให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้

วีรวรรณ เกิดทอง (2543 : 24) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ การติดต่อสื่อสารที่ดี หรือมีประสิทธิภาพนั้น จะทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสำเร็จตามเป้าหมาย และบุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและเป็นเครื่องผลักดันให้คนปฏิบัติงาน

ยุพา วิริภมย์กุล (2545 : 30) ได้ให้ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารซึ่งได้แก่ การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจสั่งการ ถ้าขาดการติดต่อสื่อสาร การบริหารงานต่าง ๆ อาจไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นการนำส่ง ความต้องการ ความคิด ความรู้สึกไปสู่เป้าหมายระหว่างบุคคลกับบุคคล กลุ่มต่อกลุ่ม ระหว่างองค์กรด้วยกัน นอกจากนี้ยังช่วยในการวินิจฉัยสั่งการให้รวดเร็วและถูกต้อง ทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เกิดความสามัคคีเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลในหน่วยงาน

จะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิต การติดต่อสื่อสารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เป็นการถ่ายทอดข้อมูลให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานจะต้องรู้จักเลือกใช้รูปแบบและวิธีการติดต่อสื่อสารที่ดีและเหมาะสม

รูปแบบของการติดต่อสื่อสาร

รูปแบบของการติดต่อสื่อสารเป็นลักษณะหรือวิธีการในการส่งข่าวสารให้ผู้อื่นสามารถรับรู้และเข้าใจข่าวสารเหล่านั้น ซึ่งจำแนกได้หลายรูปแบบ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดในการแบ่งลักษณะหรือรูปแบบของการติดต่อสื่อสารในองค์การไว้ดังนี้

บาร์นาร์ด (พรณี สุวดี. 2537 ; อ้างอิงจาก Barnard. 1938) ได้แบ่งรูปแบบการติดต่อสื่อสารออกเป็น 2 แบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนข้อกำหนดชัดเจน เช่น การติดต่อในราชการ ต้องกระทำ

เป็นลายลักษณ์อักษร หรือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ ตามธรรมเนียมของการบริหารราชการ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีได้ดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด เช่น การสนทนา พูดคุย ปรีกษาหารือ เป็นต้น

ส่วน แคมป์ และ คาร์ห์ (สุดา ทัพสุวรรณ. 2541 : 89 ; อ้างอิงจาก Katz & Kahn) ได้แบ่งวิธีการติดต่อสื่อสารเป็น 3 แบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนไปสู่เบื้องล่าง (Downward Communication) เป็นลักษณะของการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น คำสั่ง คำเตือน นโยบาย ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างสู่เบื้องบน (Upward Communication) เป็นลักษณะของการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เช่น การร้องทุกข์ การรายงานผลการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

3. การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่ใช้กับคนระดับเดียวกัน หรือจะต่างระดับกันได้ ถ้าไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาเดียวกัน โดยอาจเป็นได้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น ซึ่งมีความสำคัญยิ่งสำหรับหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ต้องประสานงานกันในลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ สุดา ทัพสุวรรณ (2541 : 89-90) ได้จำแนกวิธีการติดต่อสื่อสารในการบริหารองค์การออกเป็น 2 แบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) เป็นการส่งข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ โดยไม่ทราบว่าผู้รับมีความเข้าใจตามกับผู้ส่งมีวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้รับมีความรู้สึกร้อย่างไร ซึ่งได้แก่ การอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ เป็นต้น การสื่อสารทางเดียวเป็นการสื่อสารที่ยังได้ผลไม่เต็มที่ ฉะนั้นผู้บริหารไม่ควรใช้การติดต่อสื่อสารทางเดียวในองค์การเป็นประจำ

2. การติดต่อสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) คือ การที่ผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับ และได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) จากผู้รับในทันทีทำให้ผู้ส่งข่าวสารได้รู้ว่า ข่าวที่ตนเองส่งออกไปนั้นผู้รับจะเข้าใจความที่ตนเองต้องการหรือไม่ ผู้รับมีอาการอย่างไร การติดต่อสื่อสารแบบนี้เป็นการติดต่อสื่อสารที่ดีในหน่วยงานอย่างยิ่ง ได้แก่ การพูดคุย การประชุมปรึกษาหารือ ในเวลาเดียวกัน เมื่อใดที่ผู้ส่งข่าวสารได้รับรู้ว่าผู้รับเข้าใจในข่าวบิดเบือนไป ผู้ส่งข่าวสารก็สามารถทำความเข้าใจกับผู้รับข่าวสารได้ในทันที

การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิผลนั้น สุธา ทัพสุวรรณ (2541 : 90) กล่าวว่า ผู้ต้องการส่งข่าวนอกจากจะเลือกประเภทของการติดต่อสื่อสารให้เหมาะสมข่าวที่จะส่งแล้ว ควรจะต้องได้รู้วิธีในการติดต่อสื่อสารนั้น วิธีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีดังนี้

1. ผู้ส่งข่าว ควรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจข่าวอย่างแท้จริง และเป็นผู้พยายามทำให้ข่าวสารตรงกับความจริงที่สุด ไม่บิดเบือนหรือใช้ความรู้สึกของตนเองเปลี่ยนแปลงข่าว

2. ข่าว ที่จะส่งออกไปนั้นต้องเป็นข้อมูลที่แท้จริง

3. สื่อ ต้องเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับตัวข่าว ในบางเรื่องอาจต้องส่งข่าวด้วยวาจา จะช่วยให้ผู้รับข่าวไม่เสียความรู้สึก หรือในกรณีที่ต้องการสื่อข่าวกับคนหมู่มาก หรือข่าวที่ออกไปนั้นเป็นคำสั่ง ก็ต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรโดยใช้ภาษาที่รัดกุมและได้ใจความถูกต้อง นอกจากนี้การเลือกสื่อที่ใช้จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งผู้ส่งข่าวและผู้รับข่าว

4. ผู้รับข่าว ผู้ส่งข่าวจะต้องมีความรู้ผู้รับข่าวภูมิหลัง (Background) มีอย่างไร เช่น มีการศึกษาระดับใด มีอาชีพอะไร มีค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่ออย่างไรเป็นต้น เพื่อจะได้เลือกใช้สื่อที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้รับข่าวเกิดความเข้าใจ

5. การสื่อสารที่ดี ต้องเป็นการสื่อสารสองทาง นอกจากนั้นการติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพดีนั้น จำต้องใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งสร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2542 : 353-355) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การทำการติดต่อสื่อสารใดๆ ก็ตาม ต้องพยายามให้มีลักษณะดังนี้

1. สร้างบรรยากาศแบบสนับสนุน (Supportive climate) บรรยากาศแบบสนับสนุนนั้นได้แก่ 1) การใช้การบรรยาย (Description) ซึ่งเป็นการบอกเล่าหรืออธิบายขยายความ ทำให้ผู้รับข่าวสารเกิดความเข้าใจถูกต้องมากขึ้น 2) การมุ่งในแง่ปัญหา (Problem orientation) คือ เป็นการเน้นให้ความสนใจในตัวปัญหาที่เกี่ยวข้อง มิใช่เน้นตัวผู้ติดต่อสื่อสาร 3) ลักษณะเป็นธรรมชาติ (Spontaneity) เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นไปแบบธรรมชาติไม่เสแสร้งแกล้งทำ หรือมีลักษณะกำกวม 4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) 5) ความเสมอภาค (Equality) ซึ่งทั้งสองประการนี้ทำให้ผู้ติดต่อสื่อสารเกิดความสบายใจและเกิดความไว้วางใจกัน อันจะช่วยให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 6) การเอื้ออำนาจ (Provisionalism) เป็นบรรยากาศที่เปิดช่องให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ

2. การใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) หรือแบบป้อนกลับ (Feedback) ทั้งนี้เพราะเมื่อมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ผู้ส่งข่าวสารจะได้ทราบว่าผู้รับข่าวสารเข้าใจในข่าวสารที่ตนส่งไปนั้นมากน้อยเพียงไร ผู้ส่งข่าวสารจะได้สามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เสริมแต่งวิธีการติดต่อสื่อสารของตนให้ดีและเหมาะสม โดยมุ่งให้ผู้รับข่าวสาร รับข่าวสารได้อย่างที่ตนปรารถนาให้เขาเข้าใจมากที่สุด ซึ่งสิ่งนี้นับเป็นเป้าหมายสำคัญ

อันดับแรกของการติดต่อสื่อสาร นอกจากนั้นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ยังสามารถช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานให้น้อยลงและมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น

3. เปิดโอกาสให้ผู้รับข่าวสารมีส่วนร่วม (Participation) วิธีนี้ถือว่าอยู่ในกระบวนการป้อนกลับ โดยผู้ที่รับข่าวสารมีโอกาสที่จะพูดถึงปัญหาตลอดจนวิธีการแก้ปัญหาโดยตัวเขาเองได้อย่างเสรี แม้ว่าการเปิดโอกาสให้ผู้รับข่าวสารมีส่วนร่วมในการติดต่อมักจะทำให้สิ้นเปลืองเวลาและความพยายาม แต่ผลที่ได้จะมีอยู่มาก ถ้าบุคคลให้ความสำคัญในเรื่องนี้และมีความอดทนในระยะแรกก็กิจการงานทั้งหลายก็จะสำเร็จลุล่วงได้ง่ายขึ้นในระยะยาว

4. การส่งข่าวสารข้อมูลในหน่วยงานเล็ก หรือในกลุ่มคนจำนวนน้อย ในหน่วยงานเล็ก ๆ หรือในกลุ่มคนจำนวนน้อย ขั้นตอนการติดต่อสื่อสารจะไม่ยุ่งยากซับซ้อน อาจทำแบบค่อยเป็นค่อยไป มีการส่งข่าวสารข้อมูลเป็นระยะ ๆ ซึ่งช่วยทำให้ผู้รับข่าวสารเข้าใจข่าวสารได้ดีและมีการปฏิบัติในข่าวสารนี้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด การติดต่อสื่อสารที่ดีช่วยให้บุคคลหรือหน่วยงานได้ทำงานตรงตามวัตถุประสงค์ การประสานงานดีทำให้เกิดความเข้าใจถึงความเคลื่อนไหวของการทำงานอย่างทั่วถึง ก่อให้เกิดความร่วมมือและสร้างขวัญของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

ในการบริหารโรงเรียนไม่ว่าระดับใด ย่อมต้องอาศัยระบบของการสร้างความร่วมมือ ที่ทำให้เข้าใจกัน ส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ การพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี จึงเป็นหน้าที่สำคัญประการแรกของผู้บริหาร หากโรงเรียนใดมีการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในโรงเรียน ย่อมบ่งบอกถึงความสำเร็จในการบริหารงาน ดังนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การติดต่อสื่อสารเป็นมิติหนึ่งในระดับการจัดการที่จะใช้วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาได้โดยกำหนดคำจำกัดความไว้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นระดับสภาวะการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้สึนึกคิด เจตคติ อารมณ์ และการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถร่วมกันปฏิบัติภารกิจในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2.4.2.2 การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support)

ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรเข้ามาสนับสนุนในการดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นการสนับสนุนทรัพยากรจึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารเพราะเป็นเรื่องของความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พรรณี สวัสดิ์ (2537 : 80) กล่าวว่าทรัพยากรในการบริหารโรงเรียน คือองค์ประกอบด้านการจัดการ

บุคลากร เงินหรืองบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ที่ผู้บริหารได้ใช้ประโยชน์เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

ความหมายและความสำคัญ

ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 72 ; citing Hoy & Feldman. 1987) อธิบายว่า การสนับสนุนทรัพยากรหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรประเภทสื่อ วัสดุการเรียน งบประมาณ ให้เหมาะสมถึงความต้องการของครูและนักเรียน

พอดกูร์สกี (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 93-95 ; citing Podgurski) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากรหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการที่จะจัดหาหรือจัดสรรทรัพยากรที่สนับสนุนการสอนให้เพียงพอกับความต้องการเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พรณี สุวดี (2537 : 81) ให้ทรงณะว่า การสนับสนุนทรัพยากรเป็นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน

สุพัฒน์ สรรค์สร้างกิจ (2543 : 56) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทรัพยากรไว้ว่า คือ ความสามารถที่เป็นไปได้ของผู้บริหารที่สามารถแสดงออกมาให้ผู้บังคับบัญชาพอใจในเรื่องของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

นิตยา อัมเอิบธรรม (2544 : 31) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากรเป็นพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารองค์การ ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากร อาทิเช่น บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการจัดการเพื่อช่วยเหลือให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดได้ในเวลาอันรวดเร็ว

สรุปว่า การสนับสนุนทรัพยากรเป็นพฤติกรรมที่แสดงความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากที่สุด

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน เพราะความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนจะอยู่ที่การใช้บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลาที่มีอยู่ได้ผลมากที่สุด บทบาทของการบริหารมีดังนี้ (พรณี สุวดี. 2537 : 81-82 ; ศักดิ์พงษ์ วรณวาส. 2538 : 44-45 ; อรทัย คุณะสารพันธ์. 2541 : 47-48 ; มนต์เมืองไต้ รอดอยู่. 2543 : 41-43)

1. การจัดการ เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง ที่จะต้องจัดระบบการจัดการให้ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยกำหนดกรรมวิธีที่จะใช้ในการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพหรือลักษณะของโรงเรียน ทั้งนี้ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ “ระบบการจัดการ” แม้ว่าจะวางแผนไว้เป็นอย่างดี แต่ถ้าขาดระบบการจัดการที่ดีก็ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

2. บุคลากร อาจดำเนินการได้ดังนี้

2.1 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ตลอดทั้งภารกิจหลักของโรงเรียน

2.2 ติดตาม และดูแล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด และสม่ำเสมอ โดยวางแผนไว้ล่วงหน้าชัดเจน

2.3 นิเทศหรือให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน หรือ ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะ บุคลากรปฏิบัติงาน

2.4 ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ รวมทั้งใช้ผลการ ประเมินประกอบการวางแผน พิจารณาความดีความชอบ หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าต่อไป

3. เงินหรืองบประมาณ ซึ่ง เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียน สามารถดำเนินการได้หลายอย่าง เช่น

3.1 วางแผนการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับ โดยยึดหลักในกิจกรรมที่มีผลใกล้ตัว นักเรียนมากที่สุดก่อน

3.2 วางแนวทางการได้มา ซึ่งเงินนอกงบประมาณจากชุมชน หรือแหล่งอื่นหรือ จากกิจกรรมของโรงเรียน

3.3 จัดระบบการเงินให้ถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผน ให้บุคลากรรับทราบและ มีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3.4 จัดประเมินผลการใช้เงินหรืองบประมาณ

4. วัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารโรงเรียนจำต้องดำเนินการอย่างมีระบบ คือ

4.1 จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน

4.2 วางแผนการใช้อุปกรณ์เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเอนกประสงค์คุ้มค่า

4.3 จัดระบบการเก็บบำรุง และรักษาไว้ให้ดี

4.4 ดำเนินการประเมินผลว่า การใช้วัสดุอุปกรณ์เกิดประโยชน์เต็มที่หรือไม่ ควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร จึงจะได้รับประโยชน์สูงสุด

วัสดุอุปกรณ์ เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยสื่อความหมายระหว่างครูกับ นักเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่สอน เพราะการใช้สื่ออุปกรณ์ ในการสอนย่อมจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาการรับรู้ของเด็กได้ดีกว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในรูปของนามธรรม วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับการใช้หลักสูตรในการ เรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดเตรียมจัดหาเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน (สุริยา รัตน์ไตร. 2534, มีนาคม ; อ้างอิงจาก กมล เวียนสุวรรณและนิตยา เวียนสุวรรณ. 2542 : 18 ; วิมลชยา เกตตะพันธ์. 2540 : 33)

อิริคสัน (บุญมี สกุลแก้ว. 2539 : 46 ; อ้างอิงจาก Erickson. 1968 : 36) ได้เสนอ หลักการจัดวัสดุอุปกรณ์การสอนไว้ดังนี้

1. การบริหารวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ดีจะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำที่มีความรู้ความชำนาญ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณกำลังคนอย่างเพียงพอ
2. วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ได้ตรงตามความต้องการของครูผู้สอน และควรเปิดโอกาสให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกหรือจัดซื้อ
3. วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ จะต้องมีความเหมาะสม มีคนคอยแนะนำช่วยเหลือ โดยทางโรงเรียนตั้งศูนย์วัสดุอุปกรณ์ส่วนกลาง มีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ด้านนี้ประจำอยู่เพื่ออำนวยความสะดวก
4. ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์หลายชนิดไว้บริการแก่ครู ควรประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอน ตลอดจนกำหนดโครงการทดลองอุปกรณ์ใหม่ ๆ
5. โครงการจัดวัสดุอุปกรณ์การสอนของโรงเรียน ควรส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนไปด้วย โดยประสานงานกับผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อจัดประชุมสัมมนา จัดสาธิตการใช้อุปกรณ์การสอนให้แก่ครูผู้สอน

สรุปได้ว่า งานด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการส่งเสริมและจัดหาเพื่อให้ครูและนักเรียนมีวัสดุอุปกรณ์การสอนใช้ประกอบในการเรียนการสอน

นอกจากนั้น การที่จะบริหารจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อาจกระทำดังนี้

1. การลดทรัพยากร และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น เป็นการรักษาคุณภาพไว้
2. การใช้ทรัพยากรเท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้นเป็นการเพิ่มคุณภาพหรือผลที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนให้มากขึ้น
3. การเพิ่มทรัพยากรเท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้นเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

ซึ่งการที่ผู้บริหารจะใช้ทางเลือกใดนั้น ต้องพิจารณาจากความต้องการจำเป็นและความเหมาะสมของสถานการณ์แวดล้อม อย่างไรก็ตามสิ่งที่ต้องคำนึงมากที่สุดคือประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร (สายใจ ศรีดี, 2542 : 81 ; มนต์เมืองใต้ รอดอยู่, 2543 : 41)

ทั้งนี้ ในการบริหารงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร สาธิต วงศ์อนันต์ (มปป. : 91) กล่าวว่าผู้บริหารยุคใหม่ ต้องรู้จักแสวงหางบประมาณและทรัพยากรอย่างอื่นจากภายนอก นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ประหยัดและไม่รอฟังงบประมาณของรัฐอย่างเดียว และจากการสัมมนาเรื่อง “ก้าวสู่ผู้บริหารมืออาชีพ” ทศนา แสงศักดิ์ (2545 : 40) ได้สรุปข้อคิดของกอตศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ ไว้ว่า นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด และใช้เวลาอยู่กับองค์การ อยู่กับคน (Human resource) จึงจะรู้จักงาน รู้จักลูกน้องและใช้คนได้

ถูกต้อง ส่วน ศุภโชค ชุนอ้าว (2545 : 129) กล่าวว่าในการทำงานเป็นทีมผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดหาทรัพยากร บุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้นคือผู้บริหาร ทั้งนี้ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สื่อวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดความสะดวกและกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ บางครั้งสิ่งเหล่านี้อาจมีอยู่แล้วในโรงเรียนผู้บริหารต้องพิจารณาให้รอบคอบและนำมาใช้ให้คุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้สอนและผู้เรียนได้สมบูรณ์ที่สุด (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534 : 110)

มายส์ (Miles) ได้ให้ข้อสรุปว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ หัวใจหลักของการใช้ทรัพยากร คือ การได้สนับสนุนทรัพยากรบุคคล ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่าได้ตนเองไม่ได้รับการงานที่หนักเกินไป และเป็นตามความปรารถนา ความถนัดของแต่ละบุคคล และการใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่าและมีให้ครูใช้อย่างเพียงพอ จึงจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อรทัย คุณะสารพันธ์. 2541 : 49 ; อ้างอิงจาก Miles. 1973)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ "การสนับสนุนทรัพยากร" เป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยให้คำจำกัดความว่า หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารด้านบุคลากร การเงินและวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยเหลือให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4.2.3 ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน (Collegial Leadership)

ในโรงเรียนบุคคลที่เป็นเพื่อนหลักที่จะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยดี คือผู้บริหารโรงเรียน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร

ความหมายและความสำคัญ

ที่ผ่านมามีนักวิชาการมากมายได้ศึกษาเกี่ยวกับ "ภาวะผู้นำ" และได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับความหมายของ "ภาวะผู้นำ" ไว้ อาทิเช่น

เทอร์รี่ (Terry. 1960 : 293) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นการใช้อำนาจอิทธิพลให้คนอื่นเกิดความภูมิใจที่จะทำงานเพื่อกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

การ์ดเนอร์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการชักชวน หรือทำแบบอย่างโดยบุคคลหรือกลุ่มชักจูงกลุ่ม ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน (พรรณี สุวดี. 2537 : 87 ; อ้างอิงจาก Gardner. 1990)

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1993 : 94) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้ศิลปะโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สมชาย จันทรมณี (2543 : 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยให้กลุ่มคงอยู่ได้และช่วยให้คนในกลุ่มบรรลุความประสงค์ที่ต้องการ

เรียม ศรีทอง (2542 : 332) ให้ทรงเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกซึ่งความมีอำนาจ มีคุณลักษณะพิเศษ หรือผู้ที่แสดงบทบาทได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้สามารถดำเนินงานใด ๆ ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกซึ่งบทบาทได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

เป็นที่ยอมรับกันว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญของความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ความสำคัญของผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้น มีงานศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย ที่ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งผลการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความเป็นพนักงานที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545 : 31-32) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบทางบวกและทางลบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น แต่ความเป็นผู้นำที่แท้จริง มีแนวโน้มจะสร้างความเด่นชัดในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลสูงต่อพนักงาน (ถวิล ธาราโรจน์ และศรัณย์ ดำริสุข. 2543 : 167)

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 117-132) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำไว้อย่างน่าสนใจว่า ผู้นำหรือภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถกำหนดชีวิตขององค์การได้ โดยเฉพาะในศตวรรษใหม่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนของสิ่งแวดล้อม และกล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้นำในศตวรรษใหม่จะต้องมีลักษณะ 4 ประการ คือ

- 1) เป็นผู้มีความจริงใจ ไว้วางใจได้ในการกระทำและการติดต่อกัน
- 2) มีเจตนาแน่วแน่ มีวิสัยทัศน์ ทั้งส่วนบุคคลและสามารถทำให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ
- 3) มีเจตนารมณ์แน่วแน่ในเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมและการกระทำในสิ่งถูกต้องและยังช่วยให้บุคคลอื่นเข้าใจความหมายของชีวิต
- 4) เป็นผู้มีเหตุผล เข้าใจวัฒนธรรม มีการยืดหยุ่นและเข้มงวด มีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจผู้อื่นอย่างถูกต้อง

เกียมแมทเทียว (Giammateo ; 1981 : 2) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่เหมาะสมในปัจจุบันไม่ใช่ผู้นำที่ใช้การสั่งการหรือควบคุม แต่เป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดแรงจูงใจของ

บุคคลในองค์กร ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมภาวะผู้นำมีลักษณะ 5 ประการ คือ 1) สร้างและให้กลุ่มดำรงอยู่ได้ 2) ทำให้งานสำเร็จ 3) ช่วยให้กลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน 4) ช่วยกลุ่มตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย 5) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย

ลักษณะภาวะผู้นำดังกล่าว มีความสอดคล้องกับการศึกษาสุขภาพองค์การของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 70 ; citing Hoy & Feldman. 1987) กล่าวคือผลจากการศึกษา พบว่ามิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และมิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์สามารถอธิบายความมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ของโรงเรียนได้ หมายถึง โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สนับสนุนและเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานและมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ต่อมาในปี ค.ศ. 1990 พอดกูร์สกีได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลโรงเรียนที่สัมพันธ์กับข้อตกลงของกลุ่มและสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยได้พัฒนาทฤษฎีและเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การที่ฮอยและคณะได้สร้างขึ้น ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบพบว่า ตัวแปรมิติภาวะผู้นำด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวประกอบที่ได้บูรณาการมาจากพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อครูเสมือนกลุ่มสังคมที่ร่วมกันกำหนดและติดตามงานด้วยกัน ทั้งนี้ผู้บริหารจะให้ความสำคัญสนับสนุนการทำงานของครู และดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของครูอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ตลอดจนมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนโดยแสดงตนเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนด้วย (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 78-79) สอดคล้องกับเดวิส และโทมัส (Davis & Thomas. 1989 : 53-57) และเอดมันด์ (Edmond. 1979 : 15-17) ที่ให้ข้อคิดเห็นว่า โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพนั้นตัวบ่งชี้ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อได้นำความรู้ความสามารถแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งลักษณะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม ในการบริหารกิจกรรมของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนให้ได้ผลดี จากการวิจัยของ สุดใจ ทองอ่อน (2522 : 59-65) พบว่าพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ทั้งด้านมุ่งความสัมพันธ์ (มุ่งคน) และด้านมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูทางบวก และพบอีกว่านักเรียนในโรงเรียนที่มีครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่านักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า มิติภาวะผู้นำด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างคนและการสร้างงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ที่จะบอกได้ว่า การบริหารโรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าบทบาทภาวะผู้นำด้านเพื่อนร่วมงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน จึงกำหนดให้มิติภาวะผู้นำด้านเพื่อนร่วมงานเป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์การของ

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยให้คำจำกัดความของมิติภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์ (มุ่งคน) และสร้างกิจสัมพันธ์ (มุ่งงาน) โดยปฏิบัติตนเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงานที่สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน และกระตุ้นให้ครูได้ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2.4.3 ระดับการปฏิบัติการ เป็นระดับภารกิจของโรงเรียนที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน โดยทั้งครูและผู้บริหารต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ประกอบด้วยสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนใน 3 มิติ คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการและการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 69)

2.4.3.1 ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale)

ขวัญเปรียบเสมือนสุขภาพของคนซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งบ่งบอกสมรรถภาพโดยทั่วไปของร่างกาย ขวัญในการปฏิบัติงานก็เช่นกัน เป็นเสมือนผลรวมที่แสดงออกของระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันในองค์กร (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541 : 364)

ความหมายและความสำคัญ

“ขวัญ” มีลักษณะค่อนข้างเป็นนามธรรม แต่มีความสำคัญต่อบุคคลภายในหน่วยงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานได้ทั้งทางบวกและทางลบ มีผู้ให้ความหมายของคำว่าขวัญไว้ต่าง ๆ กัน ขอกกล่าวเป็นสังเขปได้ดังนี้

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 364) ให้ความหมายว่าขวัญ คือ ทศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

นิตยา อัมเอิบธรรม (2544 : 33) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ถ้าบุคลากรมีขวัญดี พฤติกรรมในการปฏิบัติงานก็จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จได้ดี แต่ถ้าบุคลากรขวัญไม่ดีก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดีออกมา ส่งผลให้การปฏิบัติงานล้มเหลวได้

กล่าวโดยสรุป ขวัญเป็นองค์ประกอบทางจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้

คำว่า "ขวัญในการปฏิบัติงาน" อาจกล่าวได้ว่า เป็นสภาพทางจิตใจและความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย กู๊ด (พรณี สุวดี. 2537 : 100 ; อ้างอิงจาก Good. 1973) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางจิตใจของครูที่มีต่องาน อาทิ อิทธิพลจากรายได้ จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ขวัญในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะถ้าบุคลากรมีขวัญดีจะแสดงออกในควมมีศรัทธาและพอใจในการทำงาน ใ้ความพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน ทัศนคติที่ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน (วิจิตร อาวะกุล. 2542 : 224) การที่องค์การจะมีสุขภาพสมบูรณ์ได้ บุคลากรในองค์การจะต้องมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน มายส์ (Miles. 1973 : 439) กล่าวว่า ในองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ขวัญจะแสดงออกในรูปของสมาชิก มีความเป็นอยู่ดี มีความสุขและพอใจที่จะอยู่และทำงานในองค์การ ดังนั้นการเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี จึงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ ทองใบ สดขารี (2543 : 197) นิตยา อิมเอิบธรรม (2544 : 33) ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2544 : 206) ได้สรุปประเด็นไว้ตรงกันว่า การที่บุคลากรมีขวัญดีก่อให้เกิดประโยชน์การปฏิบัติงานดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม อันจะเป็นผลให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้
4. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ รวมทั้งความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์การและต้องการคงอยู่ทำงานกับองค์การ
7. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อปฏิบัติขององค์การเกิดผลคือบุคลากรอยู่ในระเบียบวินัย

ในสภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา ภารกิจของครูประถมศึกษา คือการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เกิดความรู้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร ครูต้องคิดหาวิธีการต่าง ๆ มาเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและชี้แนะแนวทางให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จากการเรียนรู้ ดังนั้นครูจึงเป็นพลังอันสำคัญในการ

ปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ในโรงเรียน การเสริมสร้างขวัญของครูให้มีสภาพที่ดีอยู่จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนพึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

แอนเดอร์สัน และแวนไดค์ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2544 : 206 ; อ้างอิงจาก Aderson & Vandyke. 1963) ได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความเห็นพ้องต้องกับวัตถุประสงค์
2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และความรู้สึกในความสำเร็จ
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
5. การมีความสัมพันธ์อันดีภายในคณะครูอาจารย์และผู้บริหาร
6. ความสัมพันธ์ชุมชน
7. สุขภาพทางกายและใจ
8. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
10. ปัญหาส่วนตัวของครูอาจารย์

นอกจากที่กล่าวแล้ว สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ การนิเทศงาน ความเจริญก้าวหน้า การปฏิบัติอย่างยุติธรรม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงาน ก็อาจมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นองค์การหรือผู้บริหารควรมีการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกของกลุ่มอยู่เสมอ เครื่องมือ เทคนิค วิธีการในการประเมินอาจพิจารณา ดังนี้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2544 : 207)

1. ความสม่ำเสมอของผลงาน
2. การขาดและลางานของสมาชิกกลุ่ม
3. ความคึกคักเข้มแข็งหรือความเฉื่อยชาของสมาชิก
4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์
5. การใช้แบบสอบถาม
6. การสัมภาษณ์ เป็นต้น

เชวง ชื่นประโคน (2528 : 91) ได้ศึกษาถึงตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแล้วพบว่า ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวประกอบที่สำคัญที่สุด ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู นั่นคือ เมื่อครูมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดีหรือสูง ครูจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ให้อเวลา

ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความอดสาหะพยายามมากขึ้น

เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ขวัญในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ทั้งด้านส่วนตัว สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน และผู้บังคับบัญชา องค์การที่มีสภาพสมบูรณ์ ขวัญจะแสดงออกมาในรูปของการที่สมาชิกมีความเป็นอยู่ดี มีความสุขในการทำงาน พอใจที่จะอยู่และทำงานในองค์การตลอดไป ดังนั้นขวัญในการปฏิบัติงานจึงเป็นอีกมิติหนึ่งที่สามารถใช้วัดสภาพองค์การได้ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้คำจำกัดความ ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ด้านความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟัง และศรัทธาต่อผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อคณะครูด้วยกัน รวมถึงความศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับ

2.4.3.2 การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis)

ในการบริหารโรงเรียนนั้นถือว่า งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะมาตรฐานและคุณภาพของการศึกษาสามารถพิจารณาได้จากผลด้านงานวิชาการ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 1-2) การมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจำเป็นต้องร่วมมือกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ ต้องหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายงานวิชาการให้สามารถบรรลุเป้าหมาย

ความหมายและความสำคัญ

ความหมายของงานวิชาการ มีผู้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้หลายท่าน อาทิ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535 : 2) กล่าวว่างานวิชาการในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ภิญโญ สาทร (อำภา บุญช่วย. 2537 : 1 ; อ้างอิงจาก ภิญโญ สาทร. 2514 : 329) กล่าวว่า งานวิชาการ คือ กิจกรรมทั้งหลายทั้งมวลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและหลักสูตร อันเป็นงานหลักของโรงเรียน ส่วนองค์การ อินทรมพรรย์ (อำภา บุญช่วย. 2537 : 2 ; อ้างอิงจาก องค์การ อินทรมพรรย์. 2526 : 161) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนตลอดจนการอบรมศีลธรรมจรรยา และความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดีที่มีความรู้ความสามารถพอที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพได้และมีความสุข ดังนั้นการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจการต่าง ๆ ของผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียนทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและหลักสูตร งานวิชาการจะชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของหน่วยงานนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตร

ความสำคัญของงานวิชาการ ตามแนวคิดของสมิทและคณะ (Smith and others. 1961 : 170) ได้ให้น้ำหนักความสำคัญของงานวิชาการถึงร้อยละ 40 ของขอบข่ายงานโรงเรียน

งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง นักการศึกษาได้กำหนดขอบเขตของงานวิชาการไว้ ดังนี้ สุพัฒน์ สรรค์สร้างกิจ (2543 : 64) กล่าวว่าผู้บริหารต้องรับผิดชอบงานวิชาการ 8 ประการ คือ 1. การพัฒนาจุดมุ่งหมายและนโยบายของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน 2. การจัดวางตัวบุคคล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้บรรลุจุดมุ่งหมายการศึกษาของโรงเรียน 3. การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อประโยชน์การสอน 4. การใช้วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการศึกษาสูงสุด 5. การส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย 6. การจัดโปรแกรมการอบรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 7. การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา 8. การประเมินผลความต้องการของโรงเรียน

ส่วนเซอร์จิโอวานนีและคณะ (สุพัฒน์ สรรค์สร้างกิจ. 2543 : 65 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni and others. 1979) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ 1. การตั้งปรัชญาการศึกษาขึ้นมาและตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุการศึกษานั้น 2. จัดทำโครงการเพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ 3. จัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 4. สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง 5. การจัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ

สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แบ่งขอบข่ายงานวิชาการออกเป็น 5 งาน ได้แก่ 1. งานธุรการวิชาการ ประกอบด้วย การจัดทำแผนงานโครงการ งานทะเบียนสถิติ การจัดห้องเรียน การจัดห้องและสถานที่สนับสนุนการเรียนการสอน 2. งานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย หลักสูตรและเอกสารการเรียนการสอน การจัดทำกำหนดการสอนและแผนการสอน การปฏิบัติการสอน การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการสอนและกลุ่มประสบการณ์ การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน 3. งานส่งเสริมวิชาการ ประกอบด้วย การสอนซ่อมเสริม การส่งเสริมความถนัด ความสามารถทางวิชาการ การจัดงานห้องสมุด การนิเทศภายใน 4. งานกลุ่มประสบการณ์ ประกอบด้วย จัดตั้งคณะกรรมการกลุ่มประสบการณ์ จัดทำแผนพัฒนากลุ่มประสบการณ์ตามระบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยเน้นการประเมินตนเอง กำหนดโครงการดำเนินงานและประเมินสรุปผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 5. งานวัดและประเมินผลการเรียน ประกอบด้วย งานวัดและประเมินผลการเรียนตามระเบียบการวัดและประเมินผล การทำคลังข้อสอบ (สำนักการศึกษา. 2540ค : 37-47) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติก็ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการดังนี้ 1. การปฏิบัติงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2. การปฏิบัติงานการเรียนการสอน 3. การ

ปฏิบัติงานวัสดุประกอบหลักสูตรและการสื่อการเรียนการสอน 4. การปฏิบัติงานวัดผลและประเมินผล 5. การปฏิบัติงานห้องสมุด 6. การปฏิบัติงานนิเทศภายใน 7. การปฏิบัติงานประชุมอบรมทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 7-12)

งานวิชาการในโรงเรียนนั้นมีขอบเขตกว้างขวางมากครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด การมุ่งเน้นงานวิชาการจึงเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งนี้ต้องพยายามหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริงโดยให้ความสนใจ และมีความรู้ทั้งทางด้านหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ เป็นต้น ดังนั้น การเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือความมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร นับว่ามีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังจะเห็นได้จากผลงานวิจัย ซึ่งสุรศักดิ์ หลาบมาลา (2532 : 11-14) ได้นำแนวคิดของแอนดรู (Andrew) แห่งมหาวิทยาลัยวอชิงตันจากการวิจัยภาวะผู้นำของครูใหญ่ ในทัศนะของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กมาเสนอพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในภาวะผู้นำของครูต่อครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงมาก ครูผู้สอนก็เป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน ดังนั้น จึงต้องใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยให้นักเรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์อยู่ในระดับดี และพัฒนาให้สูงขึ้นไปได้ พฤติกรรมการสอนของครูจึงมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ดังนั้นการมุ่งเน้นวิชาการจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผลได้ดี ในการวิจัยครั้งนี้ มิติการมุ่งเน้นวิชาการเป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดสภาพองค์กรของโรงเรียน โดยให้คำจำกัดความว่าเป็นสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการโดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดมีการจัดบรรยากาศในห้องเรียน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดสื่ออุปกรณ์ การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี

2.4.3.3 การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation)

ปัจจุบันเรากำลังอยู่ในยุคเทคโนโลยี เป็นยุคแห่งการเกิดสิ่งใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ และมีผลกระทบต่องค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น สิ่งใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ นี้ว่า เรียกว่า “นวัตกรรม”

ความหมายและความสำคัญ

โรเจอร์ และ ชูเมคเกอร์ (Roger & Shoemaker. 1971 : 19) ได้นิยามคำ นวัตกรรม ไว้ว่า หมายถึง แนวความคิดหรือแบบแผนซึ่งเป็นวิธีปฏิบัติ หรือสิ่งที่บุคคลทั้งหลายเห็นว่าเป็นของใหม่ ซึ่งแตกต่างจากที่เคยมี เคยคิด หรือ เคยทำ แม้ว่านวัตกรรมนี้จะเคยถูกนำไปใช้ในสังคมอื่นมาก่อนแล้วก็ตาม แต่ถ้าเพิ่งนำมาใช้อีกสังคมหนึ่งเป็นครั้งแรก ก็ถือว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นนวัตกรรม ส่วน แกททิกเกอร์ (Gatticker. 1990 : 17-18) ให้ความหมาย นวัตกรรมว่า คือ วิธีคิดใหม่ ประดิษฐ์กรรมที่ได้จากแนวคิดใหม่ หรือวิธีปฏิบัติใหม่ รวมทั้งความเต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อหน้าที่ใหม่บริการใหม่ และกระบวนการใหม่ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้นำนวัตกรรมเข้ามาใช้ปฏิบัติงาน ในวงการศึกษา จึงเรียกว่า นวัตกรรมทางการศึกษา สาลี ทองธิว (2526 : 1-2) อธิบายว่า นวัตกรรมทางการศึกษา คือ สิ่งใหม่ ๆ ทั้งหลายทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด ระบบการศึกษา เทคนิควิธี ตลอดจนอุปกรณ์ทางเทคโนโลยี และพวกหนังสือ เอกสาร ซึ่งต้องเป็นสิ่งใหม่ในสายตาของผู้ที่นำมาใช้ นวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ นั้น ล้วนแต่ตอบสนองการเจริญ และเปลี่ยนแปลงรูปแบบและโครงสร้างทางการศึกษาที่เปลี่ยนไป ซึ่งมีผลทำให้นวัตกรรมทางการศึกษาต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการศึกษา เพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาให้มากที่สุด ลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของนวัตกรรมก็คือ ครอบคลุมที่ “นวัตกรรม” ยังไม่มีการยอมรับการนำเอานวัตกรรมนั้นมาใช้แทนสิ่งที่เคยใช้อยู่เดิม สิ่งนั้นจะยังคงอยู่ในสภาพของนวัตกรรมอยู่เรื่อยไป นวัตกรรมทางการเรียนการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้เปลี่ยนแปลงปรับปรุงการเรียนการสอนที่ทำอยู่เดิม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้โดยผ่านกระบวนการประดิษฐ์คิดค้น พิสูจน์ ทดลอง วิจัย พัฒนา และเผยแพร่

กล่าวโดยสรุป “นวัตกรรม” หมายถึง วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ ทั้งหมด หรือบางส่วนที่เกิดจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เคยปฏิบัติมา แล้วนำมาใช้อย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับกาลสมัยและสถานการณ์ขณะนั้น เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

การใช้นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากกว่าที่จะเป็นโทษ แต่ก็เชื่อว่าจะได้ประโยชน์คุ้มค่านับกับนวัตกรรมที่ได้ทุ่มเทลงไป สาเหตุสำคัญก็คือเกิดการต่อต้าน ไม่ยอมรับในนวัตกรรม ซึ่งมาจากหลายสาเหตุ และถ้าแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ทุกคนเกิดการยอมรับในนวัตกรรมจะนำมาซึ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร

เนื่องจากนวัตกรรมเป็นความคิดใหม่ สิ่งใหม่ หรือวิธีปฏิบัติใหม่ ดังนั้นเพื่อให้ นวัตกรรมไปสู่การยอมรับของกลุ่มเป้าหมาย ย่อมต้องอาศัยการเผยแพร่ซึ่ง โรเจอร์ และ ชูเมคเกอร์ (Rogers & Shoemaker. 1971 : 103) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการเผยแพร่ นวัตกรรมไว้ 4 ประการ กล่าวคือ 1) ต้องมีตัวนวัตกรรม ที่เป็นสิ่งใหม่เกิดขึ้นในยุคนั้น ๆ

2) ต้องมีช่องข่าวสาร ประกอบด้วยสื่อทางมวลชนและตัวบุคคล 3) ต้องมีระยะเวลา ซึ่งเกี่ยวข้องกับในเรื่องของกระบวนการตัดสินใจ ยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม และ 4) ผู้รับนวัตกรรม เป็นสมาชิกในสังคมที่มีนวัตกรรมเกิดขึ้น อาจประกอบด้วยนวัตกรรม ผู้ต่อต้าน และผู้นำ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่า ในปัจจุบันองค์การทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ องค์การหรือโรงเรียนจึงต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การ คิดและใช้สิ่งใหม่ ๆ ได้โดยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การสร้างบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกคิดค้น ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุนให้มีความสำคัญ ให้อิสระ ตลอดจนให้กำลังใจ และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ เป็นต้น

นอกจากนี้ พรหมณี สุวตถิ (2537 : 108) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าการนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารควรหาวิธีให้ครูในโรงเรียนยอมรับ โดยอาจจะต้องอธิบายให้ทุกคนเข้าใจว่าจะใช้อะไร เพื่ออะไร พยายามส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกอยากจะเปลี่ยนแปลง กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้มี 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้ริเริ่ม โดยการศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจ นวัตกรรมต่าง ๆ รวมทั้งนำมาเผยแพร่ให้ครูในโรงเรียนได้เข้าใจด้วย และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชนได้รับรู้ เพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ

2. เป็นผู้สนับสนุน โดยให้คำแนะนำ ปรีกษา และจัดสรรทรัพยากรที่ต้องการ กระตุ้นให้ครูในโรงเรียนขวนขวาย ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ติดตามความก้าวหน้าในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสได้รับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ตามโอกาสอันควร

3. เป็นผู้ประสานงาน ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอก เช่น องค์การอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อขอความช่วยเหลือด้านงบประมาณ สื่อ วิทยุ และความรู้ทางวิชาการ

4. เป็นผู้ประเมินผล โดยต้องทำหน้าที่วางแผนการประเมินผลการใช้นวัตกรรมในโรงเรียนว่าได้ผลดีเพียงใด มีปัญหาในการดำเนินการอย่างไร รวมทั้งจะต้องประเมินว่านวัตกรรมนั้น เป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมกับโรงเรียนหรือไม่ หรือจะต้องดัดแปลงแก้ไข

การนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา จะต้องเป็นนวัตกรรมที่สามารถแก้ปัญหาที่โรงเรียนประสบอยู่ ได้ตรงตามความมุ่งหมาย เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน และมีความพร้อมทั้งในด้านบุคลากร ตลอดจนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน ทั้งนี้ ต้องอาศัยการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน แบ่งงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมจัดประชุมชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจตรงกัน อาจมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมที่จะใช้และมีการปรึกษาหารือกันอยู่เสมอระหว่างผู้ปฏิบัติด้วยกัน นอกจากนี้ ก็ต้องมีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการใช้ เพื่อให้ทราบปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป และการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาในโรงเรียนจะได้ผลดี ต้องเป็นความคิดริเริ่มของโรงเรียนเอง

บุคลากรของโรงเรียนมีความศรัทธาและเต็มใจในการใช้วิธีการใหม่ ๆ หากมีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ และทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน การใช้นวัตกรรมนั้น ๆ ก็จะมีผลในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นมิติหนึ่งของที่ใช้วัดสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา เพราะการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้จะช่วยแก้ปัญหาได้โดยเฉพาะนวัตกรรมทางการเรียนการสอนและทางการบริหาร ได้ให้คำจำกัดความของการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง ระดับสภาวะปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านการนำแนวคิด เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน สื่อการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนให้มีความก้าวหน้า เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสภาพองค์การ

การนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบการทำงานของโรงเรียน เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ คุณภาพทางการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (มนัสกุล กำริสุข, 2540 : 7) ดังนั้นถ้าโรงเรียนมีสภาพองค์การที่สมบูรณ์ นั้นหมายความว่าโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบ มีบรรยากาศที่ดี มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการนิเทศด้วย ดังผลงานวิจัยและฮอยและเฟลด์แมน (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991 : 81 ; citing Hoy & Feldman : 1987) ได้ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนที่มีสภาพองค์การสมบูรณ์จะเพิ่มแรงจูงใจให้นักเรียนและคณะครูมากขึ้น ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้วย ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่น รู้จักการเปลี่ยนแปลงและอุทิศตนเพื่องาน ตลอดจนนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูมีความจงรักภักดีและพึงพอใจในการทำงาน การนิเทศจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น อาจพิจารณาได้จากผลที่เกิดขึ้นระหว่างการนิเทศ ซึ่งประเมินได้จากเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ระดับความพึงพอใจในงาน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความชัดเจน ความผูกพันเชื่อมั่นไว้วางใจในตัว ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังพิจารณาได้จากผลจากการนิเทศ อาทิเช่น การเพิ่มปริมาณและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น จากการศึกษาวิจัยของฮอย ทาร์เตอร์และบลิสส์ (Hoy Tarter & Bliss, 1990 : Abstracts) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและสภาพองค์การที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนและจิตผูกพันของครูพบว่า บรรยากาศองค์การและสภาพองค์การสามารถทำนายจิตผูกพันของครูได้

จากแนวความคิดของมายส์กับฮอยและเฟลด์แมนรวมทั้งนักวิเคราะห์องค์การหลายท่านกล่าวว่า สุขภาพองค์การนั้นเป็นตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ เป็นความสามารถของระบบการทำงานภายในองค์การที่บ่งบอกถึงความพร้อมในการที่จะปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ดาฟท์ (Daft. 1986 : 104) ให้ทรรศนะว่าในการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การที่มีสุขภาพดี แสดงว่า การบริหารงานขององค์การประสบความสำเร็จองค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่ราบรื่น บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์การมีผลผลิตสูง เบคฮาร์ด (Beckhard. 1997 : 326) กล่าวว่าองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้น มีการจัดโครงการอย่างเป็นระบบ มีการทำงานเป็นทีม

บัวร์แลนด์ (Bourland. 1988 : 3587-A) ได้ศึกษาอิทธิพลของสุขภาพโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าการสนับสนุนให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพนั้นพัฒนาจากสุขภาพองค์การได้ นอกจากนี้แรนสัน (Ranson. 1990 : 3587-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การพบว่า สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บรรยากาศขององค์การและสุขภาพองค์การดีไปด้วย

จากการที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า สุขภาพองค์การนั้นมีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในโรงเรียน และเป็นเทคนิควิธีการดำเนินงานโดยคณะทำงานหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นถ้าหากโรงเรียนมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ในทำนองเดียวกัน ถ้าหากโรงเรียนได้มีการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างมีคุณภาพ กล่าวคือ สามารถช่วยเหลือ สนับสนุน แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ และสามารถพัฒนาครูและนักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งเรียนรู้ส่งเสริมบรรยากาศที่ดี พัฒนากลุ่มและทีมงานที่เข้มแข็ง ก็จะส่งผลถึงความสมบูรณ์ของสุขภาพโรงเรียนด้วยเช่นเดียวกัน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

บัวร์แลนด์ (Bourland. 1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสุขภาพองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโครงการวิจัย เพื่อวัดประสิทธิผลโรงเรียน จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าประสิทธิผลโรงเรียนได้ที่ได้รับการส่งเสริมมาจากโรงเรียนที่มีระดับสุขภาพองค์การสูง พบว่าการสนับสนุนให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพนั้นอาจจะพัฒนาจากมิติสุขภาพองค์การได้

แมคคลีน (McLean. 1990 : 1829-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวกับสุขภาพองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบูรณาการแนวคิดของสุขภาพองค์การ

กับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับสุขภาพองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้พบว่า สุขภาพองค์การและประสิทธิภาพการฝึกอบรมของครูมีความแปรปรวนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด

พอดกูร์สกี (Podgurski. 1990 : 769-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนามติวัดสุขภาพองค์การให้เหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษา โดยนำแบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) ที่พัฒนาโดยฮอยและเฟลด์แมนไปทดลองใช้กับโรงเรียนประถมศึกษา ทำให้ได้เครื่องมือวัดมิติสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน คือ 1. ด้านบุรณภาพสถาบัน 2. ด้านอิทธิพลในการใช้ทรัพยากร 3. ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 4. ด้านความผูกพันของครู 5. ด้านมุ่งเน้นวิชาการ โดยผลสรุปของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นที่ยอมรับว่าสุขภาพองค์การ เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายผลผลิตของโรงเรียนที่สำคัญได้ อาทิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความยอมรับตนเองของนักเรียน ความห่างเหินและความผูกพันของนักเรียน ความป่าเถื่อน การลาออกของครู ความพึงพอใจและความผูกพันของครู ฐานะของโรงเรียนในชุมชน การติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และทัศนคติทางบวกของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนและการศึกษา

ฮอย, ทาร์เตอร์และบิลส์ (Hoy, Tarter & Bliss. 1990 : 260-279) ได้ร่วมกันทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์การ 3 มิติ คือ 1. ความมั่นคงของสถาบัน 2. การจัดสรรทรัพยากร 3. การมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพบว่าตัวแปรสุขภาพองค์การทั้งหมด 7 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสรุปได้ว่า แบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) เป็นเครื่องมือที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีกว่าแบบวัดบรรยากาศองค์การ (OCQD-RS) โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

แรนสัน (Ranson. 1990 : 3587-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วม กับสุขภาพองค์การ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การดี

ลินด์เซย์ (Lindsey. 1991 : 1393-A) ได้ศึกษาวิจัยเป็นกรณีศึกษาเพื่อตรวจสอบระบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน พบว่า สมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพโรงเรียน และสุขภาพของโรงเรียนอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

ออลลิสัน (Allison. 1994 : 2393-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมของรัฐมิสซูรี เพื่อตรวจสอบว่า คุณลักษณะของสุขภาพองค์การยังคงเป็นตัวพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่หรือไม่ โดยใช้มิติสุขภาพ

องค์การ 7 มิติ ตามแนวคิดของฮอยและเฟลด์แมน ได้แก่ บุรณภาพของสถาบัน อิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญ และการมุ่งเน้นวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสภาพองค์การที่มีอำนาจอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างเข้มแข็งที่สุด คือ บุรณภาพของสถาบัน และอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

4.2 งานวิจัยภายในประเทศ

ชัยชาญ ชัยหาร (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างเครื่องมือและการประเมินเครื่องมือสำหรับประเมินสภาพขององค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยพัฒนาจากแนวคิดสภาพองค์การ 10 องค์ประกอบ ของมายส์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ระดับที่เป็นอยู่จริง โดยภาพรวมโรงเรียนขนาดเล็กมากอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่มาก อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนระดับที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูงทุกขนาดโรงเรียน ส่วนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ตามทฤษฎีของครู อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้พบปะสังสรรค์นอกเวลาว่าง ควรกำหนดเป้าหมายให้สามารถปฏิบัติงานได้ไม่สูงจนเกินไป ควรกระจายข่าวให้ครูอาจารย์ได้รับรู้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ผู้บริหารควรใช้ความสามารถหลายด้านในการปกครองบังคับบัญชาครูอาจารย์ในโรงเรียนเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานดีขึ้น สำหรับด้านคุณภาพของเครื่องมือประเมินสภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาที่สร้างขึ้น พบว่า ตามทฤษฎีของครูอาจารย์และผู้บริหารโรงเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

พรณี สุวดี (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยทำการสังเคราะห์จากแนวคิดของมายส์ กับฮอยและเฟลด์แมน ภายใต้กรอบทฤษฎีระบบสังคม เพื่อนำไปพัฒนาเครื่องมือวัดสภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยทำให้ได้เครื่องมือวัดสภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณภาพด้านความเที่ยงชนิดคงที่ภายในสูงเท่ากับ 0.979 ประกอบด้วยตัวประกอบที่แสดงมิติสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา 8 ด้าน คือ 1. การกำหนดเป้าหมาย 2. บุรณภาพของสถาบัน 3. การติดต่อสื่อสาร 4. ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 5. การสนับสนุนทรัพยากร 6. ขวัญในการปฏิบัติงาน 7. การมุ่งเน้นวิชาการ 8. การใช้วัฒนธรรมทางการศึกษา

มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา กับสภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การในวิทยาลัย

พยาบาลโดยภาพรวมและรายมิติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามประเภทของภาควิชาพบว่า ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์มีสุขภาพองค์การในระดับดี แต่ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์และภาควิชาการบริหารและพัฒนาวิชาชีพมีสุขภาพองค์การในระดับต่ำ ภาควิชาที่มีขนาดแตกต่างกันมีสุขภาพองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีสุขภาพองค์การในรายมิติต่างกัน 3 มิติ คือ ภาควิชาขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาขนาดใหญ่ในมิติความเข้มแข็งของภาควิชาและมิติการสนับสนุนทรัพยากร แต่ภาควิชาขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาขนาดเล็กในมิติการบริหารแรงงาน และพบว่าภาควิชาที่อาจารย์มีความสามัคคีสูง มีสุขภาพองค์การในภาพรวม และมิตีย่อย 5 มิติ คือ มิติการบริหารเน้นคน การบริหารแรงงาน การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญของอาจารย์และการเน้นวิชาการดีกว่าภาควิชาที่มีความสามัคคีของอาจารย์ต่ำ ส่วนอายุ ประสบการณ์บริหารและวุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชา ไม่ทำให้สุขภาพองค์การของภาควิชาแตกต่างกันในภาพรวม แต่ในมิติอิทธิพลของหัวหน้าภาควิชา นั้น ภาควิชาที่มีหัวหน้าภาควิชา มีอายุ 35-40 ปี มีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาที่หัวหน้าภาควิชา มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ส่วนด้านความเครียดพบว่าหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลาง และใช้วิธีสู้งา จัดการกับความเครียดและพบว่า ภาควิชาที่หัวหน้าภาคมีความเครียดแตกต่างกัน มีสุขภาพองค์การในภาพรวมและรายมิติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นมิติสุขภาพองค์การเน้นวิชาการ นอกจากนี้พบว่า ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชาไม่สามารถทำนายสุขภาพองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยด้านชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา ลักษณะของภาควิชา ความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การในภาพรวมได้ ร้อยละ 40.58

ศักดิ์พงษ์ วรรณวาส (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา : กรณีศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งโดยภาพรวมและจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อแยกพิจารณาแต่ละมิติพบว่า มิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานมีความสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูงมาก แต่มิติอิทธิพลการจัดสรรทรัพยากรมีความสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ส่วนระดับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนโดยภาพรวมและจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

พัชรมน ศรีเพชร (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิดมากที่สุด ส่วนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่มีบรรยากาศแบบไม่ให้ความร่วมมือมากที่สุด

สุด ส่วนระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวม และจำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง มิติบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อแยกพิจารณาแต่ละมิติ พบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร 3 มิติ ได้แก่ มิติให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนิเทศภายในอยู่ในระดับต่ำ แต่มิติออกคำสั่ง กับมิติความเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับภาคปฏิบัติงานนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมครู 3 มิติ ได้แก่ มิติให้ความร่วมมือและมิติสนิทสนมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง แต่มิติไม่ให้ความร่วมมือ ไม่พบความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

จงดี ขจรไชยกุล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ กับประสิทธิผลองค์การ ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข พบว่า สุขภาพองค์การของวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของอาจารย์ แต่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของวิทยาลัย ส่วนประสิทธิผลขององค์การ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่ามิติสุขภาพขององค์การด้านความสามัคคี การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ (เน้นคน) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ (เน้นงาน) การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระ ความเพียงพอของการสื่อสาร และการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งมิติสุขภาพองค์การด้านขวัญในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการสามารถเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 50.97เปอร์เซ็นต์

สมควร รุ่งเรือง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อยู่ในระดับดีมาก และไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งและประเภทของงานที่ปฏิบัติ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งและประเภทของการปฏิบัติงาน และพบว่า มิติสุขภาพองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ความสามัคคี การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ อิทธิพลของผู้บริหาร การสนับสนุนทางทรัพยากร ขวัญและกำลังใจ ความเข้มแข็งขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้มิติสุขภาพองค์การ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ และความเข้มแข็งขององค์การ สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 33.91 เปอร์เซ็นต์

มนัสกุล กำวิสุ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมของโรงเรียนทุกขนาดมีสุขภาพสมบูรณ์ค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาแต่ละมิติพบว่า มิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน มีสุขภาพสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูงมาก ส่วนมิติความสามารถจัดสรรทรัพยากร มิติการมุ่งเน้นวิชาการ มีสุขภาพไม่สมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ส่วนการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านของโรงเรียนทุกขนาดมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนากลุ่มมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมของโรงเรียนทุกขนาดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาสุขภาพองค์กรในแต่ละมิติกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า มิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และมิติบุรณภาพของสถาบันมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย สำหรับสุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมของโรงเรียนทุกขนาด สุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน คือ มิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน มิติความผูกพันของครู มิติมุ่งเน้นวิชาการ มิติความสามารถจัดสรรทรัพยากร และมิติบุรณภาพสถาบัน

อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก และสุขภาพองค์กรไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ของครู แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ส่วนความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามเพศ แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ของครูและขนาดของโรงเรียน และพบว่าสุขภาพองค์กรในแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งสุขภาพองค์กรในด้านความผูกพันของครู การมุ่งเน้นวิชาการและบุรณภาพของสถาบัน สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู

ธวัช กรุดมณี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องมิติสุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมสุขภาพองค์กรมีความสมบูรณ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า

โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีสภาพองค์การสมบูรณ์ปานกลาง โรงเรียนขนาดกลางมีสภาพองค์การค่อนข้างสมบูรณ์ ส่วนระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในลำดับแรก ส่วนความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกอยู่ในลำดับสุดท้าย และพบว่ามิติสภาพองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จ.สุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวม ประกอบด้วย มิติมุ่งเน้นวิชาการ มิติบูรณาภาพสถาบัน และมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า มิติสภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ มิติด้านมุ่งเน้นวิชาการ โรงเรียนขนาดกลาง คือ มิติด้านกำหนดเป้าหมาย และมิติด้านบูรณาภาพของสถาบัน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่คือ มิติด้านบูรณาภาพของสถาบัน และมิติมุ่งเน้นวิชาการ

สุธีรัตน์ วงษ์ป้อม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน กับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารและครูเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าด้านการยอมรับนับถือมีการปฏิบัติอยู่ในอันดับแรกและด้านการพัฒนาตนเองมีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสุดท้าย สำหรับการปฏิบัติการณ์เทศภายในโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดอบรมบุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในอันดับแรก และด้านการพัฒนาหลักสูตรมีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสุดท้าย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขขององค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนและการปฏิบัติงานนิเทศภายในพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน และการปฏิบัติงานนิเทศภายในมีปัญหาทุกด้าน โดยองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนด้านการร่วมมือกันทำงาน และการปฏิบัติงานนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนมีปัญหามากที่สุด ซึ่งองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนด้านการร่วมมือกันทำงานมีปัญหาเกี่ยวกับ คุรุขาดความรับผิดชอบ ขาดทักษะในการทำงาน ส่วนการปฏิบัติงานนิเทศภายในด้านการเรียนการสอน มีปัญหาเกี่ยวกับคุรุขาดความตั้งใจในการสอน คุรุสอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง และคุรุขาดความรู้ในบางวิชา สำหรับแนวทางแก้ไข คือ การขอความร่วมมือจากครู มอบหมายงานอย่างทั่วถึง และตรงกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงาน

รัตนา ศิริชยานันท์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านพบว่า การพัฒนากลุ่มอยู่ในระดับมาก การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน คือ ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน และความเอื้ออาทร ส่วนวัฒนธรรมโรงเรียนที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร

นิตยา อิ่มเอิบธรรม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จตุพร คำแก้ว (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนากลุ่มและการช่วยเหลือครูโดยตรง และพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้ผลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนและสภาพองค์การ ให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีรายละเอียดขั้นตอนของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 กลุ่มเขต จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 431 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 3 กลุ่มเขต คือ กลุ่มเขตรัตนโกสินทร์ กลุ่มเขตเจ้าพระยา และกลุ่มเขตบูรพา จำนวน 77 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) มีรายละเอียดและขั้นตอนการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลจำนวนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีจำนวนโรงเรียน 431 โรง รายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากร จำแนกตามกลุ่มเขต

กลุ่มเขต											
รัตนโกสินทร์		บูรพา		ศรีนครินทร์		เจ้าพระยา		กรุงธนใต้		กรุงธนเหนือ	
ชื่อเขต	จำนวน รร.	ชื่อเขต	จำนวน รร.	ชื่อเขต	จำนวน รร.	ชื่อเขต	จำนวน รร.	ชื่อเขต	จำนวน รร.	ชื่อเขต	จำนวน รร.
พญาไท	1	จตุจักร	6	ลาดกระบัง	20	วัฒนา	8	บางแค	12	ภาษีเจริญ	13
บางซื่อ	7	ลาดพร้าว	6	สะพานสูง	6	สาทร	2	บางขุนเทียน	16	ตลิ่งชัน	16
ดุสิต	9	บางเขน	5	มีนบุรี	13	พระโขนง	4	บางบอน	8	ทวีวัฒนา	6
ป้อมปราบ	4	สายไหม	9	คันนายาว	2	บางนา	7	ราษฎร์บูรณะ	6	บางกอกน้อย	15
ราชเทวี	4	ปทุมวัน	8	คลองสามวา	18	คลองเตย	4	ทุ่งครุ	8	บางกอกใหญ่	6
ปทุมวัน	9	บางกะปิ	10	หนองจอก	37	ห้วยขวาง	2	จอมทอง	11	บางพลัด	11
พระนคร	11	วังทองหลาง	6	สวนหลวง	7	ยานนาวา	6	ธนบุรี	17		
บางรัก	5	หลักสี่	6			ดินแดง	3				
รวม	53	รวม	59	รวม	118	รวม	43	รวม	85	รวม	73

ขั้นตอนที่ 2 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายมากลุ่มละ 50% จากโรงเรียนใน 6 กลุ่มเขต จำนวน 431 โรงเรียน สุ่มมา 3 กลุ่มเขต คือ 1) กลุ่มเขตรัตนโกสินทร์ 53 โรงเรียน 2) กลุ่มเขตเจ้าพระยา 43 โรงเรียน 3) กลุ่มเขตบูรพา 59 โรงเรียน รวมเป็น 155 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 จัดโรงเรียนในแต่ละกลุ่มเขต เป็น 3 ขนาด เพื่อให้ได้ข้อมูลกระจายไปทุกขนาดของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์แบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (สำนักงานศึกษา. 2545ข : 39) ดังนี้

- โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 400 คน)
- โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนไม่เกิน 401 – 800 คน)
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป)

ขั้นตอนที่ 4 สุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากโรงเรียนแต่ละขนาดตามสัดส่วน (50%) ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 77 โรงเรียน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มเขตและขนาดโรงเรียน

กลุ่มเขต	เขต	จำนวน โรงเรียน	ขนาด		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
กลุ่มเขต รัตนโกสินทร์	พระนคร	11	9	2	-
	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	4	3	1	-
	ปทุมวัน	9	1	6	2
	สัมพันธวงศ์	3	3	-	-
	บางรัก	5	4	1	-
	ดุสิต	9	3	4	2
	บางซื่อ	7	-	2	5
	พญาไท	1	-	-	1
	ราชเทวี	4	-	1	3
กลุ่มเขต เจ้าพระยา	ยานนาวา	6	1	2	3
	สาทร	2	1	-	1
	บางคอแหลม	7	2	1	4
	พระโขนง	4	-	2	2
	คลองเตย	4	-	2	2
	ห้วยขวาง	2	-	-	2
	ดินแดง	3	-	-	3
	วัฒนา	8	-	5	3
	บางนา	7	-	2	5
กลุ่มเขต บูรพา	บางเขน	5	-	1	4
	ดอนเมือง	6	-	1	5
	จตุจักร	6	-	2	4
	บางกะปิ	10	1	4	5
	ลาดพร้าว	6	-	2	4
	ปทุมวัน	8	-	3	5
	หลักสี่	6	-	2	4
	สายไหม	9	-	2	7
	วังทองหลาง	3	-	3	-
รวม	27	155	28	51	76
กลุ่มตัวอย่าง (50%)		77	14	25	38

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่สุ่มได้ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอน 4 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 385 คน ดังภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียนจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบที่กำหนดให้เลือก (Forced Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนจำนวน 50 ข้อ เป็นรายการวัดระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขอบข่ายงานนิเทศภายใน 5 งาน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงสร้างขึ้นตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 1985)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 85 ข้อ เป็นรายการวัดสภาวะการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามมิติสุขภาพองค์การ 3 ระดับ 8 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยปรับปรุงพัฒนามาจากแบบสอบถามของ พรณี สุวดี (2537) รัช กรุดมณี (2542) สุพัฒน์ สรรค์สร้างกิจ (2543) ที่สร้างตามแนวคิดของมายส์ (Miles, 1973) กับฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987)

ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อดังนี้

5	หมายถึง	สภาวะการปฏิบัติงานที่ปรากฏให้เห็น	มากที่สุด
4	หมายถึง	สภาวะการปฏิบัติงานที่ปรากฏให้เห็น	มาก
3	หมายถึง	สภาวะการปฏิบัติงานที่ปรากฏให้เห็น	ปานกลาง
2	หมายถึง	สภาวะการปฏิบัติงานที่ปรากฏให้เห็น	น้อย
1	หมายถึง	สภาวะการปฏิบัติงานที่ปรากฏให้เห็น	น้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยศึกษาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา, 2540ข) และขอบข่ายการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน 5 งาน ตามแนวคิดของกลิกแมน (Glickman, 1985) เกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียนได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยของ พรณี สุวดี (2537) ธวัช กรุดมณี (2542) สุพัฒน์ สรรค์สร้างกิจ (2543) รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อให้ได้แนวคิดรวบยอด (Concept) มากำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย สร้างนิยามศัพท์เฉพาะ และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระของเรื่องที่วิจัย

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) จากหลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2530 : 79-80) นำผลจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและแนวคิดรวบยอด (Concept) ที่ได้มาสร้างและพัฒนาเป็นแบบสอบถาม โดยจำแนกรายละเอียดตามตัวแปรแต่ละด้าน แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน จำนวน 50 ข้อ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพองค์การของโรงเรียน จำนวน 85 ข้อ และปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างและปรับปรุงขึ้น เสนอประธานกรรมการ กรรมการผู้ควบคุมปริญญาานิพนธ์ ตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ชัดเจนของเนื้อหาและภาษา ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัยและนิยามศัพท์ที่ศึกษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ครอบคลุมนิยามตัวแปร และลงความเห็นว่าเป็นแบบสอบถามแต่ละข้อมีความชัดเจน ใช้ภาษาถูกต้องชัดเจน และใช้มาตรวัดที่เหมาะสม

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญโดยความเห็นชอบของประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ฉบับ

6. นำคะแนนจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ แบบสอบถามการปฏิบัติงานนิเทศภายใน 5 ด้าน ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 ด้านพัฒนากลุ่มมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ 3 ระดับ 8 มิติ ด้านการกำหนดเป้าหมายมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ด้านบูรณาภาพของสถาบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 ด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 การใช้นวัตกรรมทางการศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และโดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

7. นำแบบสอบถามเสนอประธานกรรมการและผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ขอลหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 77 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน และครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนละ 4 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 385 ฉบับ โดยผู้วิจัยทำการส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามพร้อมซองติดแสตมป์ที่อยู่ของผู้วิจัยไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนมา

2. การเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมาทางไปรษณีย์ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2548 และส่วนหนึ่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 355 ฉบับ และตรวจสอบได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.61

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามมาแล้ว ได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูล ดังนี้

ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาจัดระเบียบบรรทัด และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for windows (Statistical Package for Social Sciences for Windows)

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยการคำนวณหาจำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตาม ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ และขนาดโรงเรียน
2. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนและระดับสุขภาพองค์การ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในช่วงใด แสดงว่าระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน และระดับสุขภาพองค์การเป็นแบบนั้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์. (2538 : 8) และแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า สุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า สุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า สุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสุขภาพองค์การ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ในการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปความสัมพันธ์นั้นใช้เกณฑ์ดังนี้ คือ ถ้าหาค่าสัมประสิทธิ์เป็น 0 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองไม่สัมพันธ์กัน แต่ถ้าไม่เป็น 0 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณไว้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก หมายความว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ หมายความว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้ามหรือผกผัน

สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณไว้ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2539 : 162-163)

ค่าสหสัมพันธ์ 0.30 หรือต่ำกว่า หมายความว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ค่าสหสัมพันธ์ 0.31 ถึง 0.70 หมายความว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.71 ขึ้นไป หมายความว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

4. วิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974 : 161)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.3 การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบใน F-distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบใน t-distribution
S.E	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_{total}	แทน	การปฏิบัติในเทศบาลในโรงเรียน
X_1	แทน	การช่วยเหลือครูโดยตรง
X_2	แทน	การพัฒนาหลักสูตร
X_3	แทน	การฝึกอบรมครูประจำการ
X_4	แทน	การพัฒนากลุ่ม
X_5	แทน	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
Y_{total}	แทน	สุขภาพองค์การ
Y_1	แทน	ระดับสถาบัน
Y_{11}	แทน	การกำหนดเป้าหมาย
Y_{12}	แทน	บูรณาการของสถาบัน
Y_2	แทน	ระดับการจัดการ
Y_{21}	แทน	การติดต่อสื่อสาร
Y_{22}	แทน	การสนับสนุนทรัพยากร
Y_{23}	แทน	ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน

Y_3	แทน	ระดับปฏิบัติการ
Y_{31}	แทน	ขวัญในการปฏิบัติงาน
Y_{32}	แทน	การมุ่งเน้นวิชาการ
Y_{33}	แทน	การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา
Y_{total}	แทน	สภาพองค์การของโรงเรียนตามระดับ
$\bar{Y}$	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพองค์การของโรงเรียนตามระดับ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย
Z	แทน	คะแนนดิบ
Z'	แทน	คะแนนมาตรฐาน
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ในรูปแบบของตารางและการบรรยายประกอบ ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานโรงเรียนนี้และขนาดของโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตาราง 3

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตาราง 5

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตาราง 6

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน สามารถทำนายสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตาราง 7-10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานโรงเรียนนี้ และขนาดของโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน (n = 345)

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ผู้บริหารโรงเรียน	69	20
ครูปฏิบัติการสอน	276	80
รวม	345	100
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียน		
น้อยกว่า 5 ปี	98	28.4
5 – 10 ปี	97	28.1
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	150	43.5
รวม	345	100
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	11	15.9
ขนาดกลาง	115	33.3
ขนาดใหญ่	175	50.7
รวม	345	100

จากตาราง 3 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นครูปฏิบัติการสอน คิดเป็นร้อยละ 80 และเป็นผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 20 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.4 และอยู่ระหว่าง 5 ปี – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.1 ขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 15.9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมครูประจำการ การพัฒนากลุ่มและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน
(n = 345)

การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การช่วยเหลือครูโดยตรง	3.71	.61	มาก
การพัฒนาหลักสูตร	3.87	.58	มาก
การฝึกอบรมครูประจำการ	3.81	.62	มาก
การพัฒนากลุ่ม	3.82	.67	มาก
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	3.84	.63	มาก
รวม	3.81	.56	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาได้แก่ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการพัฒนากลุ่ม ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ ($\bar{X} = 3.81$) และด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 8 ด้าน 3 ระดับ ระดับสถาบัน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย บุคลากรของสถาบัน ระดับการจัดการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนทรัพยากร ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน และระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการ และการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (n = 345)

สภาพองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ระดับสถาบัน	4.05	.54	มาก
การกำหนดเป้าหมาย	4.15	.61	มาก
บุรณภาพของสถาบัน	3.95	.56	มาก
ระดับการจัดการ	4.01	.62	มาก
การติดต่อสื่อสาร	4.00	.65	มาก
การสนับสนุนทรัพยากร	3.97	.61	มาก
ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน	4.06	.74	มาก
ระดับการปฏิบัติการ	3.92	.54	มาก
ขวัญในการปฏิบัติงาน	4.07	.60	มาก
การมุ่งเน้นวิชาการ	3.97	.57	มาก
การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา	3.71	.61	มาก
รวม	3.99	.54	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาตามระดับพบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากทุกระดับ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระดับสถาบัน ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ระดับการจัดการ ($\bar{X} = 4.01$) และระดับปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ขวัญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$) ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.06$) การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.00$) มุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{X} = 3.97$) บุรณภาพของสถาบัน ($\bar{X} = 3.95$) และการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.71$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X _{total}	Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁	Y ₂₁	Y ₂₂	Y ₂₃	Y ₂	Y ₃₁	Y ₃₂	Y ₃₃	Y ₃	Y _{total}
การช่วยเหลือครูโดยตรง (X ₁)	1	.774**	.763**	.738**	.721**	.881**	.591**	.638**	.662**	.631**	.675**	.569**	.669**	.579**	.673**	.709**	.722**	.729**
การพัฒนาหลักสูตร (X ₂)	1	1	.823**	.773**	.793**	.916**	.708**	.670**	.744**	.685**	.730**	.589**	.714**	.625**	.746**	.744**	.778**	.791**
การฝึกอบรมครูประจำการ (X ₃)	1	1	1	.828**	.780**	.927**	.675**	.668**	.725**	.699**	.715**	.633**	.731**	.643**	.700*	.716**	.758**	.786**
การพัฒนาหลักสูตร (X ₄)	1	1	1	1	.754**	.908**	.767**	.732**	.810**	.780**	.737**	.735**	.808**	.706**	.690**	.670**	.761**	.842**
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (X ₆)	1	1	1	1	1	.895**	.712**	.720**	.773**	.726**	.725**	.599**	.731**	.649**	.758**	.733**	.788**	.809**
คุณภาพองค์การ (Y _{total})	1	1	1	1	1	.875**	.830**	.882**	.922**	.915**	.912**	.846**	.956**	.875**	.848**	.814**	.935**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการปฏิบัติงานในเทศบาลในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน คือ การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมครูประจำการ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยปฏิบัติการ กับคุณภาพองค์การของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถทำนายต่อสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรากฏ ดังตาราง 7-10

ตาราง 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปร การปฏิบัติงานนิเทศภายในที่สามารถทำนายสภาพองค์การระดับสถาบันของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	p
การพัฒนากลุ่ม (X ₄)	.382	.039	.473	9.767	.000**
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (X ₅)	.267	.043	.311	6.171	.000**
การพัฒนาหลักสูตร (X ₂)	.123	.049	.131	2.517	.012*
a = 1.089 R = .849 R ² = .721					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายสภาพองค์การระดับสถาบันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนากลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาหลักสูตร สามารถทำนายสภาพองค์การระดับสถาบัน ได้ร้อยละ 72.1 และสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Z = 1.089 + .382(x_4) + .267(x_5) + .123(x_2)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .473(x_4) + .311(x_5) + .131(x_2)$$

ตาราง 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปร การปฏิบัติงานนิเทศภายในที่สามารถ
ทำนายสุขภาพองค์การระดับการจัดการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	p
การพัฒนากลุ่ม (X ₄)	.555	.043	.595	12.903	.000**
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (X ₅)	.279	.046	.282	6.105	.000**
a = .823 R = .829 R ² = .687					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายสุขภาพองค์การระดับการจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนากลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 68.7 และสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Z = .823 + .555(x_4) + .279 (x_5)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .595(x_4) + .282(x_5)$$

ตาราง 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปร การปฏิบัติงานนิเทศภายในที่สามารถ
ทำนายสุขภาพองค์การระดับปฏิบัติการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวพยากรณ์	B	SE _b	Beta	t	p
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (X ₅)	.283	.044	.332	6.408	.000**
การพัฒนากลุ่ม (X ₄)	.189	.041	.236	4.628	.000**
การพัฒนาหลักสูตร (X ₂)	.217	.053	.233	4.110	.000**
การช่วยเหลือครูโดยตรง (X ₁)	.114	.044	.128	2.591	.010**
a = .848 R = .846 R ² = .715					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายสุขภาพองค์การระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการช่วยเหลือครูโดยตรง ได้ร้อยละ 71.5 และสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Z = .848 + .283(x_5) + .189(x_4) + .217(x_2) + .114(x_1)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .332(x_5) + .236(x_4) + .233(x_2) + .128(x_1)$$

ตาราง 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปร การปฏิบัติงานนิเทศภายในที่สามารถทำนายสุขภาพองค์กรโดยรวมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	p
การพัฒนากลุ่ม (x ₄)	.371	.034	.463	10.971	.000**
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (x ₅)	.267	.037	.313	7.128	.000**
การพัฒนาหลักสูตร (x ₂)	.171	.042	.184	4.045	.000**
a = .882 R = .888 R ² = .788					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายสุขภาพองค์กรโดยรวมสถาบันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนากลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาหลักสูตร สามารถทำนายสุขภาพองค์กรโดยรวม ได้ร้อยละ 78.8 และสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Z = .882 + .371(x_4) + .267(x_5) + .171(x_2)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .463(x_4) + .313(x_5) + .184(x_2)$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทสรุปผลการวิจัย เรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปไว้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน และสภาพองค์การของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสภาพ
องค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถทำนายสภาพ
องค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนและสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนและสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน
3. ตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถทำนายมิติ
สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 431 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 69 โรงเรียน
ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 69 คน ครูผู้สอน จำนวน 276 คน รวมทั้งสิ้น
345 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนจำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .45 - .83 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 85 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .51 - .88 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามพร้อมซองติดแสตมป์ที่อยู่ของผู้วิจัย ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 69 โรงเรียน ทางไปรษณีย์ลงทะเบียน โดยขอเก็บระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2548 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 345 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 355

2. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.61

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS for windows

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพ ใช้ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนและสภาพองค์การ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสภาพองค์การ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2
4. การวิเคราะห์ตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน และสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนา กลุ่ม ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ และด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยรวม จำแนกตามระดับและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการ และรายด้าน ค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ ด้านกำหนดเป้าหมาย ขวัญในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำจูงใจเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนทรัพยากร มุ่งเน้นวิชาการ บุคลากรของสถาบัน และการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสภาพองค์การ พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนในด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมครูประจำการ การพัฒนาครูและด้านการวิจัยปฏิบัติการ กับสภาพองค์การของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถทำนายสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายสภาพองค์การระดับสถาบันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาครู การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาหลักสูตร สามารถทำนาย ได้ร้อยละ 72.1 ตัวแปรที่สามารถทำนายสภาพองค์การระดับการจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาครู และการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถทำนายได้ร้อยละ 68.7 ตัวแปรที่สามารถทำนายสภาพองค์การระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตร และการช่วยเหลือครูโดยตรง สามารถทำนายได้ร้อยละ 71.5 และตัวแปรที่สามารถทำนายสภาพองค์การโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาครู การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาหลักสูตร สามารถทำนาย สภาพ องค์การ โดยรวม ได้ร้อยละ 78.8 และสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z = .882 + .371 (X_4) + .267 (X_5) + .267 (X_5) + .171 (X_2)$$

$$Z' = .463 (X_4) + .313 (X_5) + .184 (X_2)$$

การอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ ได้พบประเด็นที่ควรทำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อการนิเทศ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้นิเทศกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนอันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น อีกทั้งสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้เล็งเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และได้รับการประกันคุณภาพจากภายนอก จึงมีนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ให้โรงเรียนในสังกัด ส่งเสริมให้มีการนิเทศภายใน และนิเทศติดตามการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูตื่นตัวเห็นประโยชน์และผลดีที่เกิดจากการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชลี โพธิ์ทอง (2541 : 83-84) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักใช้บุคลากรที่โรงเรียนมีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน รู้สึกภาคภูมิใจ ทำให้ความร่วมมือในการแนะนำวิธีการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน มีแนวโน้มจะได้รับความร่วมมือสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีจิตต์ สร้างเอี่ยม (2536 : บทคัดย่อ) สุธีรัตน์ วงษ์ป้อม (2542 : บทคัดย่อ) สมรักษ์ กิจเดช (2544 : บทคัดย่อ) และจตุพร คำแก้ว (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนด้านการพัฒนาหลักสูตรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการกิจหลักของโรงเรียน หลักสูตรเปรียบเสมือนหัวใจของการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรจึงมีความจำเป็นและสำคัญ ที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วม โดยเฉพาะครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรโดยตรง ถ้าหลักสูตรเป็นไปตามความต้องการของครู สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสถานการณ์ปัจจุบันแล้ว ครูย่อมนำหลักสูตรไปใช้ด้วยความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ ปฏิเวชวัฒนากร (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาญจนบุรี ด้านการพัฒนาหลักสูตรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตวรรณ สิทธินันท์ (2546 : 68) ที่ศึกษาเรื่องความพร้อมเพื่อรับการประกันคุณภาพจากภายนอกด้านปัจจัยนำเข้าของโรงเรียน แกนนำสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนกำลังปฏิบัติเรื่อง การจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ผลการศึกษาของ กลิคแมน (Glickman, 1985 : 305-307) พบว่า การพัฒนาหลักสูตรโดยให้ครูมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการเรียนและทัศนคติของ

นักเรียนที่ใช้หลักสูตรใหม่ ดีกว่าผลการเรียนและทัศนคติของนักเรียนที่ใช้หลักสูตรเดิมที่ครูไม่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และพบว่า เมื่อครูได้มีส่วนร่วมในการเลือกปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ครูจะมีความเต็มใจ ฟังพอใจที่จะใช้หลักสูตรนั้นในการจัดการเรียนการสอน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้โรงเรียน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน การพัฒนาหลักสูตรยังเป็นเกณฑ์หนึ่งของการประเมินมาตรฐานโรงเรียน เพื่อรองรับการประกันคุณภาพจากภายนอก เพราะฉะนั้นโรงเรียนจึงต้องปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนด้านการช่วยครูโดยตรง อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการช่วยเหลือครูโดยตรงนั้น เป็นการให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ให้การนิเทศในเรื่องการสังเกตการสอน การใช้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงในการปรับปรุงการสอน รวมทั้งการช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการสอนในชั้นเรียน ตลอดจนการแนะนำผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความช่วยเหลือแก่ครู แต่เนื่องจากครูในโรงเรียนมีภาระงานหลายด้าน นอกจากงานสอน เวลาในการปฏิบัติงานนิเทศจึงมีจำกัด จึงอาจทำให้การให้บริการด้านการนิเทศไม่ต่อเนื่อง และทั่วถึงเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของวิชา ช้างปัน (2541 : 3) ที่กล่าวว่า สภาวิชาการปัจจุบันมีปัจจัยหลายประการ ที่มีผลกระทบต่องานของครู เช่น ภาระงานความรับผิดชอบของครูมีค่อนข้างมาก ทั้งชั่วโมงสอน ทั้งการดำเนินโครงการต่าง ๆ ย่อมมีผลกระทบต่องานการนิเทศโดยวิธีการสังเกตการสอน หรือการนิเทศแบบคลินิค สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมจิตร อุดม (2532 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนปฏิบัติไม่ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา งานวิจัยของ วัฒนา สุวิทย์พันธ์ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนมากและได้รับมอบหมายงานอื่น ๆ ทำให้การดำเนินนิเทศภายในโรงเรียนไม่ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทเนล (ประมวล องค์ระการ, 2540 : 53 ; อ้างอิงจาก Putnal, 1981 : 2420) พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานนิเทศแบบคลินิค คือ ปัญหาเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติการ

สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มาโดยตลอด ขณะเดียวกันสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กำหนดให้ทุกโรงเรียนได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนไว้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีการปรับแนวนโยบาย และแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสภาการณ์ปัจจุบันและระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ขณะเดียวกันหน่วยงานต้นสังกัด

ได้กระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนมากขึ้น ทำให้โรงเรียนมีโอกาสกำหนดภารกิจการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและเปิดโอกาสให้คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนถึงชุมชน ชุมชนและโรงเรียนมีการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ ส่งผลให้ชุมชนเกิดการยอมรับเข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน อาทิ ให้ทุนการศึกษา สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยต่าง ๆ ทำให้โรงเรียนสามารถบริหารงานได้ บรรลุเป้าหมาย อันเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีสุขภาพองค์การดี สอดคล้องกับแนวคิดของเว็กซ์ลีย์และยุกส์ (Wexley & Yukl, 1984 : 303) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายภายใต้การจัดการและการตัดสินใจที่มีข้อมูล มีการสื่อสารที่ดี มีการร่วมแสดงความคิดเห็นสูง บ่งบอกถึงสุขภาพองค์การที่ดีของโรงเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของมายส์ (Miles, 1973 : 437-441) ที่กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพดี ต้องมีเป้าหมายชัดเจน เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีวิธีการและกระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงาน และมีอิสระในการทำงานและสามารถปรับตัวเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัสกุล กำริสุ (2540 : บทคัดย่อ) และอรทัย คุณะสารพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามระดับพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกระดับ โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการและระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในระดับสถาบันหรือโรงเรียน ซึ่งเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและสร้างความมั่นคงเข้มแข็งให้กับโรงเรียน สิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดทำคือ การวางแผนกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามภารกิจของระบบโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การที่โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีความเข้มแข็ง สอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2529 : 51-58) ที่กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนต้องยึดหลักการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบ โดยโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน นับเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับแนวคิดของเกษม วัฒนชัย (2545 : 48) ที่ให้ทรรศนะว่า องค์การต้องมีปรัชญาหรืออุดมการณ์หลักเพื่อเป็นเป้าหมาย ทิศทางให้ส่วนในองค์กรเดินไปในทิศทางเดียวกัน และเป้าหมายที่ดีควรมาจากความต้องการร่วมกันของสมาชิก นอกจากนี้ เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ระบุให้ปรัชญาและเป้าหมายเป็นเกณฑ์มาตรฐาน ด้านกระบวนการที่โรงเรียนสามารถจัดองค์การกำหนดโครงสร้างชัดเจน เป็นเอกภาพและบริหารจัดการโดยมีการกำหนดปรัชญา แผนพัฒนาและปฏิบัติตามแผน

การกำหนดเป้าหมาย หรือนโยบายจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะจะเป็นกุญแจที่จะไขประตูไปสู่การดำเนินงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักการศึกษา. 2543 : 16)

สภาพองค์การของโรงเรียนในระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับหลังสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตามในระบบโครงสร้างการบริหารโรงเรียนมีแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาจากฝ่ายบริหารไปสู่ฝ่ายปฏิบัติการ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นฝ่ายวางแผน กำหนดนโยบาย ครูผู้สอนเป็นฝ่ายปฏิบัติงาน งานหลักของครูคือจัดการเรียนการสอน แต่ในสภาพความเป็นจริง ครูยังต้องทำหน้าที่ภารกิจอื่นด้วย เช่น งานธุรการ งานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาโรงเรียน ทำให้ครูมีภาระงานหลายด้าน อาจเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้ในบางครั้ง อีกทั้งการมุ่งเน้นวิชาการให้นักเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการมากเกินไป อาจทำให้เกิดความเครียดและกดดันแก่ครูและนักเรียน นอกจากนี้การจัดการงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ อาจทำให้การปฏิบัติงานเกิดความไม่คล่องตัวเท่าที่ควร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำจันที่เพื่อนร่วมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านมุ่งเน้นวิชาการ ด้านบุรณภาพของสถาบัน และด้านการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการสร้างคนอันเป็นผลผลิตทางการศึกษาที่สำคัญ เป้าหมายของโรงเรียนคือ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาออกไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรณี สุวดี (2537) ที่กล่าวว่า “เป้าหมายมีความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อองค์การเพราะเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่บ่งชี้ความสำเร็จหรือล้มเหลวของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นสาเหตุที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นอันดับแรก เพราะจะเป็นกุญแจที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัฒน์ สรรค์สร้างกิจ (2543 : 35) ที่พบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนด้านการกำหนดเป้าหมายมีความสมบูรณ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นลำดับสุดท้าย สำหรับสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การใช้นวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานภาครัฐที่จัดการศึกษาแบบเรียนฟรี ที่ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งด้านบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทาง ทำให้โรงเรียนไม่สามารถทำตามวิธีการแนวคิดใหม่มาใช้ได้อย่างเต็มที่นัก ดังความเห็นของสุพัฒน์ สรรค์สร้างกิจ (2543 : 146) ที่ว่า โรงเรียนสามารถเก็บค่าธรรมเนียมค่าเรียนได้ ทำให้โรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรทางการ

ศึกษาและทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพได้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชน ด้านการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก นั้นหมายความว่า การปฏิบัตินิเทศภายในโรงเรียนและสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยรวมต่างสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนนั้นเป็นกระบวนการสำคัญกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานโรงเรียน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนให้มีมาตรฐาน ทันความเจริญและการเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นกระบวนการที่บุคลากรภายในโรงเรียนร่วมกันดำเนินการในภาวะปกติ การนิเทศที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ในระบบโรงเรียน เช่น นโยบายที่ชัดเจน ความร่วมมือสนับสนุนจากผู้บริหาร ชุมชนและท้องถิ่น การจัดทรัพยากรที่เหมาะสม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หลักสูตรสื่อวัสดุอุปกรณ์และบุคลากรที่มีคุณภาพและนักเรียนมีความพร้อม ซึ่งสิ่งเหล่านี้บ่งชี้ถึงสุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ ซึ่งโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการอยู่แล้ว ตามนโยบาย มีการติดตามประเมินผล/รายงานผลทุกปีการศึกษา ในทำนองเดียวกันเมื่อโรงเรียนมีการทำงานเป็นระบบ มีการจัดโครงสร้าง มีความชัดเจนเหมาะสม มีนโยบายเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ครูรักใคร่สามัคคี มีการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการนิเทศด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฮอย และเฟลด์แมน (Hoy, Tarter & Kottkamp. 1991 : 8 ; citing Hoy & Feldman. 1987) ที่พบว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การดีจะเพิ่มแรงจูงใจให้กับคณะครูและนักเรียนมากขึ้น ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น การนิเทศภายในโรงเรียนช่วยให้เกิดความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นหากโรงเรียนได้ดำเนินงานนิเทศอย่างมีคุณภาพสามารถช่วยเหลือ สนับสนุน แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึงต่อเนื่อง สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ สามารถพัฒนาครูและนักเรียนพัฒนากลุ่ม ส่งเสริมงานวิชาการให้เข้มแข็ง และใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายสามารถบอกได้ว่า โรงเรียนมีสุขภาพองค์การที่ดี ในทำนองเดียวกัน โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การที่ดี แสดงว่าโรงเรียนนั้นย่อมมีการปฏิบัติงานนิเทศที่มีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสกุล กำริสุ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สุขภาพองค์การกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครที่เน้นให้โรงเรียนทุกโรงเรียนใช้กระบวนการนิเทศปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างจริงจัง และ

รายงานผลให้สำนักการศึกษาทราบทุกปี ทำให้โรงเรียนมีพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีผลเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครทุกโรงเรียนได้รับการประเมินประกันคุณภาพจาก สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติพิเศษภายในโรงเรียน และสภาพองค์การย่อมมีความสัมพันธ์กัน แต่จากการศึกษาของมนัสกุล กำริสุ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สภาพองค์การด้านมิติผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน กับการปฏิบัติงานพิเศษภายในมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนมิติบุรณภาพสถาบันมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

3. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานพิเศษในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการปฏิบัติงานพิเศษในโรงเรียน 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับคือ ด้านการพัฒนากลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาหลักสูตร สามารถทำนายสภาพองค์การ ระดับสถาบันได้ร้อยละ 72.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา การที่โรงเรียนจัดการนิเทศภายในโดยดำเนินงานให้มีการพัฒนากลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาหลักสูตร จึงทำให้สภาพองค์การของโรงเรียนดีด้วย สอดคล้องกับนคร แสงนิล (2545:74) ที่กล่าวว่า ถ้าทุกฝ่ายในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกันทำงาน อย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมาย หมายถึงโรงเรียนนั้นมีสภาพองค์การสมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะ การพัฒนากลุ่มเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนหรือ ผู้นิเทศให้คณะครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและฝึกทักษะวิชาชีพโดยการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นกลุ่มเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เข้ากลุ่มทำงานในรูปคณะกรรมการตามความสามารถความถนัด แนะนำสมาชิกกลุ่มให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่สร้างบรรยากาศทำงานกลุ่มแบบกัลยาณมิตร สื่อสารให้สมาชิกกลุ่มรับรู้เป้าหมายในการทำงานจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งขณะปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการทำงานสามารถทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

ส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นเสมือนเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ปัญหาปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ โดยคณะทำงานเพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ในการเรียนการสอนและการมีประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับกรุงเทพมหานครที่มโนนโยบายให้โรงเรียนพัฒนางานวิชาการโดยอาศัยการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนา เพื่อยกระดับมาตรฐานและประกันคุณภาพ โดยกำหนดให้โรงเรียนส่งเสริมให้ครูทุกคนทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ชิ้น (สำนักการศึกษา. 2545ค : 24) และสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : คำนำ) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ หากครูได้มีการทำวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักวิชาการและสภาพของผู้เรียน นอกจากทำให้การจัดการศึกษาบรรลุประสงค์แล้ว ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูด้วย

การพัฒนาหลักสูตร เป็นงานที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การของโรงเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรเป็นตัวกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ กิติมา ปรีดิถิก (2532 : 59) ที่กล่าวว่าหลักสูตรเปรียบเสมือนหัวใจในการดำเนินงาน ทำนองเดียวกับ กลิคแมนและคณะ (Glickman, Tarter & Kottkamp. 1995 : 305) กล่าวไว้ว่าครูเป็นผู้ใช้หลักสูตรโดยตรงซึ่งสามารถเข้าใจและทราบปัญหาว่า หลักสูตรมีส่วนใดที่ติดอยู่แล้วส่วนใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตร ครูจึงต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกปรับปรุงและพัฒนา และนำหลักสูตรไปใช้ตามความต้องการของครู สอดคล้องกับผู้เรียนและสภาวะการณ์ปัจจุบัน ฉะนั้นผู้บริหารและคณะครูที่มาทำงานเข้าใจหลักสูตรอย่างถ่องแท้ เชื่อมต่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายใน 2 ตัวแปรเรียงตามลำดับคือ การพัฒนากลุ่ม และ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ สามารถทำนายคุณภาพองค์การ ระดับการจัดการ ได้ร้อยละ 68.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับความสามารถในการบริหารโรงเรียนตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนด้านการพัฒนากลุ่ม ซึ่งเป็นงานที่เน้นความร่วมมือร่วมใจของคณะครูในการช่วยกันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนทำนองเดียวกับ วิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการปฏิบัติงานที่ครูใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาพัฒนาการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งนี้การนิเทศภายในโรงเรียนจะดำเนินไปได้ด้วยดี เกิดจากการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รวมทั้งผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน นั้นหมายความว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีการพัฒนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสนับสนุนของผู้บริหาร โรงเรียนอย่างจริงจังย่อมส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพองค์การที่ดี

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายใน 4 ตัวแปรเรียงตามลำดับคือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการช่วยเหลือครูโดยตรง สามารถทำนายคุณภาพองค์การ ระดับปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 71.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในระบบโรงเรียนงานหลัก คือการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของครูผู้ปฏิบัติการสอน การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นงานที่เกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้นิเทศใช้เป็นเครื่องมือในการช่วยครูให้สามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งตามพระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นให้ครูทุกคน นำการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ถือเป็นนโยบายสำคัญให้ทุกโรงเรียนดำเนินการให้ครูทุกคน ทำการศึกษาวิจัยชั้นเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และคุณภาพ

นักเรียนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ทุกปีการศึกษา กรุงเทพมหานครได้จัดสรรงบประมาณส่งเสริมการวิจัยให้กับครู โดยการร่วมมือกับสถาบันการศึกษา จัดอบรมให้กับครูอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผลจากการวิจัยได้นำมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ส่งผลต่อสภาพองค์กรของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน 3 ตัวแปร สามารถทำนายสภาพองค์กรโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาหลักสูตร สามารถทำนายสภาพองค์กร ได้ร้อยละ 78.8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาหลักสูตร เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การพัฒนาผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการช่วยให้ครูร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ในการแก้ปัญหาพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและเข้าใจสภาพปัญหาความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน อีกทั้งครูแต่ละคนมีคุณลักษณะที่ดี จุดด้อยแตกต่างกัน การที่ผู้นิเทศได้มีการพัฒนาผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยให้เข้ามาทำงาน ประชุมกลุ่มร่วมกัน ศึกษาพฤติกรรม บทบาทหน้าที่ของบุคลากรภายในกลุ่ม สามารถดึงศักยภาพของแต่ละคนมาช่วยพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นกระบวนการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลจากการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหากครูได้มีการทำวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักวิชา และสภาพของผู้เรียนได้ จะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร สามารถทำนายสภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพองค์กรของโรงเรียนเป็นสภาวะการปฏิบัติขององค์กรที่บ่งบอกถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนจะดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การดำเนินงานได้บรรลุภารกิจและหน้าที่ และหน้าที่หลักของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียน หัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน คือ หลักสูตร ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตร จึงเป็นภารกิจการนิเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ได้กระจายอำนาจให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของโรงเรียนและชุมชน ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรโดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมโดยจะทำให้โรงเรียนมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาของชาติและสอดคล้องความต้องการของผู้เรียนและสภาพแวดล้อม ชุมชนอย่างแท้จริง เมื่อโรงเรียนมีหลักสูตรที่ดีมีการนำมาใช้จัดการเรียนการสอนด้วยความเต็มใจ ฟังพอใจของครู นักเรียนและชุมชน สามารถสะท้อนถึงควมมีสภาพองค์กรที่สมบูรณ์ของโรงเรียนได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัตินิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำการนิเทศจึงควรคงรักษามาตรฐานคุณภาพการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร ดำเนินงานนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตั้งแต่สร้างความเข้าใจ ความตระหนักและยอมรับการนิเทศกับบุคลากรทุกฝ่าย วางแผนการนิเทศ จัดโครงการสร้างคณะทำงาน ทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศ ดำเนินการนิเทศอย่างจริงจัง ติดตามประเมินผลและสร้างความเข้าใจ ความตระหนักให้คณะครูยอมรับการนิเทศ ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่สร้างสรรค์ และใช้กระบวนการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าสภาพขององค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทุกฝ่าย จึงควรนำเกณฑ์สภาพองค์การมาใช้ประกอบการประเมินตนเองภายในโรงเรียน เพื่อรองรับการประกันคุณภาพเป็นระยะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้ในการบริหารงานโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำเกณฑ์สภาพองค์การมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียนเพื่อวางแผนปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนได้อีกทางหนึ่ง

1.3 จากผลการวิจัยพบ ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนกับสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรจัดให้มีการดำเนินการนิเทศภายในครอบคลุมทั้งระบบโรงเรียนทุกภารกิจ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ จัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอและวิทยาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการสอน การวิจัยและการใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอนมาให้คำแนะนำช่วยเหลือครู ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้หน้าที่เก่งทั้งคนและเก่งทั้งงาน เพื่อนำพาบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

1.4 จากผลการวิจัยพบ ตัวแปรการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถทำนายสภาพองค์การได้ คือ การพัฒนากลุ่ม การวิจัยปฏิบัติการ และการพัฒนาหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มโดยจัดการอบรมพัฒนาความรู้ และทักษะการทำงานเป็นกลุ่มให้กับบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้คณะกรรมการสถานศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งเสริมสร้างสนับสนุนให้ครูทำ

วิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้นด้านการพัฒนาหลักสูตร จัดให้ครูมีคู่มือการใช้หลักสูตรอย่างเพียงพอ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการเรียนรู้ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้อย่างถูกต้องและสนองศักยภาพของผู้เรียนรวมทั้งจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาโดยครูทุกคนมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบหรือตัวแปรอื่นที่สามารถทำนายสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา เช่น การทำงานเป็นทีม การประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.3 ควรศึกษาพัฒนาเครื่องมือวัดสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขึ้นมาใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และบริบทของสังคมไทย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล เวียนสุวรรณ และนิตยา เวียนสุวรรณ. (2542). แนวคิดการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ดันอ้อ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ศุภสภา.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษร-พัฒนา.
- เกษม วัฒนชัย. (2543, กรกฎาคม – ธันวาคม). “สถาบันที่เข้มแข็ง มั่นคง,”. มฉก.วิชาการ. 4(7) : 3-4.
- _____. (2545). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-แห่งชาติ.
- จติ ขจรไชยกุล. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิต-วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จตุพร คำแก้ว. (2547). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรินญาณินท์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จำรัส นวลนิม. (2540). การศึกษากับการพัฒนาประเทศ :แนวความคิดและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เจริญรัตน์ ชุติกายูจน์. (2545, พฤษภาคม-สิงหาคม). “การสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการกรุงเทพฯ,”. พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 21(2): 14-15.
- ไฉน ยังละอ. (2540). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน แกนนำสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนาลัทธิสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยชาญ ชัยหาร. (2533). การสร้างเครื่องมือและการประเมินเครื่องมือสำหรับการประเมินสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา. ปรินญาณินท์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิต-วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2544). การพัฒนาลัทธิสูตร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.

- แขวง ชื่นประโคน. (2528). *ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โครงการโรงเรียนเพื่อพัฒนาชนบท ตามการรับรู้ของครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดำริ บุญชู. (2545, เมษายน). "ภารกิจสถานศึกษายุคใหม่ สิ่งที่ทำทลายบทบาทผู้บริหารและครู," *วิชาการ* 5(4) : 2-7.
- ถวิล ธาราโรจน์ และศรีธัญย์ ดำริสุข. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2545, พฤษภาคม-สิงหาคม). "สรุปการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่องก้าวเข้าสู่ผู้บริหารมืออาชีพ," *บริหารการศึกษา มศว.* 1(2) : 36-40.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัช กรุดมณี. (2542). *มิติสุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นคร แสงนิล. (2545). *สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ทองไทย. (2542). *การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา อิ่มเอิบธรรม. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญมี สกุลแก้ว. (2539). *การบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- บรรพต สุวรรณประเสริฐ. (2544). กระบวนการวางแผนหลักสูตร. กรุงเทพฯ : โนเลท เซ็นเตอร์.
- ประคอง วรรณสุด. (2539). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพนธ์ ผาสุขยิต. (2541). ทางเลือก...ทางรอด. กรุงเทพฯ : เอ อาร์ บิสซิเนส เพรส.
- ประมวล องค์กรการ. (2540). ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายใน
โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด
ลำปาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พินิจดา วีระชาติ. (2542). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.
- พรรณี สุวัทธิ. (2537). การวิเคราะห์สภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- พัชรมน ศรีเพชร. (2538). บรรยายภาคโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถม
ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์ใจ โอภาณุรักษธรรม. (2542). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2529). "บทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน," ใน เอกสารการสอนชุดวิชา
โรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. ภาควิชาการ
บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.
- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด และวิธีจัดการกับ
ความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับสภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล. ปริญญานิพนธ์
กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มนต์เมืองใต้ รอดอยู่. (2543). สภาพองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- มนัสกุล กำริสุ. (2540). *สุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ยุพา วิริกรรมย์กุล. (2545). *"ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยุพดี โสติถิพันธ์. (2539). *การจัดองค์การทางการพยาบาล*. กรุงเทพฯ : เทพการพิมพ์. *ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2543*. อัดสำเนา.
- รักษนก เจริญพร. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศการสอนของผู้นิเทศและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- รัตติภรณ์ จงวิศาล. (2545 ; มกราคม-มิถุนายน). "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง," *สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*. (28) : 31-48.
- รัตนา ศิริชยานนท์. (2542). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : เชิร์ด เอ็ดดูเคชั่น.
- เรืองวิทย์ แสงรัตนา. (2542 ; กุมภาพันธ์-มีนาคม). "การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม : อีกมิติหนึ่งของรูปแบบการฝึกอบรม," *เพิ่มผลผลิต*. 37(7) : 57-62.
- ลลิตวรรณ สิทธินันท์. (2546). *ความพร้อมเพื่อการประกันคุณภาพนอกตัวบ่งชี้เข้าของโรงเรียนแกนนำ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา สุวิทย์พันธ์. (2536). *สภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2538 กุมภาพันธ์-มีนาคม). "ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องที่บางครั้งก็พลาดได้" *วิจัยการศึกษา*. 18(3) : 8-11.

- วิจิตร อาวะกุล. (2542). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- วิภา ช้างปิ่น. (2541). สภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิมลชยา เกดตะพันธ์. (2540). สภาพและปัญหาการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วีรวรรณ เกิดทอง. (2543). การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิพงษ์ ปฏิวะพัฒน์. (2547). ปัจจัยที่พยากรณ์การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2544). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและปฏิบัติการ. สกลนคร : คณะครู-ศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์พงษ์ วรรณवास. (2539). สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน วิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร-การศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภโชค ชุนอื้อ. (2545, กุมภาพันธ์). "การสร้างทีมงาน," รัฐสภาสาร. 50(2) : 129-135.
- ศรีจิตต์ สร้างเอี่ยม. (2536). พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สมควร รุ่งเรือง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- สมจิตร อุดม. (2532). สภาพและปัญหาการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง. ปรินต์งานพิมพ์ กศ.ม. (การ
บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย จันทรมณี. (2543). ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีการนิเทศภายใน
ต่างกัน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
ถ่ายเอกสาร.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2542). มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมรักษ์ กิจเดช. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิ-
ภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2538). ทฤษฎีสังคมวิทยา : เนื้อหาและแนวทางการใช้เบื้องต้น. พิมพ์
ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาธิต วงศ์อนันต์. (มปป.). "การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารราชการ," เพชรสาร
วิทยา (2) : 91-93.
- สายใจ ศรีดี. (2542). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหาร
คุณภาพกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขต
การศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานการศึกษา. (2540ก.). แผนงานการศึกษาและแผนงานวัฒนธรรม ในแผนสาขาทรัพยากร
มนุษย์และสังคมของแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540-2544)...
กรุงเทพฯ : งานผลิตสื่อการเรียนการสอน สำนักฯ.
- _____. (2540ข.). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การ
เกษตรแห่งประเทศไทย (จำกัด).
- _____. (2540ค.). มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2542). แนวทางการส่งเสริมโรงเรียนให้มีมาตรฐานประกันคุณภาพได้. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2543). มาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักฯ.

- สำนักงานการศึกษา. (2545ก). ผลการประเมินความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1-6 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2545ข). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2545ค). แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. ระยะแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2544). จำนวนประชากรปี 2545 – 2544 และการคาดคะเนประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2542-2559. กรุงเทพฯ : บริษัท กราฟิคโฟกัส จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์.
- _____. (2540). ระบบการประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : พีพี ปริน จำกัด.
- _____. (2541). ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง : การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีระบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- สำลี ทองทิว. (2526). กลวิธีการเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา สำหรับผู้บริหารและครูก้าวหน้า. กรุงเทพฯ : อักษรสัมพันธ์.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). หน้าที่ของผู้นำในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2545, พฤษภาคม-สิงหาคม). “บ้านกับโรงเรียน,” บริหารการศึกษา มศว. 1(2) : 19-23.
- สุดใจ ทองอ่อน. (2522). พฤติกรรมผู้นำของผู้ใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ เมฆ. (2540, พฤศจิกายน). “การนิเทศภายในโรงเรียน,” วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน. 7(70) : 46-47.

- สุธีรัตน์ วงษ์ป้อม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จ.สระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันทา เลานันท์. (2541). การพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.
- สุพล วังสินธุ์. (2533, มิถุนายน). "สายใยการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน," สารพัฒนาหลักสูตร. อันดับที่ 99 : 38-42.
- สุพัฒน์ สวรรค์สร้างกิจ. (2543). สุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัคร สังฆมณฑล กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2532, กันยายน). "การสังเคราะห์รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนของเด็ก," การศึกษากรุงเทพมหานคร. 13(12) : 11-14.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2538). ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 1-5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรทัย คุณะสารพันธ์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อรนุช เมฆวิบูลย์. (2539). การสื่อสารของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในห้องสมุดกลางสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณศรี อนันตรศิริชัย. (2533, เมษายน). "การประเมินลักษณะระบบการทำงานขององค์กร," วิจัยสังคมศาสตร์. (5) : 27-33.
- อัครพร แก้วมรกต. (2542). สุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน กรณีศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2541). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนิเทศการศึกษา (EA615). กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อำภา บุญช่วย. (2537). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- Allison, Michael David. (1994, January). "Organizational Health and Student Achievement in Missouri Public High Schools," *Dissertation Abstracts International*. 54, 7:2393-A.
- Barnard, Chester I. (1938). *The Function of the Executive*. 20th ed. Cambridge : Harward University Press.
- Beckhard, R. (1997). "The Healthy Organization," *The Organization of the Future*. New York : Jossey-Bass.
- Bourland, Sharron Sue. (1988). "The Influence of Organizational Health on Four Schools Participating in the Effective School Research Program," *Dissertation Abstracts International*.
- Cameron, Kim. (1978, March). "Measuring Organization Effectiveness in Institutions of Higher Education," *Administrative Science Quarterly*. 23(1) : 606-634.
- Conant, Jame B. (1966). *School Community Relation A New Approach*. New York McGraw-Hill.
- Cronbach, Lee J. (1974). *Essential of Psychological Testing*. New York : Harper & Row.
- Daft. R.L. (1986). *Organizational. Theory and Design*. New York : McGraw-Hill.
- Davis, Gay A. and Thomas Magaret A. (1989). *Effective School and Effective Teachers*. Allyn and Bacon. USA.
- Dwividi, R.S. (1981). *Dynamic of Human Behavior at Work*. Calcutta : Oxford & IBH Publishing.
- Edmond, R.R. (1979, October). "Effective School for the Urban Poor," *Educational Leadership* : 37 : 15-17.
- Gatticker, U.E. (1990). *Technology Management in Organizations*. California : SAGE Publications : 17-18.
- Giammatteo, M.C. (1981). *Forces on Leadership*. Virginia : Reston.
- Glickman, Carl D. (1985). *Supervision of Instruction a Development Approach*. Massachusetts : Allyn an Bacon.
- Glickman, Carl D. Gordon & Ross Gordon. (1995). *Supervision of Instruction : A Development Approach*. Boston : Allyn & Bacon.
- Good Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.
- Harris, Ben M. (1985). *Supervision Behavior in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

- Hersey, Pual & Blanchard, Kenneth H. (1993). *Management of Organizational Behavior*. 6th Englewood Cliffs New Jersey : Prentice Hall : 304-306.
- Hick, Hebert G. & Gullett, Ray C. (1975). *Organization Theory and Behavior*. New York McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K. & Feldman. (1987). "Organizational Health : The Concept and Its Measure," *Journal of Research and Development in Education*. 20(4) : 30-37.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (1991). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. New York : McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K., Tarter & Bliss. (1990, September). "Organizational Climate, School Health, and Effectiveness : A Comparative Analysis," *Educational Administration Quarterly*. 26(3) : 260-279.
- Hoy, Wayne K., Tarter and Kottkamp. (1991). *Open Schools / Healthy Schools Measuring Organizational climate*. Newbury Park : Corwin Press.
- Kast, Fremont E & Rosenzweig. (1988). *Organization and Management : A System Approach*. New York : McGraw-Hill.
- Lindsey, Elizabeth Anne. (1991, September). "Validation of a Comprehensive Vision System : A Case Study Examining a Systematic Approach for Enhancing Leadership for School Improvement," *Dissertation Abstracts International*. 52 (3A) : 1393-A.
- Mclean, D.L. (1990, January). "A Study to Measure the Relationship of Selected School Profile Variables to the Dimensions of Organizational Health," *Dissertation Abstracts International*. 50(7A) : 1829-A ; January.
- Miles, Mathew B. (1965). *Change Process in the Public School*. Eugen, Oregon : Center for the Advanced Study of Educational Administration.
- _____. (1971). *Organization Development in Schools*. Polo Alto Calif : National Press.
- _____. (1973). "Planned Change and Organizational Health : Figure and Ground," In Milstein, M.M. and Belasco, J.A. *Educational Administration and the Behavioral Science : A System Perspective*. Boston : Allyn and Bacon.
- Podgurski. (1990). "School Effectiveness as it Relates to Group Consensus and Organizational Health of Elementary Schools," *Dissertation Abstracts International*. (52(03) 764-A.

- Roger, Everett M. & Shoemaker, F. Floyd. (1971). *Communication of Innovation : A Cross Cultural Approach*. New York : The Free Press : 19.
- Ranson, Marilyn Price. (1990, May). "A Study to Determine the Relationship Among Elements of Participative Management and Organizational Health," *Dissertation Abstracts International*. 51(11A) : 3587-A.
- Sergiovanni, Thomas J. & Starratt. (1993). *Supervision : Human Perspective*. New York : McGraw-Hill.
- Smith Edward W. & Others. (1961). *The Educator's Encyclopedia*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Terry, George R. (1960). *Principle of Management*. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin Inc.
- Wexley, Kenneth N. & Yukl, Garry A. (1984). *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Illinois : Richard D. Irwin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย



บันทึกข้อความ

130

ส่วนราชการ บันทึกวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/1ค 1.3

วันที่ 31 มกราคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ทัศนีย์ ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บันทึกวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถามการศึกษการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

131

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ค/4

วันที่ 3/ มกราคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ทัศนยา ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์อจธรา สุขารมณ์ และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามการศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

/พ.อ.3ค

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/๔๔.๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๑ มกราคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ทัศนยา ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ 2548

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5851678



ที่ ศธ 0519.12/๐๐๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลั่นกุหลาบ และ อาจารย์ทัศนีย์ ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารโรงเรียน และ ครูปฏิบัติการสอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2548 15 มี.ค. 2548

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักมาบละนดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ห้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5851678



ที่ ศธ 0519.12/17.4.2

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ย กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ทัศนยา ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยขอให้ผู้บริหารโรงเรียน และ คุรุปฏิบัติการสอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2548 - 5 มี.ค. 2548

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณะศิลปบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะศิลปบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5851678

ภาคผนวก ข
ตารางค่าอำนาจจำแนก (r) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปฏิบัติงานนิเทศภายใน
โรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการอบรมครูประจำ
การ ด้านการพัฒนากลุ่ม และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)				
	การช่วยเหลือ ครูโดยตรง	การพัฒนา หลักสูตร	การอบรมครู ประจำการ	การพัฒนา กลุ่ม	การวิจัยเชิง ปฏิบัติการ
1	.4800	.6399	.5720	.7168	.5440
2	.6302	.6652	.7101	.7360	.7135
3	.6526	.7522	.5291	.8012	.6866
4	.6767	.8071	.6399	.8120	.7344
5	.7464	.7685	.8183	.7195	.5267
6	.5156	.7917	.7494	.8344	.7239
7	.5091	.7295	.6808	.7099	.7952
8	.7161	.6198	.6569	.6400	.6594
9	.5065	.7016	.7504	.6819	
10	.4550	.6247			
11		.5425			
12		.6125			
13		.6913			
14		.7065			
ค่าความ เชื่อมั่น	.8681	.9348	.9019	.9285	.8941

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสุขภาพองค์การ
ระดับสถาบัน ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านบรรณภาพของสถาบัน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r) ระดับสถาบัน	
	การกำหนดเป้าหมาย	บรรณภาพของสถาบัน
1	.7438	.6227
2	.7479	.7867
3	.8643	.5941
4	.7873	.6279
5	.8273	.8192
6	.8160	.8203
7	.8524	.7300
8	.8697	.6843
9	.8565	.6461
10		.7185
ค่าความเชื่อมั่น	.9549	.9194

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสุขภาพองค์การ
ระดับการจัดการ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำจันท์
เพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) ระดับการจัดการ		
	การติดต่อ สื่อสาร	การสนับสนุน ทรัพยากร	ภาวะผู้นำจันท์ เพื่อนร่วมงาน
1	.8010	.5700	.7256
2	.7274	.7797	.8830
3	.7723	.6998	.9092
4	.7627	.7584	.8772
5	.6177	.7932	.8682
6	.8156	.6028	.8132
7	.7435	.6636	.86.90
8	.7297	.6865	.8306
9	.8175	.5113	.8204
10	.8133	.7330	.8065
11			.7037
12			.7490
ค่าความเชื่อมั่น	.9412	.9105	.9651

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสุขภาพองค์การ
ระดับปฏิบัติการ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านการใช้นวัตกรรม
ทางการศึกษา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r) ระดับการจัดการ		
	ขวัญในการ ปฏิบัติงาน	การมุ่งเน้น วิชาการ	การใช้นวัตกรรม ทางการศึกษา
1	.5936	.8443	.6978
2	.7688	.8344	.8245
3	.7241	.5937	.7379
4	.6606	.7762	.5945
5	.6751	.7210	.6142
6	.7337	.8430	.7327
7	.7148	.8604	.6258
8	.5590	.7398	.7724
9	.7994	.8597	.5332
10	.6870	.8333	
11	.7750	.8008	
12	.8883	.7890	
13		.9084	
ค่าความเชื่อมั่น	.9340	.9629	.9030

ภาคผนวก ค

ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน
และสุขภาพองค์กร

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง				
1.	สำรวจความต้องการความช่วยเหลือด้านการสอนของครูในโรงเรียน	3.57	.78	มาก
2.	มีการสังเกตการสอนของครูตามขั้นตอนอย่างต่อเนื่องทุกกลุ่มประสบการณ์	3.72	.81	มาก
3.	จัดตารางเวลาและบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้คำปรึกษาแก่คณะครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน	3.52	.86	มาก
4.	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหาสาระตามหลักสูตร	4.11	.71	มาก
5.	ส่งเสริมให้ครูนำผลจากการสังเกตการสอนมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอน	4.02	.73	มาก
6.	สนับสนุนให้ครูที่สอนระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มประสบการณ์เดียวกัน สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน	3.95	.77	มาก
7.	สนับสนุนให้ครูใหม่ได้เยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการสอนของครูที่มีประสบการณ์และชำนาญในการสอน	3.28	1.02	ปานกลาง
8.	ประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบถึงแหล่งเรียนรู้สื่อการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่ในและนอกโรงเรียน	3.77	.80	มาก
9.	สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้การแนะนำแก่ครู	3.60	.88	มาก
10.	จัดบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครู	3.61	.91	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
ด้านการพัฒนาหลักสูตร				
1.	จัดรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรให้ครูได้ศึกษา	3.95	.76	มาก
2.	เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	3.80	.82	มาก
3.	จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์หลักสูตรของแต่ละระดับชั้น และจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร	3.93	.75	มาก
4.	จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหาสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	3.77	.76	มาก
5.	จัดให้ครูผู้สอนในแต่ละรายวิชาจัดทำแผนการสอนล่วงหน้าโดยกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและการประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร	4.20	.69	มาก
6.	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น	4.04	.66	มาก
7.	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูทุกกลุ่มประสบการณ์ในเรื่องวิธีการวัดประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร	3.80	.81	มาก
8.	ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอน	3.98	.74	มาก
9.	ส่งเสริมให้ครูสร้างเครื่องมือวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรใหม่	3.83	.80	มาก
10.	ส่งเสริมให้ครูจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน	3.44	.92	ปานกลาง
11.	จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน	3.95	.82	มาก
12.	ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง	3.80	.78	มาก
13.	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นทักษะกระบวนการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น	4.03	.70	มาก
14.	จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่เหมาะสมกับสภาพของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน	3.68	.82	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานนิตศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ				
1.	วางแผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	3.93	.76	มาก
2.	พัฒนาวิชาชีพให้แก่คณะครูโดยให้อบรมสัมมนาศึกษาดูงานศึกษาต่อ และทำผลงานทางวิชาการ	3.97	.72	มาก
3.	จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงแก่ครูบรรจุใหม่ หรือย้ายมาใหม่	3.52	.87	มาก
4.	จัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.53	.86	มาก
5.	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	.73	มาก
6.	ให้ครูขยายผลความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อให้บุคลากรอื่น ๆ ได้ทราบ	3.86	.82	มาก
7.	แจ้งข่าวสาร คำสั่ง ระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครูทราบ	4.12	.80	มาก
8.	จัดปายนิเทศเพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครูในโรงเรียน	3.71	.84	มาก
9.	แนะนำแหล่งวิทยากรในห้องเรียนที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้ครูได้ทราบ	3.66	.84	มาก
ด้านการพัฒนากลุ่ม				
1.	จัดครูเข้ากลุ่มทำงานในรูปคณะกรรมการตามความสามารถความถนัดและความสนใจ	3.90	.84	มาก
2.	ช่วยเหลือแนะนำสมาชิกกลุ่มให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำและผู้ตามที่ดี	3.76	.80	มาก
3.	ให้โอกาสครูได้มีบทบาทและหน้าที่ทั้งผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานของกลุ่ม	3.89	.75	มาก
4.	สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตรที่เกื้อกูลกัน เปิดเผยจริงใจต่อกัน	3.93	.84	มาก
5.	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	3.91	.77	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
6.	สื่อสารให้ครูที่เป็นสมาชิกกลุ่มรับรู้เป้าหมายและค่านิยม กลุ่มร่วมกัน	3.76	.75	มาก
7.	เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างภายในกลุ่มทำงาน เพื่อให้การประสานงานและการตัดสินใจของกลุ่ม คล่อง ตัวรวดเร็วขึ้น	3.72	.80	มาก
8.	จัดการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มขณะ ปฏิบัติงาน	3.61	.82	มาก
9.	สร้างแรงจูงใจให้ครูร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการ ทำงาน	3.90	.84	มาก
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ				
1.	รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่นผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ	4.12	.75	มาก
2.	สำรวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวิจัย	3.94	.74	มาก
3.	ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้ เป็นแนวทางในการทำงานวิจัย	3.77	.79	มาก
4.	ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนทำการวิจัยในชั้นเรียนตาม สภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม	4.11	.76	มาก
5.	จัดทำแผนงานวิจัยของโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ จำเป็น	3.71	.81	มาก
6.	นำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการดำเนินงานนิเทศการ ศึกษาภายในโรงเรียน	3.61	.79	มาก
7.	ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ศึกษา และนำผลจากงานวิจัย ที่มีคุณภาพมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการ สอน	3.80	.76	มาก
8.	ส่งเสริมให้ครูเผยแพร่งานวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อบุคคล อื่นๆ ในโรงเรียนได้นำไปประยุกต์ใช้	3.62	.83	มาก

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิติสภาพองค์การของโรงเรียน
เป็นรายข้อ

ข้อ	มิติสภาพองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
ระดับสถาบัน				
การกำหนดเป้าหมาย				
1.	ครูทุกคนมีส่วนร่วม	4.18	.79	มาก
2.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม	3.88	.80	มาก
3.	นำพระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมา ประกอบการพิจารณา	4.26	.74	มาก
4.	นำสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนมาประกอบ การพิจารณา	3.95	.81	มาก
5.	สอดคล้องกับนโยบายของแผนการศึกษา กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545-2549)	4.25	.72	มาก
6.	เขียนไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ปรากฏในแผน ปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.34	.68	มาก
7.	ชี้แจงประชาสัมพันธ์ ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองชุมชน ทราบและเข้าใจตรงกัน	4.01	.78	มาก
8.	มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้ามีคุณภาพ	4.24	.73	มาก
9.	นำมาเป็นกรอบในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.23	.73	มาก
บุรณภาพของสถาบัน				
1.	โรงเรียนสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการจัดการ ศึกษาของโรงเรียน	3.92	.777	มาก
2.	คณะครู นักเรียนและชุมชนทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ	4.04	.77	มาก
3.	โรงเรียนตัดสินใจในการรับนักเรียนได้เองอย่างอิสระ	3.88	.88	มาก
4.	โรงเรียนดำเนินงานและโรงเรียนเพื่อสนองตอบความ ต้องการของชุมชน โดยปราศจากแรงกดดันจากบุคคล หรือกลุ่มอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง	4.02	.76	มาก
5.	โรงเรียนจัดหลักสูตรการเรียนการสอนได้เองอย่างอิสระ	3.96	.80	มาก
6.	โรงเรียนบริหารงบประมาณและเลือกสื่อการเรียนการ สอนได้เองอย่างอิสระ	3.74	.86	มาก
7.	โรงเรียนพัฒนาการบริหารงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม	3.92	.70	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	มิติสุขภาพองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
8.	โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพื่อให้ได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ จากคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรภาครัฐ และเอกชน	4.08	.69	มาก
9.	โรงเรียนมีส่วนร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน	4.00	.76	มาก
10.	โรงเรียนให้บริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการแก่ชุมชน	3.92	.76	มาก
ระดับการจัดการ				
การติดต่อสื่อสาร				
1.	ประชุมชี้แจงอย่างเป็นทางการเพื่อให้ทุกคนได้รับทราบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	4.08	.76	มาก
2.	แจ้งข้อมูลข่าวสารให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบมาตามสายการบังคับบัญชา	4.19	.74	มาก
3.	แจ้งคำสั่ง ระเบียบต่าง ๆ ให้ครูทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร	4.20	.78	มาก
4.	ประกาศแจ้งข้อมูลข่าวสารโดยใช้เสียงตามสายหรือใช้เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย และรวดเร็ว	3.97	.82	มาก
5.	จัดทำจดหมายข่าว วารสารประจำโรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.75	.99	มาก
6.	แจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนและทั่วถึง	3.82	.82	มาก
7.	มีการเสนอข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านการพูดคุยสนทนาระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	3.98	.75	มาก
8.	ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสะดวก และเป็นกันเองในการติดต่อประสานงานกับทุก ๆ ฝ่ายในโรงเรียน	3.95	.81	มาก
9.	ผู้บริหารและครูมีการประชุมปรึกษาหารือ ทำความเข้าใจให้ตรงกันเกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียน	4.13	.79	มาก
10.	นำข้อมูลป้อนกลับ คำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.92	.81	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	มิติสุขภาพองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
การสนับสนุนทรัพยากร				
1.	จัดสรรสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ	3.79	.84	มาก
2.	มอบภาระงานให้ครูรับผิดชอบอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	3.83	.83	มาก
3.	จัดห้องเรียน อาคารสถานที่ บริเวณโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	4.05	.78	มาก
4.	วางแผนจัดอัตรากำลังครูเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	3.80	.87	มาก
5.	มอบหมายงานบุคลากรทำอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	3.89	.85	มาก
6.	จัดสวัสดิการ กองทุน มูลนิธิช่วยเหลือครูนักเรียน	3.71	.87	มาก
7.	ดูแลการจัดทำเอกสาร บัญชี ทะเบียนการเงิน พัสดุ ให้ถูกต้องเป็นระบบเรียบร้อยเป็นปัจจุบัน	4.03	.73	มาก
8.	ดูแลตรวจสอบควบคุมหลักฐานการใช้เงิน เบิกจ่ายวัสดุของโรงเรียนให้ถูกต้องตามระเบียบ	4.09	.70	มาก
9.	จัดเวรยาม รักษาความปลอดภัยทรัพย์สินในโรงเรียน	4.25	.78	มาก
10.	ปรับปรุงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมบริเวณรอบอาคารเรียนให้สะอาด สวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้	4.24	.77	มาก
ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน				
1.	ผู้บริหารให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเองกับทุกคน	4.07	.88	มาก
2.	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำงานและแจ้งให้ครูทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของตน	4.02	.84	มาก
3.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	3.94	.90	มาก
4.	ผู้บริหารขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญที่มีผลต่อโรงเรียน	4.03	.85	มาก
5.	ผู้บริหารทำข้อเสนอของผู้ร่วมงานไปพิจารณาประกอบ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.00	.84	มาก
6.	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ	4.08	.84	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	มิติสุขภาพองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
7.	ผู้บริหารเต็มใจยอมรับความเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่ามี ความเหมาะสม เกิดผลดีต่อโรงเรียน	4.03	.86	มาก
8.	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา เกี่ยวกับงานต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.03	.86	มาก
9.	ผู้บริหารมีความตั้งใจ / มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	4.23	.82	มาก
10.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้นำในบางโอกาส	4.05	.87	มาก
11.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.16	.73	มาก
12.	ผู้บริหารยกย่องชมเชย เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ สำเร็จ	4.09	.79	มาก
ระดับปฏิบัติการ				
ขวัญในการปฏิบัติงาน				
1.	ครูภาคภูมิใจที่ได้ทำการสอนในโรงเรียนนี้	4.22	.69	มาก
2.	ครูเต็มใจร่วมมือประสานงานกันทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อ ให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.27	.67	มาก
3.	ครูให้ความเคารพนับถือ ศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้ บริหาร	4.07	.80	มาก
4.	ครูเป็นกัลยาณมิตรต่อกันและเป็นแบบอย่างที่ดี	4.15	.71	มาก
5.	ครูทำงานเป็นทีมด้วยความสามัคคี	4.11	.75	มาก
6.	ครูช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาเกิดขึ้นกับนักเรียน	4.11	.75	มาก
7.	ครูนักเรียนพูดคุยสนทนาปรึกษาหารือระหว่างกันด้วย ความไว้วางใจ	4.11	.73	มาก
8.	ครูนำรายได้ที่ได้รับมาใช้จ่ายได้อย่างพอเพียง	3.74	.95	มาก
9.	ครูปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและห้อง ทำงานที่เหมาะสม	3.95	.77	มาก
10.	ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย	4.04	.73	มาก
11.	ครูปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าใน วิชาชีพ	3.99	.81	มาก
12.	ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับในบทบาท หน้าที่ซึ่งกันและกัน	4.12	.71	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	มิติสุขภาพองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
มุ่งเน้นวิชาการ				
1.	ครูศึกษาคู่มือหลักสูตรและวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการสอนล่วงหน้า	4.06	.69	มาก
2.	ครูจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าทุกครั้งที่ทำ การสอน	4.13	.72	มาก
3.	จัดประชุมผู้ปกครองให้รับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดหลักสูตรของโรงเรียน	3.89	.78	มาก
4.	จัดตกแต่งบรรยากาศในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียน การสอน	4.15	.69	มาก
5.	จัดเอกสารประกอบการสอนพร้อมสื่ออุปกรณ์พอเพียง กับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มสาระ	3.82	.78	มาก
6.	จัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริมเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ เรียนอ่อน	3.78	.79	มาก
7.	จัดกิจกรรมส่งเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนดี	3.80	.80	มาก
8.	จัดบริการห้องสมุดที่เหมาะสมและเข้าระบบ	4.05	.72	มาก
9.	จัดโครงการ / กิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การนำหลักสูตรไปใช้	3.88	.77	มาก
10.	ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายตามศักยภาพในการเรียน รู้ของนักเรียน	4.01	.68	มาก
11.	ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.01	.76	มาก
12.	ประชุมวางแผนจัดการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	3.94	.75	มาก
13.	ตรวจสอบและประเมินผลการเรียนของนักเรียนในแต่ละ ภาคเรียนอย่างเป็นระบบ ตามแนวทางการประเมินผล ของหลักสูตร	4.11	.70	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	มิติสุขภาพองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา				
1.	นำสื่อทัศนูปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ประกอบ การเรียนการสอน	3.56	.76	มาก
2.	จัดการเรียนการสอนโดยใช้แฟ้มสะสมงานและศึกษานัก เรียนเป็นรายบุคคล	3.82	.77	มาก
3.	จัดทำหลักสูตรเพื่อมุ่งเน้นความสามารถพิเศษของนัก เรียน	3.71	.73	มาก
4.	จัดศูนย์วิทยากรประจำโรงเรียนเพื่อให้บริการทางการ ศึกษา	3.46	.85	ปานกลาง
5.	สรรหาผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรให้ความรู้	3.47	.89	ปานกลาง
6.	ใช้เทคนิควิธีสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.99	.66	มาก
7.	จัดทำเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เผยแพร่ข้อมูลข่าว สาร กิจกรรมของโรงเรียน ทางอินเทอร์เน็ต	3.57	.90	มาก
8.	จัดนิทรรศการเผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชาการที่ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางการศึกษา	3.72	.82	มาก
9.	จัดโครงการกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะชีวิตใน รูปแบบต่างๆ ตามวิถีชุมชน เช่น โครงการประชาธิปไตย ในโรงเรียน สิ่งแวดล้อม สหกรณ์ ส่งเสริมสุขภาพ หนึ่ง โรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นต้น	4.09	.76	มาก

ภาคผนวก ง

**ตัวอย่างแบบสอบถาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพองค์การ
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

(1) แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(2) แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับสอบถามผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

(3) แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนและสภาพองค์การของโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบคำถาม จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนจำนวน 50 ข้อ เป็นรายการวัดสภาวะการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขอบข่ายงานนิเทศการสอน 5 งาน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียน จำนวน 85 ข้อ เป็นรายการวัดสภาวะการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามมิติสภาพองค์การ 8 ด้าน

(4) ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อ และตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยหวังในความอนุเคราะห์จากท่านที่ให้ความร่วมมือ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
☐ ครูปฏิบัติการสอน

2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5 – 10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียน

- ☐ ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 400 คน)
☐ ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 401-800 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ท่านเห็นว่ามีการปฏิบัติในโรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด ซึ่งแต่ละช่องมีระดับค่าคะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน น้อยที่สุด
 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน น้อย
 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน ปานกลาง
 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน มาก
 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน มากที่สุด

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติงานนิเทศภายใน <u>ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรงในลักษณะต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด ?						
1.1	สำรวจความต้องการความช่วยเหลือด้านการสอนของครูในโรงเรียน						

ข้อที่	การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.2	มีการสังเกตการสอนของครูตามชั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เนื่องทุกกลุ่มประสบการณ์						
1.3	จัดตารางเวลาและบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้คำ ปรึกษาแก่คณะครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน						
1.4	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหาสาระตามหลัก สูตร						
1.5	ส่งเสริมให้ครูนำผลจากการสังเกตการสอนมาใช้ในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอน						
1.6	สนับสนุนให้ครูที่สอนระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่ม ประสบการณ์เดียวกัน สังเกตการสอนซึ่งกันและ กัน						
1.7	สนับสนุนให้ครูใหม่ได้เยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการ สอนของครูที่มีประสบการณ์และชำนาญในการสอน						
1.8	ประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบถึงแหล่งเรียนรู้สื่อการ สอนเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่ในและนอก โรงเรียน						
1.9	สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการ สอนมาให้การแนะนำแก่ครู						
1.10	จัดบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครู						
2	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีปฏิบัติงานนิเทศ ภายใน <u>ด้านการพัฒนาหลักสูตร</u> ในลักษณะต่อ ไปนี้มากน้อยเพียงใด?						
2.1	จัดรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรและคู่มือการ ใช้หลักสูตรให้ครูได้ศึกษา						
2.2	เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการ นำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน						

ข้อที่	การปฏิบัติงานนิตศภายในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2.3	จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์หลักสูตรของแต่ละระดับชั้น และจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร						
2.4	จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหาสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น						
2.5	จัดให้ครูผู้สอนในแต่ละรายวิชาจัดทำแผนการสอนล่วงหน้าโดยกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม การเรียนการสอน สื่อและการประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร						
2.6	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น						
2.7	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูทุกกลุ่มประสบการณ์ในเรื่องวิธีการวัดประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร						
2.8	ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอน						
2.9	ส่งเสริมให้ครูสร้างเครื่องมือวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรใหม่						
2.10	ส่งเสริมให้ครูจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน						
2.11	จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน						
2.12	ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง						
2.13	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นทักษะ กระบวนการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น						
2.14	จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่เหมาะสมกับสภาพของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน						

ข้อที่	การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติงาน นิเทศภายใน ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ ในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด ?						
3.1	วางแผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึง ถึงความต้องการจำเป็นและสอดคล้องกับพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ						
3.2	พัฒนาวิชาชีพให้แก่คณะครูโดยให้อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานศึกษาต่อ และทำผลงานทางวิชาการ						
3.3	จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริงแก่ครูบรรจุใหม่ หรือย้ายมาใหม่						
3.4	จัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับนวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา						
3.5	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีทักษะการจัดกิจ กรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
3.6	ให้ครูขยายผลความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อให้บุคลากรอื่น ๆ ได้ ทราบ						
3.7	แจ้งข่าวสาร คำสั่ง ระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครูทราบ						
3.8	จัดป้ายนิเทศเพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครูใน โรงเรียน						
3.9	แนะนำแหล่งวิทยาการในห้องเรียนที่มีประโยชน์ต่อ การเรียนการสอนให้ครูได้ทราบ						
4	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติงาน นิเทศภายใน ด้าน การพัฒนากลุ่ม ในลักษณะ ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด?						
4.1	จัดครูเข้ากลุ่มทำงานในรูปคณะกรรมการตามความ สามารถความถนัดและความสนใจ						
4.2	ช่วยเหลือแนะนำสมาชิกกลุ่มให้เข้าใจบทบาทและ หน้าที่ของผู้นำและผู้ตามที่ดี						

ข้อที่	การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4.3	ให้โอกาสครูได้มีบทบาทและหน้าที่ทั้งผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานของกลุ่ม						
4.4	สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตรที่เกื้อกูลกัน เปิดเผยจริงใจต่อกัน						
4.5	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ						
4.6	สื่อสารให้ครูที่เป็นสมาชิกกลุ่มรับรู้เป้าหมายและค่านิยมกลุ่มร่วมกัน						
4.7	เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างภายในกลุ่มทำงานเพื่อให้การประสานงานและการตัดสินใจของกลุ่ม คล่องตัวรวดเร็วขึ้น						
4.8	จัดการแก้ไขปัญหาคัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มขณะปฏิบัติงาน						
4.9	สร้างแรงจูงใจให้ครูร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน						
5.	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติงานนิเทศภายในด้าน <u>การวิจัยเชิงปฏิบัติการ</u> ในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด?						
5.1	รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ						
5.2	สำรวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย						
5.3	ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัย						
5.4	ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนทำการวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม						
5.5	จัดทำแผนงานวิจัยของโรงเรียนตามลำดับความสำคัญจำเป็น						

ข้อที่	การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5.6	นำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการดำเนินงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน						
5.7	ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ศึกษา และนำผลจากงานวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน						
5.8	ส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อบุคคลอื่นๆ ในโรงเรียนได้นำไปประยุกต์ใช้						

ตอนที่ 3 สุขภาพองค์การของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติตามรายการสภาวะการปฏิบัติงานที่ท่านเห็นว่ามีปฏิบัติในโรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด ซึ่งแต่ละช่องมีระดับค่าคะแนนดังนี้

- | | | |
|-----------|------------------------------|------------|
| 1 หมายถึง | โรงเรียนมีระดับการปฏิบัติงาน | น้อยที่สุด |
| 2 หมายถึง | โรงเรียนมีระดับการปฏิบัติงาน | น้อย |
| 3 หมายถึง | โรงเรียนมีระดับการปฏิบัติงาน | ปานกลาง |
| 4 หมายถึง | โรงเรียนมีระดับการปฏิบัติงาน | มาก |
| 5 หมายถึง | โรงเรียนมีระดับการปฏิบัติงาน | มากที่สุด |

ข้อที่	รายการสภาวะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีสภาวะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ <u>การกำหนดเป้าหมายในลักษณะต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด?						
1.1	ครูทุกคนมีส่วนร่วม						
1.2	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม						
1.3	นำพระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมาประกอบการพิจารณา						
1.4	นำสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนมาประกอบการพิจารณา						
1.5	สอดคล้องกับนโยบายของแผนการศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545-2549)						
1.6	เขียนไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ปรากฏในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน						
1.7	ชี้แจงประชาสัมพันธ์ ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองชุมชนทราบและเข้าใจตรงกัน						
1.8	มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้ามีคุณภาพ						
1.9	นำมาเป็นกรอบในการปฏิบัติงานของโรงเรียน						

ข้อที่	รายการสภาวะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีสภาวะการปฏิบัติงาน ด้าน <u>คุณภาพของสถาบัน</u> ในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด?						
2.1	โรงเรียนสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน						
2.2	คณะครู นักเรียนและชุมชนทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ						
2.3	โรงเรียนตัดสินใจในการรับนักเรียนได้เองอย่างอิสระ						
2.4	โรงเรียนดำเนินงานและโรงเรียนเพื่อสนองตอบความต้องการของชุมชน โดยปราศจากแรงกดดันจากบุคคลหรือกลุ่มอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง						
2.5	โรงเรียนจัดหลักสูตรการเรียนการสอนได้เองอย่างอิสระ						
2.6	โรงเรียนบริหารงบประมาณและเลือกสื่อการเรียนการสอนได้เองอย่างอิสระ						
2.7	โรงเรียนพัฒนาการบริหารงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม						
2.8	โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพื่อให้ได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ จากคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรภาครัฐ และเอกชน						
2.9	โรงเรียนมีส่วนร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน						
2.10	โรงเรียนให้บริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการแก่ชุมชน						

ข้อที่	รายการสภาวะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีสภาวะการปฏิบัติงาน <u>การติดต่อสื่อสาร</u> ในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด?						
3.1	ประชุมชี้แจงอย่างเป็นทางการเพื่อให้ทุกคนได้รับทราบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง						
3.2	แจ้งข้อมูลข่าวสารให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบมาตามสายการบังคับบัญชา						
3.3	แจ้งคำสั่ง ระเบียบต่าง ๆ ให้ครูทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร						
3.4	ประกาศแจ้งข้อมูลข่าวสารโดยใช้เสียงตามสายหรือใช้เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย และรวดเร็ว						
3.5	จัดทำจดหมายข่าว วารสารประจำโรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน						
3.6	แจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนและทั่วถึง						
3.7	มีการเสนอข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านการพูดคุยสนทนาระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน						
3.8	ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสะดวก และเป็นกันเองในการติดต่อประสานงานกับทุก ๆ ฝ่ายในโรงเรียน						
3.9	ผู้บริหารและครูมีการประชุมปรึกษาหารือ ทำความเข้าใจให้ตรงกันเกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียน						
3.10	นำข้อมูลป้อนกลับ คำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน						
4.	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีสภาวะการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารให้ <u>การสนับสนุนทรัพยากร</u> ในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด?						
4.1	จัดสรรสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ						
4.2	มอบภาระงานให้ครูรับผิดชอบอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ						

ข้อที่	รายการสภาวะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4.3	จัดห้องเรียน อาคารสถานที่ บริเวณโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่						
4.4	วางแผนจัดอัตรากำลังครูเพียงพอกับจำนวนนักเรียน						
4.5	มอบหมายงานบุคลากรทำอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล						
4.6	จัดสวัสดิการ กองทุน มูลนิธิช่วยเหลือครูนักเรียน						
4.7	ดูแลการจัดทำเอกสาร บัญชี ทะเบียนการเงิน พัสดุให้ถูกต้องเป็นระบบเรียบร้อยเป็นปัจจุบัน						
4.8	ดูแลตรวจสอบควบคุมหลักฐานการใช้เงิน เบิกจ่ายวัสดุของโรงเรียนให้ถูกต้องตามระเบียบ						
4.9	จัดเวรยาม รักษาความปลอดภัยทรัพย์สินในโรงเรียน						
4.10	ปรับปรุงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมบริเวณรอบอาคารเรียนให้สะอาด สวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้						
5	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีสภาวะการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรม <u>ภาวะผู้นำ</u> <u>จรรยาบรรณ</u> <u>เพื่อนร่วมงาน</u> กับคณะครูในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด						
5.1	ผู้บริหารให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเองกับทุกคน						
5.2	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำงานและแจ้งให้ครูทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของตน						
5.3	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน						
5.4	ผู้บริหารขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญที่มีผลต่อโรงเรียน						
5.5	ผู้บริหารทำข้อเสนอของผู้ร่วมงานไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล						
5.6	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ						
5.7	ผู้บริหารเต็มใจยอมรับความเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่ามีเหมาะสม เกิดผลดีต่อโรงเรียน						

ข้อที่	รายการสภาวะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5.8	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ของโรงเรียน						
5.9	ผู้บริหารมีความตั้งใจ / มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ						
5.10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้นำในบางโอกาส						
5.11	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
5.12	ผู้บริหารยกย่องชมเชย เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ						
6.	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีสภาวะการปฏิบัติงานที่คณะครูในโรงเรียนมี <u>ขวัญในการปฏิบัติงาน</u> ในลักษณะนี้มากน้อยเพียงใด?						
6.1	ครูภาคภูมิใจที่ได้ทำการสอนในโรงเรียนนี้						
6.2	ครูเต็มใจร่วมมือประสานงานกันทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน						
6.3	ครูให้ความเคารพนับถือ ศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร						
6.4	ครูเป็นกัลยาณมิตรต่อกันและเป็นแบบอย่างที่ดี						
6.5	ครูทำงานเป็นทีมด้วยความสามัคคี						
6.6	ครูช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาเกิดขึ้นกับนักเรียน						
6.7	ครูนักเรียนพูดคุยสนทนาปรึกษาหารือระหว่างกันด้วยความไว้วางใจ						
6.8	ครูน่ายกย่องที่ได้รับมาใช้จ่ายได้อย่างพอเพียง						
6.9	ครูปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและห้องทำงานที่เหมาะสม						
6.10	ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย						
6.11	ครูปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ						
6.12	ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน						

ข้อที่	รายการสภาวะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
7	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีสภาวะการปฏิบัติงานที่คณะครู <u>มุ่งเน้นวิชาการ</u> เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด?						
7.1	ครูศึกษาคู่มือหลักสูตรและวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการสอนล่วงหน้า						
7.2	ครูจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าทุกครั้งที่ทำการสอน						
7.3	จัดประชุมผู้ปกครองให้รับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรของโรงเรียน						
7.4	จัดตกแต่งบรรยากาศในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอน						
7.5	จัดเอกสารประกอบการสอนพร้อมสื่ออุปกรณ์พอเพียงกับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มสาระ						
7.6	จัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริมเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อน						
7.7	จัดกิจกรรมส่งเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนดี						
7.8	จัดบริการห้องสมุดที่เหมาะสมและเข้าระบบ						
7.9	จัดโครงการ / กิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้						
7.10	ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายตามศักยภาพในการเรียนรู้ของนักเรียน						
7.11	ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						
7.12	ประชุมวางแผนจัดการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ						
7.13	ตรวจสอบและประเมินผลการเรียนของนักเรียนในแต่ละภาคเรียนอย่างเป็นระบบ ตามแนวทางการประเมินผลของหลักสูตร						

ข้อที่	รายการสภาวะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้ วิจัย
		5	4	3	2	1	
8	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีสภาวะการปฏิบัติ ที่คณะครูได้ทำแนวคิด เทคนิควิธีการที่เป็น <u>นวัตกรรมทางการศึกษา</u> มาใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า มีประสิทธิ ภาพในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด?						
8.1	นำสื่อทัศนูปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ประกอบการเรียนการสอน						
8.2	จัดการเรียนการสอนโดยใช้แฟ้มสะสมงานและศึกษา นักเรียนเป็นรายบุคคล						
8.3	จัดทำหลักสูตรเพื่อมุ่งเน้นความสามารถพิเศษของ นักเรียน						
8.4	จัดศูนย์วิทยากรประจำโรงเรียนเพื่อให้บริการทาง การศึกษา						
8.5	สรรหาผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรให้ ความรู้						
8.6	ใช้เทคนิควิธีสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
8.7	จัดทำเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร กิจกรรมของโรงเรียน ทางอินเทอร์เน็ต						
8.8	จัดนิทรรศการเผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชา การที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางการศึกษา						
8.9	จัดโครงการกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะ ชีวิตในรูปแบบต่างๆ ตามวิถีชุมชน เช่น โครงการ ประชาธิปไตยในโรงเรียน สิ่งแวดล้อม สหกรณ์ ส่ง เสริมสุขภาพ หนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นต้น						

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.วีระ สุภากิจ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. รศ. อัจฉรา สุขารมณ์ | รองผู้อำนวยการฝ่ายสืบสานศิลปวัฒนธรรมและ
กิจกรรมพิเศษ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ดร.พรณี บุญประกอบ | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและวางแผน
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. นางสาวมาสวิมล รักบ้านเกิด | ผู้อำนวยการกองวิชาการ
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 5. นางสุดสวาท พลานั้นทกุลธร | หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร |

ภาคผนวก จ
รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ตาราง 17 แสดงรายชื่อกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มเขต	เขต	ขนาด	โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล	
				ผู้บริหาร	ครู
รัตนโกสินทร์	พระนคร	เล็ก	วัดมหรณพ์	1	4
		เล็ก	วัดมหาธาตุ	1	4
		เล็ก	วันใหม่อมตรส	1	4
		เล็ก	วัดราชนัดดา	1	4
		กลาง	ราชบพิธ	1	4
	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	เล็ก	วัดพระพิเรนทร์	1	4
		กลาง	วัดสิตาราม	1	4
	ปทุมวัน	เล็ก	สวนหลวง	1	4
		กลาง	บรมนิวาส	1	4
		กลาง	ปทุมธานี	1	4
		ใหญ่	สวนลุมพินี	1	4
	สัมพันธวงศ์	เล็ก	วัดจักรวรรดิ	1	4
	บางรัก	เล็ก	วัดหัวลำโพง	1	4
		เล็ก	วัดม่วงแค	1	4
		กลาง	สวนพลู	1	4
	ดุสิต	เล็ก	วัดเทวราชกุญชร	1	4
		กลาง	เบญจมบพิตร	1	4
		กลาง	วัดธรรมกิตรากรม	1	4
		ใหญ่	สุขุทัย	1	4
	บางซื่อ	กลาง	วัดเลียบราษฎร์บำรุง	1	4
		ใหญ่	วัดบางโพโสมาวาส	1	4
		ใหญ่	วัดสร้อยทอง	1	4
		ใหญ่	วัดทองสุทธาราม	1	4
	พญาไท	ใหญ่	วัดไผ่ตัน	1	4
	ราชเทวี	กลาง	พระยาอัย	1	4
		ใหญ่	กิ่งเพชร	1	4

ตาราง 17 (ต่อ)

กลุ่มเขต	เขต	ขนาด	โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล	
				ผู้บริหาร	ครู
เจ้าพระยา	ยานนาวา	เล็ก	วัดคลองภูมิ	1	4
		กลาง	วัดคลองใหญ่	1	4
		ใหญ่	วัดช่องนนทรี	1	4
	สาทร	เล็ก	วัดยานนาวา	1	4
		ใหญ่	วัดดอน	1	4
	บางคอแหลม	เล็ก	วัดจันทร์นอก	1	4
		กลาง	วัดลาดบัวขาว	1	4
		ใหญ่	วัดไผ่เงินโชตนาราม	1	4
		ใหญ่	วัดราชสิงขร	1	4
	พระโขนง	กลาง	วัดธรรมมงคล	1	4
		ใหญ่	บางจาก	1	4
	คลองเตย	กลาง	วัดสะพาน	1	4
		ใหญ่	ศูนย์รวมน้ำใจ	1	4
	ห้วยขวาง	ใหญ่	ประชากรราษฎร์บำเพ็ญ	1	4
	ดินแดง	ใหญ่	สามเสนนอก	1	4
	วัฒนา	กลาง	วัดภาณี	1	4
		กลาง	สวัสดีวิทยา	1	4
		ใหญ่	วัดธาตุทอง	1	4
	บางนา	กลาง	วัดบางนาใน	1	4
		ใหญ่	ศรีเอี่ยมอนุสรณ์	1	4
		ใหญ่	รุ่งเรืองอุปถัมภ์	1	4
		ใหญ่	ผ่องพลอยอนุสรณ์	1	4
	บางเขน	กลาง	บ้านบัวมล	1	4
		ใหญ่	ไทยนิยมสงเคราะห์	1	4
		ใหญ่	บ้านคลองบัว	1	4

ตาราง 17 (ต่อ)

กลุ่มเขต	เขต	ขนาด	โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล	
				ผู้บริหาร	ครู
บูรพา	ดอนเมือง	กลาง	พหลโยธิน	1	4
		ใหญ่	วัดดอนเมือง	1	4
		ใหญ่	วัดเวฬุวนาราม	1	4
	จตุจักร	กลาง	วัดเทวสุนทร	1	4
		ใหญ่	วัดเสมียนนารี	1	4
		ใหญ่	รัตนโกสินทร์สมโภช	1	4
	บางกะปิ	เล็ก	สุเหร่าวังใหม่	1	4
		กลาง	ไขศรีปราโมชอนุสรณ์	1	4
		ใหญ่	บ้านบางกะปิ	1	4
		ใหญ่	วัดเทพลีลา	1	4
		ใหญ่	วัดศรีบุญเรือง	1	4
		ใหญ่			
	ลาดพร้าว	กลาง	ลอยสายอนุสรณ์	1	4
		ใหญ่	วัดลาดพร้าว	1	4
		ใหญ่	เทพวิทยา	1	4
	บึงกุ่ม	กลาง	ประกาศวิทยา	1	4
		ใหญ่	วัดบางเดย	1	4
		ใหญ่	วัดนวลจันทร์	1	4
		ใหญ่	คลองกุ่ม	1	4
	หลักสี่	กลาง	บางเขนไผ่สาละ	1	4
		ใหญ่	วัดหลักสี่	1	4
		ใหญ่	เคหะทุ่งสองห้องวิทยา	1	4
	สายไหม	กลาง	พรพระร่วงประสิทธิ์	1	4
		ใหญ่	ซอยแอนแนกซ์	1	4
		ใหญ่	ฤทธิยะวรรณาลัย	1	4
		ใหญ่	วัดราษฎร์นิยมธรรม	1	4
	วังทองหลาง	กลาง	วัดสามัคคีธรรม	1	4
รวม	27		77	77	308
				385	

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อสกุล	นางสาวกาญจน์พันธ์ อักษรสิทธิ์
สถานที่เกิด	อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	12/582 หมู่ 7 ถนนรามอินทรา แขวงคันนายาว เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร 10230
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนวัดประชาศรีทธาธรรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดประชาศรีทธาธรรม เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2512	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสตรีพุทธนิคม
พ.ศ. 2516	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง จากวิทยาลัยครูสวนดุสิต
พ.ศ. 2520	กศ.บ. (ประวัติศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
พ.ศ. 2548	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ