3. ความสามารถของผู้นิเทศ

สงัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 61) กล่าวว่า คณะครูผู้ทำหน้าที่นิเทศมีความสำคัญต่อการจัดการนิเทศศึกษากว่าคณะครูที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ซึ่งจะมีผลทำให้การนิเทศการศึกษา สามารถดำเนินการไปได้อย่างกว้างขวางและสามารถช่วยพัฒนาบุคลากรประจำการได้รวดเร็วขึ้น และการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจะบังเกิดผลดีในด้านการรับรู้สภาพปัญหา และความต้องการที่แท้จริง และนอกจากนี้ยังมีความคุ้นเคย สนิทสนมกับคณะครู ผู้รับการนิเทศผู้อยู่ในโรงเรียนอีกด้วยซึ่งจะช่วยให้การนิเทศบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้โดยง่าย

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 66) กล่าวว่า ผู้ที่ทำการนิเทศในโรงเรียน จำเป็นต้องศึกษาและฝึกฝนให้เกิดทักษะต่าง ๆ ตลอดทั้งการสนใจคุณสมบัติอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการนิเทศโรงเรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ฟูลเมอร์และแฟรงกลิน (Fulmer & Flanklin, 1982, pp. 331-334) ความรู้ความเข้าใจรวมทั้งความสามารถในการจัดการเพื่อควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้นิเทศ ซึ่งเป็นผู้ที่จะทำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ดังนั้นผู้นิเทศจึงจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จได้ง่าย (สงัด อุทรานันท์, 2530, หน้า 47) และยังกล่าวอีกว่า ผู้นิเทศมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นควบคู่ไปด้วยจะถือว่าเป็นการปฏิบัติงานในลักษณะของ "การนิเทศ" โดยเหตุนี้ผู้ทำหน้าที่นิเทศจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ (สงัด อุทรานันท์, 2530, หน้า 44)

โลเวลล์และไวลส์ (Lovell & Wiles, 1983, pp. 13-15) ผู้ทำหน้าที่นิเทศจึงมีความจำเป็นจะต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ ของตัวครูที่จะไปนิเทศ ซึ่งได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับความต้องการ ความสนใจ วุฒิภาวะ เจตคติ และการรับรู้ในตนเอง การรู้ลักษณะของที่จะไปนิเทศจะทำให้การนิเทศประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย (สงัด อุทรานันท์, 2530, หน้า 67)

องค์ประกอบที่สำคัญของความสามารถของผู้นิเทศ ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ หมายถึง ผู้นิเทศมีความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร การจัดระบบการสอน การคัดเลือกบุคลากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน จัดอบรมครูประจำการ จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ จัดบริการด้านอื่น ๆ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการประเมินผลการสอน เป็นไปตามแนวความคิดของแฮรริด (Harris) ที่กล่าวว่า ความรู้เป็นสมรรถภาพที่สำคัญ

ที่ศึกษานิเทศก์ต้องมี เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่ 2 คือ ด้านเทคนิคการนิเทศการศึกษา หมายถึง ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการนิเทศการศึกษาแบบต่าง ๆ เช่นแบบคลีนิค การนิเทศแบบเพื่อการนิเทศแบบประชุมกลุ่ม การให้คำปรึกษา การสนทนาทางวิชาการ การสังเกตการสอน การสาธิต และเทคนิคการนิเทศการศึกษาแบบอื่น ๆ และด้านสุดท้าย คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้นิเทศสร้างความสัมพันธ์ การติดต่อประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายและแนวความคิดของฟูลเมอร์และแฟรงกลิน (Fulmer & Flanklin, 1982, pp. 331-334) และโลเวลล์และไวลส์ (Lovell & Wiles, 1983, pp. 13-15) สามารถสรุปได้ว่าความสามารถของผู้นิเทศมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูและและความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้นิเทศ

บุญส่ง ลอยสุวรรณ์ (2537, บทคัดย่อ) ศึกษวิจัยเรื่องทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าผลการประมวณปัญหาและอุปสรรคการนิเทศภายในโรงเรียนพบว่าผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการค่อนข้างน้อยทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศทำให้ครูมีเจตคติไม่ดีต่อการนิเทศและมีพฤติกรรมต่อต้านการนิเทศโดยไม่ย่อมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในทางที่ดีขึ้น

เกษศิรินทร์ ศรีสัมฤทธิ์ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถภาพของผู้นิเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพของผู้นิเทศที่กับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสมรรถภาพของผู้นิเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาโดยภาพรวม คือ สมรรถภาพ ด้านความรู้และทักษะโดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 60.30 และสมรรถภาพย่อยที่ส่งผลคือ ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ การจัดหาสื่อการเรียนการสอน การประเมินผลการสอนและมนุษยสัมพันธ์โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 61.51

วรินทร์ รัตนชงค์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องทักษะการนิเทศที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศของศึกษานิเทศกรมพลศึกษาประจำจังหวัด ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ

การนิเทศกับกระบวนการนิเทศของศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาประจำจังหวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังพบว่าทักษะการนิเทศที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศของศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาประจำจังหวัดคือทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิธีโดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำงานร้อยละ 86.30 และทักษะการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 87.23

ปรุงสุดนธ์ พลเสน (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการนิเทศภายในดีเด่นสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการนิเทศภายในดีเด่น พบว่าผู้บริหารมีทักษะทั้ง 3 ด้านคือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้ายมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธี โดยที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์มากกว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิควิธี ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศในโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ขาดการวางแผนในการดำเนินการนิเทศ การกำหนดนโยบาย การนิเทศไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง และด้านงบประมาณในการสนับสนุนการนิเทศยังไม่เพียงพอ

พรวรัตม์ ชิดสิน (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศมีทักษะการนิเทศตามความรับรู้ของตนเองอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ทักษะ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ 1. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ 4.20 2. ทักษะในด้านกระบวนการกลุ่ม 4.11 3. ทักษะในด้านการเป็นผู้นำ 4.00 4.ทักษะในด้านการบริหารงานบุคคล 4.00 5.ทักษะในด้านการประเมินผล 3.86

อุไรพร นาคะเสถียร (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในโรงเรียนตามการรับรู้ของตนเองและครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศมีทักษะทางด้านเทคนิค ทางด้านมนุษยสัมพันธ์และทางด้านคตินิยมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบทักษะการเป็นผู้นิเทศตามการรับรู้ของผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทุกทักษะ

จากความหมาย แนวความคิดและผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความสามารถของผู้นิเทศจะมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางด้านพฤติกรรมการสอนของครู

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สุเมธ เดียวอิศเรศ (2525, หน้า 188) ได้กล่าวว่า ปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดผลต่อขวัญของครู ได้แก่ ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ครูปฏิบัติอยู่สถานที่ทำงาน เป็นต้น และยังกล่าวอีกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะ ไม่ได้รับความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมายถ้าครูไม่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องคอยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน (สุเมธ เดียวอิศเรศ, 2525, หน้า 183) และยังอ้างถึงงานวิจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และคณะ เกี่ยวกับการวิจัยทฤษฎีจูงใจสุขอนามัย สรุปว่ามนุษย์มีความปรารถนาสองประการ คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์กายทั้งหลายให้หมดไปกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย นั้นแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย แต่ปัจจัยทั้งสองนั้นจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ปัจจัยสุขอนามัย เป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสภาพการทำงานและเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าที และความรู้สึกต่อองค์การอีกด้วย ได้แก่

4.1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

4.1.2 การควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

4.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับ หมายถึงผู้บังคับบัญชา ไม่มีมนุษย์สัมพันธ์ วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

4.1.4 เงินเดือน หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับงานที่ทำและความสามารถ มีโอกาสเลื่อนสูงขึ้นตามคุณภาพของงาน สามารถยังชีพได้อย่าง

4.1.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

4.2 ปัจจัยแรงจูงใจ เป็นเครื่องกระตุ้นที่จะทำให้บุคลากรรักงานหรือชอบงานทำงานหนักขึ้น เป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าทีและความรู้สึกต่องานที่ทำ และมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่

4.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงาน หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ

4.2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยกย่องชมเชยยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

4.2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ

4.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบ เหนือควบคุมมากจนเกินไป

4.2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย (สุเมธ เดียวอิศเรศ, 2527, หน้า 10-12)

จอร์ด (George, 1979, pp. 73-74) ขวัญของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่มีต่องานและต่อสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน หากสภาพของงานและสภาพสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีผลทำให้ขวัญและกำลังใจดีด้วย (สงัด อุทรานันท์, 2530, หน้า 203) เช่นเดียวกับ โดนอลสัน (Donaldson, 1980, pp. 6-10) ได้เสนอการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นเรื่องที่มีความยากมากหากจะรอให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปอย่างสมบูรณ์ก็อาจจะใช้เวลานาน ทำให้ผู้ตั้งใจจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดความท้อใจได้ ดังนั้นเมื่อเห็นผู้รับการนิเทศเริ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีทิศทางไปสู่พฤติกรรมที่เราปรารถนาแล้วก็สมควรจะให้กำลังใจหรือเสริมแรงไปครั้งหนึ่งก่อน การทำเช่นนี้จะทำให้ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจ และมีมานะพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองอย่างสมบูรณ์ในช่วงเวลาต่อไป (สงัด อุทรานันท์, 2530, หน้า 52)

จากความหมายและแนวความคิดของ จอร์ด (George, 1979, pp. 73-74) และโดนอลสัน (Donaldson, 1980, pp. 6-10) สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

บุษรา คุปตวินทุ (2534, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กันดาร สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 7 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะทางสังคมของตน ด้านองค์การ และการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ 2. ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อ องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือน 3. ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในระดับมาก

จารุวรรณ พุฒิบัณฑิต (2534, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวม ตามลำดับคือ นโยบายและ การบริหาร ลักษณะงาน ความรับผิดชอบการได้รับการยอมรับนับถือ และ ความมั่นคงในงาน 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาสามัญ ตามลำดับ คือ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาชีพตามลำดับ คือนโยบายและการบริหาร และชีวิตส่วนตัว 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สนับสนุนการสอน ตามลำดับคือ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และ สภาพการทำงาน

ศรีรัช เกตุเมือง (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสา สมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ปัจจัย ทางด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน สัมพันธภาพในหน่วยงานและสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน และสถานภาพของตำแหน่งพบว่ามีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านเงินเดือนและความมั่นคงปลอดภัย พบว่าไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างไร

เทวี บุญจับ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อสถาบัน/องค์กร ปัจจัยในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 8 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านวิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร

ไตรธร เศรษฐีธร (2543,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใจมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการนิเทศงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม งานและผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่เหลือมี ความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อพิจารณา ทุกด้านโดยรวม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใจมาก

จากความหมาย แนวความคิดและผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจะมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางพฤติกรรมการสอนของครูและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

5. พฤติกรรมการสอนของครู

สงัด อุทรานันท์ (2531, หน้า 24) ได้สังเคราะห์งานวิจัยทางการนิเทศการศึกษาในประเทศไทย ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศบุคลากรประจำการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นจากโครงการการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจะได้แก่ ครูได้พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกลุ่มมากขึ้น มีความมั่นใจในตนเอง ช่วยเหลือตัวเองในการจัดการเรียนการสอน มีความสามัคคีและประสานสัมพันธ์กันมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, หน้า 3) ได้วิเคราะห์สาเหตุของตัวครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่ต้องหาวิธีการ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ก็คือ การนิเทศภายในโรงเรียน เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

ชารี มณีศรี (2538, หน้า 202) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ

1. บุคลากรผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนและ คณะครู

2. วิธีการนิเทศ ตระหนักจุดมุ่งหมายการนิเทศ คือการช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้น การหาข้อมูลศึกษาปัญหาข้อบกพร่อง กำหนดกิจกรรมการนิเทศและวิธีการนิเทศที่เหมาะสม

3. เครื่องมือผู้ใช้ในการนิเทศประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบสำรวจ การสังเกต การสอนในชั้น แบบบันทึกพฤติกรรมครู นักเรียน

ระบบไตรภาคีทั้ง 3 จะต้องผสมผสานดำเนินการไปด้วยกัน หากมีข้อบกพร่องส่วนใดส่วนหนึ่งจะทำในการนิเทศภายในโรงเรียน ยากที่จะประสบผลสำเร็จ เช่นเดียวกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (ม.ป.ป, หน้า 39) ที่กล่าวว่า การนิเทศการสอนที่สำคัญควรจะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับคน คือ ครูนั่นเอง นั่นคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรมการสอนของครู และ สงัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 44) ก็กล่าวเช่นเดียวกันว่า การนิเทศการศึกษาที่ถือว่าประสบ ความสำเร็จนั้นจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศในทางที่ดีขึ้น

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการสอนจะครอบคลุมพฤติกรรมทั้ง 6 ด้าน (จุไร ชูรักษ์, 2540, หน้า 73) คือ

1. การเตรียมการสอน หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือการวางแผนการสอนล่วงหน้าก่อนทำการสอนของครูเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีสอน กิจกรรมการสอน สื่อการสอนและวิธีการวัดและประเมินผล

2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์ สถานการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุประสงค์การสอนที่กำหนดไว้

3. การใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิด ตลอดจนเทคนิควิธีสอนต่าง ๆ ของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง สภาพหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะจัดประสบการณ์หรือทำการสอนในชั้นเรียน รวมถึงการจัดตกแต่งบริเวณห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

5. การวัดผลและประเมินผล หมายถึง เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบความรู้ความสามารถของนักเรียนในด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย การบันทึกผลการวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้การวัดและประเมินผลมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการสอนซ่อมเสริม หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ครูใช้ในการสอน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน อันเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล

จากความหมายและแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, หน้า 3) สามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของครู

สุจินดา จันทรวงษ์ (2531, หน้า 89) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มทักษะภาษาไทยและคณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า ครูที่ได้รับการบริการด้านการนิเทศการศึกษามากหรือน้อย ก็จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยสูงหรือต่ำด้วย สำหรับการได้รับการนิเทศการศึกษาของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์

ชูจิตต์ พิทักษ์ผล (2533, หน้า 34) ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของโรงเรียนศึกษานารี พบว่า ในด้านการพัฒนาครูนั้น ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จในการวิจัยและพัฒนาทุกประการ กล่าวคือ 1.) หลังจากพัฒนาแล้วครูจะทำงานร่วมกันอย่างดีมีประสิทธิภาพ 2.) หลังจากพัฒนาแล้วครูทุกหมวดวิชาได้ผลิตนวัตกรรมขึ้น และขั้นตอนของการผลิตนวัตกรรมนั้นเป็นไปตามหลักของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน 3.) หลังจากพัฒนาแล้วครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอย่างเห็นได้ชัด 4.) ด้านขวัญและกำลังใจจะเห็นว่าครูมีขวัญกำลังใจขึ้นทุกด้าน ทั้งครูรุ่นอาวุโส รุ่นกลางและรุ่นอาวุโสสูง

รัตนา ถินขาว (2533, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสอนวิชาภาษาไทย เจตคติของครูผู้สอนต่อการนิเทศการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนกับครูที่ได้รับ การนิเทศภายในแบบคลินิก และการนิเทศภายในแบบปกติ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอน ให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามวัดเจตคติต่อ

การนิเทศ และวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้เครื่องมือชุดเดิม พบว่า พฤติกรรมการสอนและเจตคติต่อการนิเทศของครูผู้สอน ซึ่งได้รับ การนิเทศภายในแบบคลินิก เพิ่มขึ้นหลังได้รับการนิเทศ แต่พฤติกรรม การสอนและเจตคติต่อการนิเทศของครูผู้สอนซึ่งได้รับการนิเทศภายใน แบบปกติก่อนและหลังได้รับการนิเทศ ไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมการสอน ระหว่างครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายในแบบคลินิกกับครูผู้สอนที่ได้รับ การนิเทศภายในแบบปกติหลังการได้รับการนิเทศในแต่ละวิธี ไม่แตกต่างกันและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับครู ซึ่งได้รับการนิเทศภายในแบบคลินิกและที่เรียนกับครูซึ่งได้รับการนิเทศแบบปกติ ไม่แตกต่างกัน

บุญส่ง ลอยสุวรรณ์ (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นสอดคล้อง กันว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการค้นหาตัวพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู โดยมี ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความเห็นว่าทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคนิควิธีนิเทศ ด้านการ ประเมินผล และด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการ สอนของครูได้ร้อยละ 30.43 โดยมีสมการพยากรณ์ดังนี้ BEHAVE = 1.615 + .255 TECHBIC + .149 EVAL + .134 LEADER 2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า ทักษะการ นิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารบุคคลและด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวกกับพฤติกรรมการสอน ของครูในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้ร้อยละ 50.73 โดยมีสมการพยากรณ์ดังนี้ BEHAVE = .803 + .399 PERSON + .337 EVAL 3. ครูมีความเห็นว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเทคนิควิธีนิเทศและด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์พหุคูณ ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้ร้อยละ 27.98 โดยมี สมการพยากรณ์ดังนี้ BEHAVE = 1.782 + .325 TECHNIC + .171 LEADER สำหรับผลการประมวลปัญหาและอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการ ค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ ทำให้ครู มีเจตคติไม่ดีต่อการนิเทศ และมีพฤติกรรมต่อด้านการนิเทศโดยไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในทางที่ดีขึ้น ส่วนข้อเสนอ แนะในการพัฒนาการนิเทศภายในนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนโดย เฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับทักษะการนิเทศ ด้านกระบวนการหมู่พวก ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิควิธีนิเทศ

สุวิทย์ มุกดาภิรมย์ (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา พฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการนิเทศ ภายในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1. พฤติกรรมการสอนของครู 1.1 ด้านการเตรียมการสอน พบว่า ครูมีการศึกษา หลักสูตรประถมศึกษาและศึกษาจุดประสงค์ใน ป.02 อยู่ในระดับ ดี 1.2 ด้านการใช้ทักษะกระบวนการ พบว่าครูมีการสอน ตามแนวกระบวนการต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย 1.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าครูมีการจัด การเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจัดกิจกรรม นำเข้าสู่บทเรียน ขั้นสอนและสรุปเนื้อหาหลังการสอน อยู่ ในระดับดี 1.4 ด้านจัดบรรยากาศในชั้นเรียน พบว่า ครูมีการพูดจาแบบสุภาพยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง ให้กำลังใจแก่ ผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนการสอนอยู่ในระดับดี 1.5 ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน พบว่า ครูมีการใช้สื่อการสอนเพื่อเร้าความสนใจ จัดสื่อได้เหมาะสมกับวัยและ ความต้องการของผู้เรียน อยู่ในระดับดี 2. สภาพการจัดการนิเทศภายใน ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับ จุดมุ่งหมาย ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน งานที่ จำเป็นต้องทำมากในการนิเทศภายใน และผู้ที่ดำเนินการนิเทศ ภายใน อยู่ในระดับมาก และมีการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน เช่น การประชุมทางวิชาการ การสังเกตการสอนและประเมินผล 3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายใน ครูมี ความเห็นว่าการนิเทศภายในสามารถแก้ปัญหาของโรงเรียน ช่วยพัฒนาการศึกษา ก่อให้เกิดความสามัคคี และมีการยอมรับอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

เวณิกา บวรสิน (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู กับนักเรียนของครูระดับมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยรวม บุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบมั่นคงทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ และสวัสดิการ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านผู้ร่วมงาน โดยมีประสิทธิภาพในการ ทำนายร้อยละ 24.15

จากความหมาย แนวความคิดและผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมการสอนของครูจะมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

6. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

การทำงานของบุคลากรในองค์การ จะได้ผลดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความเข้าใจอันดีระหว่างตัวบุคคลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น (สำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ, 2533, หน้า 285) หรืออีกนัยหนึ่ง บุคคลที่มีท่าทีและขวัญในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพและพลานามัยดี ย่อมส่งผลให้การดำเนินกิจการขององค์การบรรลุเป้าหมาย (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521, หน้า 336)

ความหมายของขวัญ ในการศึกษาเรื่องนี้ ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวกับ คำว่า ขวัญ ขวัญในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ และคำอื่น ๆ ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2530, หน้า 112) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญว่า หมายถึง การเอาใจใส่ในการทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย หมั่นติดตามผลงาน เมื่อมีข้อบกพร่องหรือความเสียหายเกิดขึ้นก็พยายามแก้ไขโดยไม่แก้ตัวหรือโทษคนอื่นและพร้อมที่ จะรายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยไม่ปกปิด มีความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เฉื่อย

สงัด อุทรานันท์ (2530 , หน้า 200) กล่าวว่า การสร้างเสริมกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมากสำหรับการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรณรงค์ให้โรงเรียนดำเนินการจัดการนิเทศด้วยบุคลากรภายในโรงเรียนของตนเอง จากประสบการณ์ที่ผ่านมาการจัดนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไม่บรรลุเป้าหมายก็เพราะสาเหตุการขาดการสร้างเสริม กำลังใจของผู้บริหารภายในโรงเรียนนั้นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ สุเมธ เดียวอิศเรศ (2525, หน้า 187) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงาน ก็สามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนั้นขวัญยังสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่าง ๆ

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคำว่าขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และเจตคติที่มีต่องาน (Job Attitude) มีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งหมายถึงประสิทธิผลในการทำงานของบุคคลซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไปการมีเจตคติที่ดีต่องาน ก็คือ ความพึงพอใจในงาน สถานที่ในการทำงาน กลุ่มการทำงาน และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

พลิบโป (Flippo, 1971, p. 416) ได้อ้างถึงคำจำกัดความของขวัญตามความคิดของเดวิส (Davis) ว่าขวัญ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจและองค์ประกอบอื่น ๆ

โยเดอร์ (Yoder, 1972, pp. 545 – 546) ให้แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความกระตือรือร้น ความรู้สึกเชื่อมั่น นับถือในความสำเร็จของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม

ไลเบอร์แมน (Lieberman, 1973, p. 556) ได้กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ระดับการทำงาน ความสนใจ ความพึงพอใจของกลุ่ม ซึ่งเบนเลย์และเรมเพล (Bentley & Rempel, 1970, p. 1) ได้ให้

คำจำกัดความของขวัญกำลังใจว่า คือ ความตระหนักถึงความพึงพอใจที่ได้รับ ความต้องการทั้งของบุคคลและหมู่คณะหรือองค์การ และประสิทธิภาพในการผสมผสานของทั้งสองด้าน เป็นพื้นฐานของขวัญและกำลังใจของบุคคล

จอร์ด (George, 1979, pp. 73-74) ขวัญของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่มีต่องานและต่อสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน หากสภาพของงานและสภาพสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีผลทำให้ขวัญและกำลังใจดีด้วย (สงัด อุทรานันท์, 2530, หน้า 203)

โดนอลสัน (Donaldson, 1980, pp. 6-10) ได้เสนอการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นเรื่องที่มีความยากมากหากจะรอให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปอย่างสมบูรณ์ก็อาจจะใช้เวลานาน ทำให้ผู้ตั้งใจจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดความท้อใจได้ ดังนั้นเมื่อเห็นผู้รับการนิเทศเริ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีทิศทางไปสู่พฤติกรรมที่เราปรารถนาแล้วก็สมควรจะให้กำลังใจหรือเสริมแรงไปครั้งหนึ่งก่อน การทำเช่นนี้จะทำให้ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจ และมีมานะพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองอย่างสมบูรณ์ในช่วงเวลาต่อไป (สงัด อุทรานันท์, 2530, หน้า 52) และสงัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 52) ได้กล่าวว่าสาเหตุที่ผู้รับการนิเทศไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรนั้นเนื่องมาจากสิ่งต่อไปนี้คือ

1. การไม่ได้รับการนิเทศต่อเนื่อง
2. การไม่ได้รับแรงเสริมกำลังใจจากผู้บริหาร
3. สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีอยู่ 10 องค์ประกอบ (รองรัตน์ วิเศษ, 2540, หน้า 46) คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสำนักงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ความเห็นพ้องในนโยบาย
4. ความเจริญก้าวหน้า การให้บำเหน็จรางวัล
5. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
6. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
7. ความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
8. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพอใจ
9. ความสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่มบุคลากร

10. ความมั่นคงและการดำเนินชีวิตอย่างผาสุก

จากความหมายและแนวความคิดของ จอร์ด (George, 1979, pp. 73-74) และโดนอลสัน (Donaldson, 1980, pp. 6-10) สามารถสรุปได้ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูและความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

เผ่า วัชรเมฆขลา (2531, บทคัดย่อ) ได้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจของครู คุณภาพของนักเรียน และความพึงพอใจของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจในการบริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร ขวัญกำลังใจของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา อยู่ใน "ระดับดี" พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมี ความสัมพันธ์ใน "ระดับสูง" กับขวัญกำลังใจของครู

คงสี สนทอง (2531, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในระดับต่ำด้วย ส่วนพฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญ กำลังใจของครูในระดับสูง

เชาว์วรรณธ์ ถามูลแสน (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจ ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี มีพฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์มากกว่า ด้านมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากการศึกษาความสัมพันธ์ทราบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์และ ด้านมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ประเสริฐ เนยสูงเนิน (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีพฤติกรรมการบริหารงานอยู่ในระดับ "เหมาะสมดี" ทั้งในด้านการปฏิบัติตนการปฏิบัติงาน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออยู่ในระดับ "มาก" และ พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของบุคลากรในระดับสูง

ธีรนันท์ ทีทา (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เมื่อทดสอบสถิติด้วยไคสแควร์ พบว่ามีปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัย ด้านศักดิ์ศรีในการทำงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของ ครูในระดับมัธยมศึกษาที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 3. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก พบว่าปัจจัยด้านอายุ ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูทั้ง 3 ขนาด ไม่มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อุดมชัย อุ่นอุดม (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอและ ขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ และขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความสัมพันธ์กันใน เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

จากความหมาย แนวความคิดและผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จะมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางพฤติกรรมการสอนของครู

7. บรรยากาศองค์การ

อรุณ รักธรรม (2523, หน้า 167) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึงจุดของค่านิยมทัศนคติ และขนบประเพณี ซึ่งมีผลกระทบต่อวิธีทางที่คนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในองค์การบางครั้งมีผู้เรียกบรรยากาศขององค์การว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายในสังคม (Internal Social Environment) หรือเรียกว่า สภาพแวดล้อมที่จูงใจ

สุเมธ เดียวอิศเรศ (2525, หน้า 68) กล่าวว่า สภาวะการณ์แวดล้อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำมาก เพราะเหตุว่าองค์การจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เพื่อความอยู่รอดขององค์การเอง

สงัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 201) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในขั้นดีก็จะส่งผลต่อการมีขวัญดีแต่ถ้าหากสภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพที่เลวร้ายหรือไม่เหมาะสมก็จะส่งผลต่อการทำลายขวัญของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง และการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอันจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือขวัญดี และยังกล่าวว่าสาเหตุที่ผู้รับการนิเทศไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรนั้นเนื่องมาจากสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. การไม่ได้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
2. การไม่ได้รับแรงเสริมกำลังใจจากผู้บริหาร
3. สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (สงัด อุทรานันท์, 2530, หน้า 45)

สมยศ นาวีการ (2538 , หน้า 299) กล่าวว่า ตัวกำหนดบรรยากาศขององค์การ เมื่อลักษณะบางอย่างขององค์การถูกเปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การ และในที่สุด จะมีอิทธิพลต่อปัจจัย เช่น ความพยายามของพนักงานผลการปฏิบัติงานพึงพอใจ ดังนั้นในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารต้องรู้ว่าพวกเขามีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ

ฟอร์ดแฮนและไกล์เมอร์ (Forehand & Gilmer, 1964, pp. 361-382) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่งโดย (1) ทำให้เกิดความแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ (2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (สมยศ นาวีการ, 2538, หน้า 298)

จอร์ด (George, 1979, p. 69) กล่าวว่า ผู้นิเทศไม่มีอำนาจในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจสูงได้ขวัญและกำลังใจไม่สามารถซื้อได้ด้วยเงิน สิ่งที่ผู้นิเทศจะทำได้ก็คือ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดี ขวัญและกำลังใจจะเกิดขึ้นจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแรงจูงใจที่ดีมีความเข้าใจดี มีการแนะแนวและมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่ดี (สงัด อุทรานันท์, 2530, หน้า 204)

ฮัลปิน (Halpin, 1966, pp. 133-152) ได้ศึกษาบรรยากาศของสถานศึกษาแล้วสรุปว่าบรรยากาศของสถานศึกษาประกอบขึ้นจากพฤติกรรมของคณะครูรวมกับพฤติกรรมของผู้บริหารโดยแยกเป็นพฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตร

สัมพันธ์ กับพฤติกรรมของผู้บริหารอีก 4 มิติด้วยกันคือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิตินี้ได้วิเคราะห์ต่อไปอีก พบว่าสามารถเป็นแบบลักษณะเฉพาะของบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบด้วยกัน คือ บรรยากาศแจ่มใส บรรยากาศอิสระ บรรยากาศควบคุม บรรยากาศสนิทสนม บรรยากาศรวบอำนาจ และบรรยากาศซึมเซา ซึ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การมี 8 มิติ ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ (Halpin, 1966, pp. 150-151) ดังนี้

1.1 ขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูด้วยกันว่าปฏิบัติงานในหน้าที่ในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ไม่มีการประสานงาน และร่วมมือกันทำงานทั้ง ๆ ที่ลักษณะของงานนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือทำเป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลงานที่ดี

1.2 อุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่าคณะครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ไปโดยขาดความคล่องตัวหรือความสะดวก เพราะผู้บริหารให้งานครูทำมากเกินไป ครูรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการและมีระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่ครูเห็นว่าไม่จำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากใจมากกว่าเป็นการอำนวยความสะดวก

1.3 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่า คณะครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญและกำลังใจดีมากมีความรักหมู่คณะเพราะคณะครูได้รับการสนองตอบด้านความต้องการทางสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่า คณะครูปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนานครื้นเครงมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมยิ่ง แต่อาจจะไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ

2.1 ห่างเหิน (Aloofness) หมายถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงแต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับตามนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงจิตใจของคณะครู การติดต่อกับคณะครูนั้นเป็นการติดต่อกันเป็น ส่วนรวมมากกว่าเป็นการติดต่อพบปะกันเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครูมีน้อยมาก

2.2 มุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารว่าบริหารโดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตรา สั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารโดยเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นใด ๆ

2.3 เป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารพยายามที่จะกระตุ้นเตือนหรือจงใจให้คณะครูปฏิบัติงานที่ผู้บริหารไม่ใช้วิธีการควบคุม ตรวจตราหรือนิเทศงานโดยตรงแต่ใช้วิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่างที่คนอื่นจะยึดถือไปปฏิบัติได้

2.4 กรุณาปรานี (Consideration) หมายถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูโดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความเมตตากรุณา ช่วยเหลือการปฏิบัติงาน และธุรกิจส่วนตัวของครูเป็นอย่างดี

3. ประเภทของบรรยากาศองค์การ บรรยากาศองค์การ 6 แบบ (Halpin, 1966, pp. 174-181) ดังนี้

3.1 บรรยากาศแจ่มใส (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกในกลุ่มมีขวัญและกำลังใจดีมาก คณะครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการงานเป็นอย่างดี ครูมีงานทำพอเหมาะกับความสามารถจึงทำให้ได้ผลงานดี แต่ละคนมีความพึงพอใจในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารพบว่ามีบทบาทในการบริหารดีเด่นถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้ เป็นที่เคารพและเป็นที่ต้องการของคณะครู นอกจากนี้ยังให้การช่วยเหลือคณะครูให้ปฏิบัติงานได้โดยสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมและนิเทศงานบ่อยนัก เพราะคณะครูมีระเบียบวินัยดี มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารดีกฎเกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยการบริหารและควบคุมคณะครู แต่จะให้วิธีสร้างลักษณะของการเป็นผู้นำ และผู้ตามให้กับคณะครูผลผลิตของงานจึงดีมีคุณภาพ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่พึงประสงค์ของสมาชิกมากที่สุดและดีที่สุด

3.2 บรรยากาศอิสระ (The Autonomus Climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะเด่นชัดตรงที่ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร บรรยากาศแบบนี้มีแนวโน้มที่คณะครูได้รับความพึงพอใจในความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรมากกว่าความถึงพอใจที่ได้รับจากผลสำเร็จในการทำงานคณะครูมีความสามัคคีและ ร่วมมือกันทำงานดี ผู้บริหารมีวิธีการกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ พร้อมที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้คณะครู ขวัญและกำลังใจของคณะครูดีแต่ยังไม่เท่าบรรยากาศแจ่มใสเพราะได้จากความสำเร็จทางการงานน้อยไป ผู้บริหารบริหารงานโดยถือระเบียบ กฎเกณฑ์มากกว่าตัวบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและคณะครูมีน้อย การควบคุมตรวจตราหรือนิเทศงานของคณะครูมีน้อย แต่ให้โอกาสแก่ครูที่จะเลือกงานได้โดยอิสระและตามความสามารถ ผู้บริหารจะแสดงความเมตตาปรานี และคอยช่วยเหลือคณะครูในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราวส่วนใหญ่จะใช้วิธีการปฏิบัติงานหนักและ

สร้างแบบอย่างในการทำงานที่ดี ผู้บริหารพยามส่งเสริมสวัสดิภาพของคณะครู พฤติกรรมของผู้บริหารในบรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างจะเข้มงวดกวดขันมากกว่าผู้บริหารแบบบรรยากาศแจ่มใส

3.3 บรรยากาศควบคุม (The Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของผลงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะคอยควบคุมตรวจตรา ออกคำสั่งหรือนิเทศงานของคณะครูไม่มีเวลาที่จะสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีทำให้คณะครูมีความภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นผลพลอยได้เลยทำให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้นเล็กน้อย คณะครูต้องร่วมมือกันทำงานตลอดเวลา จึงทำให้ความสามัคคีในหมู่คณะดีขึ้นบ้าง แต่ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกลับมีน้อย ผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานของคณะครูน้อย แต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการในการทำงานให้คณะครูทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคณะครูน้อย เพราะมุ่งคำนึงแต่ผลงาน ถือว่างานที่กำหนดให้ทำต้องเสร็จ ผู้บริหารจะไม่สนใจในความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่นเลย

3.4 บรรยากาศสนิทสนม (The Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและคณะครูมีความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้คณะครูขาดความสามัคคีในการทำงาน คณะครูไม่ค่อยมีงานทำแต่ความสัมพันธ์กันในด้านส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางเพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรด้านเดียว โดยขาดความพึงพอใจหรือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานอย่างหละหลวม ปล่อยปละละเลยแต่พยายามแสดงให้เห็นว่า คณะครูทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณาและจะไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิกการประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก คณะครูจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่ให้เข้มแข็งตลอดเวลา

3.5 บรรยากาศรวบอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยวิธีออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตราและนิเทศการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิดประดุจดังเงาตามตัว ผู้บริหารพยายามจะสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรภายในกลุ่มของคณะครูแต่ความพยายามของผู้บริหารจะประสบความล้มเหลว เพราะคณะครูไม่ยอมรับนับถือความรู้ ความสามารถของผู้บริหารคณะครูแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ และไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถที่จะทำหน้าที่บริหารงานบุคลากรให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารชอบรบกวนเวลาปฏิบัติงานของคณะครูมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวก ขวัญและกำลังใจของคณะครูต่ำเพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันท์มิตร และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่าง ทั้ง ๆ ที่บางเรื่องเพียงแต่รู้แบบงู ๆ ปลา ๆ ทำให้ครูเบื่อหน่ายและรำคาญพฤติกรรมของ

ผู้บริหารเป็นอย่างมาก

3.6 บรรยากาศซึมเซา (The Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคลคุณครูเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสามัคคีกันฉันท์มิตรและความภาคภูมิใจในผลงาน คณะครูขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้คณะครู คณะครูถูกควบคุมโดยระบบคัดออก ผู้บริหารกับคณะครูมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับให้คณะครูปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและ เหตุผล เพราะมุ่งสนองความพึงพอใจของตนเท่านั้น และผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น ๆ ได้ ผู้บริหารขาดความเมตตากรุณา ขาดความคิดสร้างสรรค์ และไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีให้ปรากฏแก่สายตาคณะครู คณะครูจึงมองผู้บริหารของตนว่าเป็นผู้บริหารจอมปลอม บรรยากาศแบบนี้ เป็นบรรยากาศที่ไม่ถึงประสงค์และต้องรีบแก้ไขโดยด่วน

จากความหมายและแนวความคิดของฟอร์ดแฮนและไกล์เมอร์ (Forehand & Gilmer, 1964, pp. 361-382) และ จอร์ด (George, 1979, p. 69) สามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมการสอนของครู ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

เกษมศักดิ์ โยธการี (2532, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับบรรยากาศองค์การในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ 8 มิติ พบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศองค์การ มิติขาดความสามัคคีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปรานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติอุปสรรคที่ระดับ .05 ส่วนบรรยากาศองค์การมิติมุ่งผลงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติสัมพันธ์ภาพกับบรรยากาศองค์การ 8 มิติ พบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติสัมพันธ์ภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปรานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบรรยากาศองค์การมิติมุ่งผลงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำ มิติสัมพันธ์ภาพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมคิด สุขสมัย (2532, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่ององค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยสรุปว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลในการปฏิบัติงานพบว่า มี 5 องค์ประกอบตามลำดับ

จำเริญ บัวเลิศ (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ

เมธา วิทยาคม (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอกับบรรยากาศองค์การของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 12 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านความมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ การประสานงานและการเข้าสังคม กับบรรยากาศองค์การแบบแจ่มใสอิสระและควบคุม และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับบรรยากาศแบบซึมเซ้า แต่พฤติกรรมผู้นำด้านการยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือและการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญความสำคัญในการส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ การให้รางวัล โครงสร้างองค์การ ความขัดแย้ง ความอบอุ่น-การสนับสนุน และความรับผิดชอบ

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแบบของผู้นำแบบที่ 1,2,3 และ 4 จะยังผลให้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนทั้ง 6 แบบมีสัดส่วนการกระจายแตกต่างกัน

จากความหมายแนวความคิดและผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา และไม่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมการสอนของครู และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

8. บทสรุป

จากแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ สรุปว่า พฤติกรรมการสอนของครู ความสามารถของผู้นิเทศ การใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริการ พฤติกรรมผู้นำ ขวัญกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของครู และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้บางตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา บางตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ผ่านตัวแปรอื่น ๆ และบางตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาได้ดังตารางที่ 1

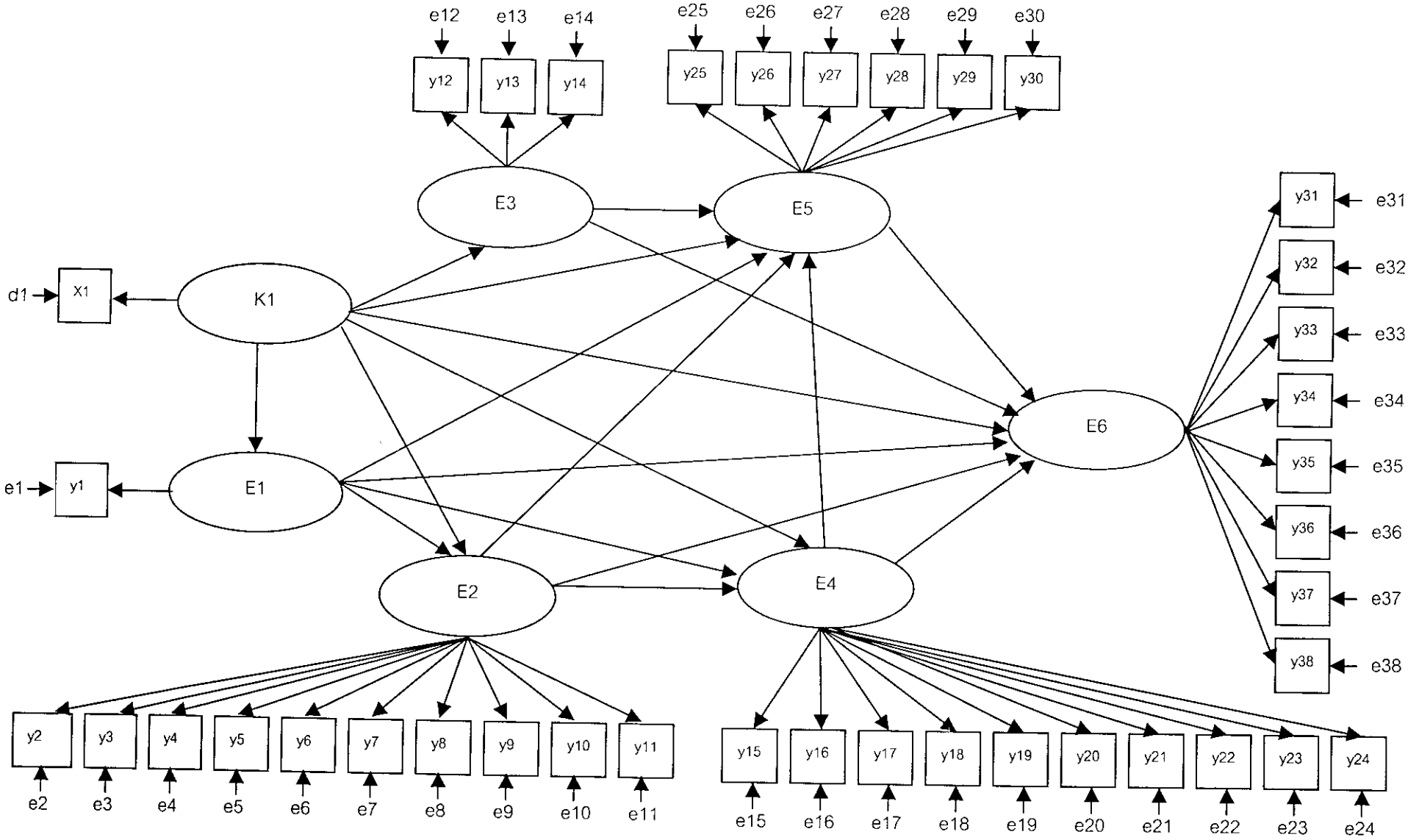
และจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถแสดงให้เห็นภาพรวมของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา ได้ดังภาพที่ 8

ตารางที่ 1 แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

ตัวแปร	แนวคิด	งานวิจัย
1. พฤติกรรมผู้นำ	Halpin (1966) Terry (1972) Donaldson (1980) Morphet & Others (1982) Fulmer & flanKlin (1982) Lovell & Wiles (1983)	นวล เชาวนปรีชา (2539)
2. การใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริหาร	French & Raven (1968) Harris (1975) Donaldson (1980) Lovell & Wiles (1983)	พานิช วิเชียรวรรณ (2536) อนงค์พร สถิตย์ภาคีกุล (2536) วิเชียร ไพรเลิศ (2538) รองรัตน์ วิเศษ (2540)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แนวคิด	งานวิจัย
3. ความพึงพอใจในกาปฏิบัติงานของครู	George (1979) Donaldson (1980)	
4. ความสามารถของผู้นิเทศ	Fulmer & Flanklin (1982) Lovell & Wiles (1983)	บุญส่ง ลอยสุวรรณ์ (2537) เกษศิรินทร์ ศรีสัมฤทธิ์ (2539) วรินทร์ รัตนชงค์ (2540)
5. ขวัญกำลังใจในกาปฏิบัติงานของครู	George (1979) Donaldson (1980)	เชาว์วรรณธ์ ถามูลแสน (2538)
6. พฤติกรรมการสอนของครู	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534)	สุวิทย์ มุกดาภิรมย์ (2538)



ภาพที่ 8 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

หมายเหตุ

ตัวแปรแฝง

K1 = พฤติกรรมผู้นำ

E1 = การใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริหาร

E2 = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

E3 = ความสามารถของผู้นิเทศ

E4 = ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

E5 = พฤติกรรมการสอนของครู

E6 = ความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้

x1 = พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์

y1 = พลังอำนาจการให้รางวัล

y2 =นโยบายและการบริหารงาน

y3 =การควบคุมบังคับบัญชา

y4 =ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

y5 =เงินเดือน

y6 =สภาพการทำงาน

y7 =ความสำเร็จในการงาน

y8 =การยอมรับนับถือ

y9 =ลักษณะของงาน

y10 =ความรับผิดชอบ

y11 =ความก้าวหน้า

y12 =ด้านความรู้

y13 =ด้านเทคนิคการนิเทศการศึกษา

y14 =ด้านมนุษยสัมพันธ์

y15 =ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสำนักงาน

y16 =ความเห็นฟ้องในนโยบาย

y17 =ความเจริญก้าวหน้า การให้บำเหน็จรางวัล

y18 =การปฏิบัติอย่างยุติธรรม

y19 =ความเชื่อมั่นและนับถือตัวผู้บริหาร

y20 =ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

y21 =สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพอใจ

y22 = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

y23 =ความสัมพันธ์อันดีกับภายในกลุ่มบุคลากร

y24 =ความมั่นคงและการดำรงชีวิตอย่างผาสุข

y25 =การเตรียมการสอน

y26 =การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

y27 =การใช้สื่อการเรียนการสอน

y28 =การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน

y29 = การวัดผลและประเมินผล

y30 = ด้านการสอนซ่อมเสริม

y31 = ผู้นิเทศเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

y32 = ครูเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของการพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน

y33 = ผู้นิเทศวางแผนในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน

y34 = ผู้นิเทศให้ความรู้เรื่องที่ปฏิบัติ แสวงหาและบริการวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ

y35 = ผู้นิเทศควบคุมการปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ เสนอแนะแนวทางแก้ไข

y36 = ผู้นิเทศตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

y37 = ผู้นิเทศ นิเทศการเรียนการสอน

y38 = ครูปฏิบัติกิจกรรมการสอนด้วยความพอใจและสอดคล้องกับความสนใจ

-ความต้องการของผู้เรียน

ตอนที่ 3 เทคนิคการตรวจสอบความตรงของโมเดล

ขั้นตอนที่สำคัญในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลอีกขั้นตอนหนึ่ง คือ การตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลนั้น ซึ่งจะเสนอค่าสถิติที่ช่วยในการตรวจสอบความตรงของโมเดลรวม 5 วิธี ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlations of Estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล จะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณแสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-Positive Define) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Cedfficients of Determination) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วยค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 1.00 และค่าที่สูงแสดงว่า โมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Model Fit Statistics) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล มิใช่เป็นการตรวจเฉพาะค่าพารามิเตอร์แต่ละตัวเหมือนค่าสถิติสองประเภทแรก ในทางปฏิบัติแล้วนักวิจัยควรใช้ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องตรวจสอบความตรงของโมเดลทั้งโมเดล แล้วตรวจสอบความตรงของพารามิเตอร์แต่ละตัวโดยพิจารณาค่าสถิติสองประเภทด้วย เพราะในบางกรณีถึงแม้ว่าค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องจะแสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่อาจจะมีพารามิเตอร์บางค่าไม่มีนัยสำคัญก็ได้นอกจากนี้ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องยังใช้ประโยชน์ในการเปรียบเทียบโมเดลที่แตกต่างกันสองโมเดลได้ด้วยว่า โมเดลใดมีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มมีดังต่อไปนี้ (เสรี ชัดแช้ม และสุชาดา กรเพชรปาณี, 2546, หน้า 1-23)

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ การคำนวณค่าไค-สแควร์คำนวณจาก ผลคูณขององศาอิสระกับค่าฟังก์ชันความสอดคล้อง ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมากแสดงว่า ฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดล

ลิสเรลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก ยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การใช้ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องที่ผู้วิจัย ควรจะต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะข้อตกลงเบื้องต้นของค่าสถิติไค-สแควร์มีอยู่ 4 ประการ คือ ก) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ ต้องมีการแจกแจงปกติ ข) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมในการคำนวณ ค) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชัน ความกลมกลืนจะมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ต่อเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้นและ ง) ฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบไค-สแควร์

3.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index = GFI) ดัชนี GFI เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล หลักการพัฒนาดัชนี GFI คือ การนำค่าไค-สแควร์มาพิจารณาค่าไค-สแควร์ที่ได้ใหม่นี้ถ้ามีค่าลดลงมากกว่าค่าแรก แสดงว่าโมเดลใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลกต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับ และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดลดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ลักษณะการแจกจงขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดัชนี GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ค่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square Ratio) ซึ่งเป็นค่าอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับองศาอิสระ (ค่าสถิติไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ) ในกรณีที่ค่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00 ถือว่าโมเดลทางทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index = AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI นี้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.5 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index = CFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และดัชนี CFI ที่มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual = Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดลจะมีค่าอยู่

ระหว่าง 0 ถึง 1 และมีค่าต่ำกว่า 0.80 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.7 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error Approximation = RMSEA) ค่าของ RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และค่า RMSEA ที่มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ในการใช้โปรแกรมลิสเรล นักวิจัยควรวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนควบคู่กันไปดับดัชนีตัวอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคลาดเคลื่อนมีหลายแบบ แต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

4.1 เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเทียบความสอดคล้อง (Fitted Residuals Matrix) หมายถึงเมทริกซ์ที่เป็นผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma โปรแกรมลิสเรล จะให้ค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดลใหม่ นอกจากจะให้ค่าความคลาดเคลื่อนแล้วโปรแกรมลิสเรลยังให้แผนภาพต้น-ใบ (Stem-And-Leaf Plot) ของความคลาดเคลื่อนด้วย

4.2 คิวพล็อต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal Quantiles) ถ้าได้เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมอันเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices) ดัชนีตัวนี้เป็นประโยชน์มากในการปรับโมเดล ดัชนีปรับโมเดลเป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นี้เป็นประโยชน์มากสำหรับนักวิจัยในการตัดสินใจปรับโมเดลลิสเรลให้ดีขึ้น

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Model Fit Statistics) ในการตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index = GFI) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index = AGFI) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index = CFI) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

(Standardized Root Mean Square Residual = Standardized RMR) และดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error Approximation = RMSEA)