บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' MOTIVATION AND PERFORMANCE IN THAILAND 4.0 IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG

วิทยานิพนธ์

ของ

กรณาธิป ชิณวงษ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤศจิกายน 2566

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' MOTIVATION AND PERFORMANCE IN THAILAND 4.0 IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG

วิทยานิพนธ์

ของ

กรณาธิป ชิณวงษ์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤศจิกายน 2566

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

School Administrators Affecting Teachers' Motivation and Performance in Thailand 4.0 in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

กรณาธิป ชิณวงษ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติวัสส์ สุขป้อม)

วัยวุฒิ บุญลอย .....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร)

.....กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 27 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

กรณาธิป ชิณวงษ์. (2566). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย ประธานกรรมการ
กศ.ด. (การบริหารและการจัดการการศึกษา)

อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร กรรมการ
ปร.ด. (พัฒนศึกษา)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 357 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และ 4) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.710 + .831*X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .831*Z_x$

คำสำคัญ : บทบาทการนิเทศภายใน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ยุคไทยแลนด์ 4.0

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Karanatip Chinnavong. (2023). **School Administrators Affecting Teachers' Motivation and Performance in Thailand 4.0 in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong.** M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : RambhaiBarni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Dr. Waiwoot Boonloy — Chairman
Ed.D. (Educational Administration and Management)

Dr. Reongwit Nilkote — Member
Ph.D. (Development Education)

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the school administrators' roles in internal supervision in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, 2) study the motivation in work performance of teachers in Thailand 4.0, 3) study the relationship between the school administrators' roles in internal supervision and the motivation in work performance of teachers in these schools, and 4) construct a forecast equation of the school administrators' roles in internal supervision affecting the motivation in work performance of teachers in these schools. The research sample was a group of 357 teachers and personnel under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong by using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling. The research instrument used was a 5-level rating scale questionnaire divided into 2 parts: part 1 was about the school administrators' roles in internal supervision, and part 2 was about the motivation in work performance of teachers in Thailand 4.0 with a reliability of 0.92. The data collected were analyzed in terms of: mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and simple linear regression analysis.

The results of the study were as follows: 1) the school administrators' roles in internal supervision were at the high level, 2) the motivation in work performance of teachers in Thailand 4.0 was at the high level, 3) the relationship between the school administrators' roles in internal supervision and the motivation in work performance of teachers in Thailand 4.0 were correlated at the .05 level, and 4) the forecast equation of the school administrators' roles in internal supervision

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

affecting the motivation in work performance of teachers in Thailand 4.0 was 66% at the .05 level. The forecast equation in raw score form was: $\hat{Y} = 0.710 + 0.831*X$, and the forecast equation in standard score form was: $\hat{Z}_y = 0.831*Z_x$.

Keywords : Internal Supervision, Motivation, Thailand 4.0

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยเพราะความกรุณาและความช่วยเหลือ ตลอดจนให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้แนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ทุกท่าน ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง ได้กรุณาให้เกียรติเป็นกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์และให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติวัสส์ สุขป้อม ได้เมตตาเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามของเครื่องมือวิจัยเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีส่วนช่วยในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการศึกษาของบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงาน ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีนี้แด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กรณาธิป ชิณวงษ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	ประโยชน์ของการวิจัย	3
	ขอบเขตในการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
	สมมุติฐานในการวิจัย	8
2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	9
	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา	9
	ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา	9
	จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา	11
	ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา	12
	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	13
	ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา	16
	บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	17
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0	46
	ความหมายและความสำคัญไทยแลนด์ 4.0	46
	ความหมายของแรงจูงใจ	48
	ความสำคัญของแรงจูงใจ	50
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0	52
	บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	56
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
	งานวิจัยต่างประเทศ	59
	งานวิจัยในประเทศ	60

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	64
	การกำหนดประชากร และเลือกลุ่มตัวอย่าง	64
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
	การวิเคราะห์ข้อมูล	68
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4	**การวิเคราะห์ข้อมูล**	74
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	94
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	94
	วิธีดำเนินการวิจัย	94
	สรุปผลการวิจัย	98
	อภิปรายผล	98
	ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม		103
ภาคผนวก		110
ภาคผนวก ก	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย	111

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย..... 113
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย…..... 129
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม….....
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ....
ประวัติย่อผู้วิจัย..... 151

สารบัญตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การวิเคราะห์บทบาทของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะของนักวิชาการ 23
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา..... 65
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน..... 76
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง จำแนกตามรายข้อ..... 77
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อ..... 78
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม จำแนกตามรายข้อ..... 79
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำแนกตามรายข้อ..... 80

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำแนกตามรายข้อ.....

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน..... 83

10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความต้องการการดำรงชีวิต จำแนกตามข้อ..... 84

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จำแนกตามข้อ..... 86

12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามข้อ..... 88

13 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม..... 90

14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง..... 91

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

15 ค่าความแปรปรวนของบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง..... 92

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่ายของตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	93
17	การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	138
18	การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	142
19	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	147
20	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	149

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 8

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ปัจจุบันทุกประเทศใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา ดังนั้นประเทศไทยเริ่มใช้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เน้นการพัฒนาคน ให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ พัฒนาคนให้มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม รวมถึงการสร้างคนให้อยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล โดยการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้น จะต้องมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศ มาบูรณาการร่วมกันกับด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี ด้านวิศวกรรมศาสตร์ และด้านคณิตศาสตร์ เพื่อปรับปรุงหรือเสริมสร้างการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียน จะเห็นได้ว่าบทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอนในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ทำหน้าที่หล่อหลอมให้ผู้เรียนเกิด "ทักษะ" ด้านต่าง ๆ ที่คงอยู่และมีพัฒนาการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเน้นให้ผู้เรียนใช้การคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปเป็นฐานในการสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรม (Innovation) ได้ในอนาคต เพื่อตอบสนองนโยบาย Thailand 4.0 ของประเทศคือ การก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง และทรัพยากรบุคคลของประเทศเป็นผู้มีความรู้ความสามรถ และใช้ความสามารถนั้นในการขับเคลื่อนประเทศ ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน (พาสนา จุลรัตน์. 2561 : 2368)

การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาครูและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้ดียิ่งขึ้น และบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการพิจารณาปัญหาเพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อพัฒนาครูและกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด วPA ครูคือกุญแจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน เป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู รวมทั้งช่วยให้ครูรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนั้นการนิเทศภายในจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาครูและการทำงานของครู เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการแนะนำครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา มีบทบาทเป็นผู้ประสาน เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้นำกลุ่ม เป็นผู้ประเมิน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล เป็นผู้ที่นำผลการวิจัยเสนอแนะให้ครูใช้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นครูต้นแบบ (บรรจรงค์ วรเศรษฐสุขศิริ. 2562 : 59) ให้รู้จักปรับปรุงวิธีการสอน ช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยในการปรับปรุงสื่อและเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพในด้านการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหมาย

ดังนั้น ในการดำเนินงานการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการเพื่อโน้มน้าวจูงใจคน ในการกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจให้เกิดพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน สถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นตัวกระตุ้น ปลุกเร้า ให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ เพราะแรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งปริมาณ และคุณภาพ (นริษรา สิทธิชู. 2552 : 11) ซึ่งการร่วมมือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และรู้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกอุทิศตนเพื่องาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อุทิศตนและเวลาให้กับงาน ในหน้าที่มีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในสถานศึกษา

จากความสำคัญดังกล่าว บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะทำให้ครูเกิดความเข้าใจเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน มีทัศนคติทางบวก เห็นถึงการนิเทศภายในเป็นการเสริมแรงเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปวางแผนพัฒนาและปรับปรุงบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ไปในทิศทางที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะได้องค์ความรู้ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศภายในและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 51 โรงเรียน ครูและบุคลากร จำนวน 4,847 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. ออนไลน์. 2564)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 4,847 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เปิดตารางหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1986 : 345 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด 2554 : 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูของสถานศึกษาแต่ละจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่

   1.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง

   1.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

   1.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

   1.4 การพัฒนาหลักสูตร

   1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย

   2.1 ความต้องการการดำรงชีวิต

   2.2 ความต้องการความสัมพันธ์

   2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารเป็นหัวหน้าสถานศึกษาเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพตนเอง มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การให้มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม การจัดการเรียนการสอน การจัดตำราเอกสารหนังสือมาให้ครูศึกษาค้นคว้า จัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอน จัดประชุมอบรมให้ความรู้ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มศักยภาพ ให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอน การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร การส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาการจัดทำแฟ้มพัฒนางานของครู สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพมีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งจะส่งผลไปสู่คุณภาพของนักเรียน

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ทีมงานหรือกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่มเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถและสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

4. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีกระบวนการจัดทำปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือจัดสร้างขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน มีขั้นตอนดังนี้ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพแวดล้อม จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ การนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การสอนและการบริหารหลักสูตร ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบ เชื่อถือได้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครู ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การค้นหาข้อเท็จจริง ปัญหาและสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการกำหนดปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยเป็นประเด็นที่กำหนดแสดงถึงความต้องการคำตอบหรือคำอธิบายหรือหาข้อสรุปโดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการการดำรงชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินสวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน การปกครองและการบังคับบัญชาที่เป็นธรรม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และฐานะทางเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ที่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อตอบสนองการพัฒนาในยุคไทยแลนด์ 4.0

3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน คือ ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพในตนเองให้สมบูรณ์ ความต้องการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนา ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เลื่อนตำแหน่งหรือ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

มอบหมายงานเพิ่มความรับผิดชอบ และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของตนเอง สามารถสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องยุคไทยแลนด์ 4.0 และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึกนึกคิดหรือตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

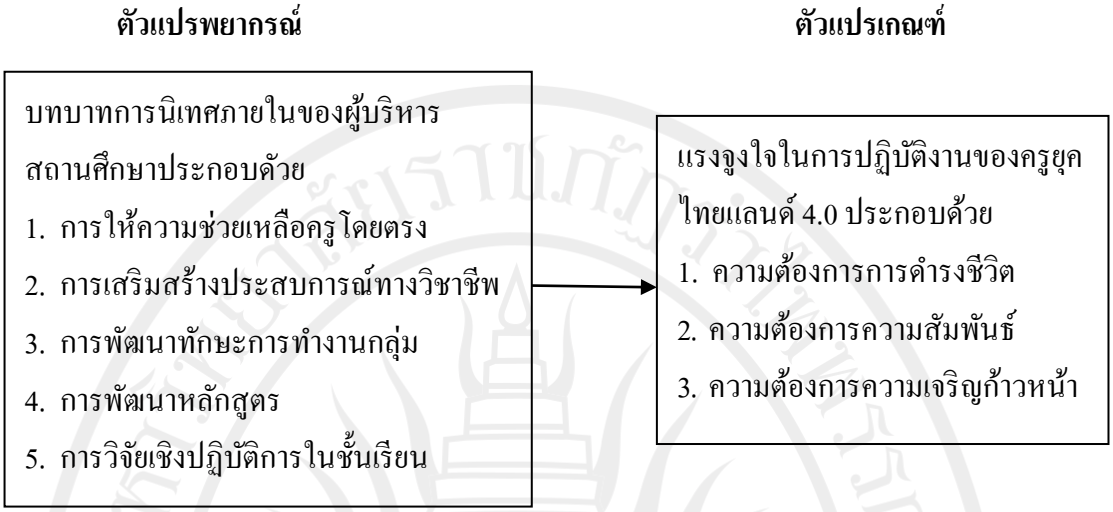
สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่มีการจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการ ครอบคลุม 2 จังหวัด คือ 1) จังหวัดชลบุรี จำนวน 31โรงเรียน และ 2) จังหวัดระยอง จำนวน 21 โรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และผู้วิจัยได้วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากทัศนะนักวิชาการ พบว่าแบ่งออกเป็น 3 ข้อ คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการเจริญก้าวหน้า ดังภาพประกอบ 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
   1.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
   1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
   1.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา
   1.4 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
   1.5 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
2. บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0
   3.1 ความหมายและความสำคัญของไทยแลนด์ 4.0
   3.2 ความหมายของแรงจูงใจ
   3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
   3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0
4. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   5.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาสถานศึกษา ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จรินทร์ อุตสาหะ และคณะ (2563 : 17 - 31) ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ที่อาศัยการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยหลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรได้แก่ ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข การช่วยเหลือเกื้อกูล การแนะแนวทางที่ถูกต้อง การยอมรับนับถือ

ซึ่งกันและกัน โดยที่ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง โดยมุ่งหวังความสำเร็จเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นการกระตุ้นให้ครูมีความเจริญเติบโต และมีความเข้มแข็งในการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมมือกัน โดยใช้เทคนิควิธีและกิจกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีความสามารถในการปฏิบัติงานและการควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ มีการประสานสัมพันธ์และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ คุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนดีขึ้นกว่าเดิม

ญาณี ญาณะโส. (2562 : 304 - 317) สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารเป็นผู้นำในการดำเนินการโดยมีการวางแผน ควบคุม การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีเทคนิค ชี้แนะ กระตุ้น ยั่วยุ ส่งเสริม เพื่อช่วยเหลือให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นและใช้เทคนิคการสอนที่ตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุก ๆ ด้านเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนด

เพิ่มพูน ร่มศรี (2558 : 40) ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด หรือประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

วิชัย มานะพิมพ์ (2556 : 41 - 42) ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งเป็นการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองทางด้านการสอนเต็มตามศักยภาพ สร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและให้มีความตระหนักที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

กลิคแมน (Glickman. 2004 : 7) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

แฮริส (Harris. 1985 : 7) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอนสนับสนุนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสอนของครูแต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนของนักเรียน

สเปียร์ (Spearss. 1967 : 16) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน มีการชี้แนะ ส่งเสริม ให้เกิดความกระตือรือร้นและใช้เทคนิคการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

จรินทร์ อุตสาหะ และคณะ (2563 : 17 - 31) กล่าวถึงการนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาครูเป็นสำคัญ เพราะครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา และครูเป็นผู้นำกระบวนการต่าง ๆ มาสู่การปฏิบัติ เป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและส่งเสริมให้ครูเกิดพัฒนาในด้านต่าง ๆ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป

เพิ่มพูน ร่มศรี (2558 : 44) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของนักเรียน

วิชัย มานะพิมพ์ (2556 : 46) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ ประสบการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน เกิดความเจริญงอกงาม เพื่อเกิดความร่วมมือในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

นักลีย์และอีแวนส์ (Neagley and Evans. 2004 : 45) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารคือเพื่อส่งเสริมให้ครูแต่ละคนหรือทั้งกลุ่มสามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างอิสระ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนร่วมกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไป ตามปรัชญา พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนและให้เกี่ยวข้องกับชุมชน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การช่วยเหลือครูให้มีความรู้ประสบการณ์ ส่งเสริมการกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่นักเรียนทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

จรินทร์ อุตสาหะ และคณะ (2563 : 17 - 31) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งเป็นการช่วยเหลือครูให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อีกทั้งการนิเทศภายใน ยังเป็นยุทธศาสตร์ของผู้บริหารในการแก้ไขปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะเป็นการนิเทศที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารหรือผู้ทำการนิเทศรู้ปัญหาอย่างแท้จริง และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานกันเป็นการพัฒนาตนเอง

เพิ่มพูน ร่มศรี (2558 : 44) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เพราะผู้บริหารเป็นผู้รู้ปัญหาของโรงเรียนอย่างแท้จริง ถ้าผู้บริหารโรงเรียนได้รับการฝึกให้ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ ก็สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนของตนได้มากที่สุด

วิชัย มานะพิมพ์ (2556 : 49) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา มีความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่รู้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุด จึงจำเป็นต้องร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติการนิเทศ และร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี การนิเทศโดยบุคลากรของโรงเรียนใกล้ชิดกับปัญหาในโรงเรียนมากที่สุด ผู้นิเทศย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าบุคคลภายนอกและแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากกว่า ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนางานด้านต่าง ๆ และพัฒนาระบบการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564 : 14) มีกระบวนการ ดังนี้

1. เตรียมการนิเทศ เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการจำเป็น นโยบาย ทิศทางการจัดการศึกษา ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

2. วางแผนการนิเทศ เป็นการกำหนดประเด็นการนิเทศ การวางแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมทั้งภายในหน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาผู้รับการนิเทศ รวมทั้งการกำหนดปฏิทิน วิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ และการประเมินรายงานผลการนิเทศ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการดำเนินการนิเทศการศึกษา

3. ปฏิบัติการนิเทศ เป็นการนำแผนการนิเทศสู่การปฏิบัติ ซึ่งการนิเทศอาจเป็นการเทศน์ที่สถานศึกษา การนิเทศทางไกลหรือออนไลน์ การใช้สื่อนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีการสื่อสารในการนิเทศ

4. ประเมินผลการนิเทศ เป็นการประเมินผลการนิเทศภายหลังสิ้นสุดการนิเทศในแต่ละภาคเรียน ปีการศึกษา หรือปีงบประมาณ โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่จัดทำขึ้นอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับประเด็นการนิเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลว่าการนิเทศเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หรือประโยชน์ที่ผู้รับการนิเทศได้รับคืออะไร มีความพึงพอใจหรือความต้องการรับการนิเทศครั้งต่อไปหรือไม่อย่างไร

5. ปรับปรุงแก้ไขและรายงานผลการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลจากผลการประเมินไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นที่พึงพอใจกับผู้รับการนิเทศและเมื่อเสร็จสิ้นการนิเทศแต่ละครั้งให้มีการจัดทำรายงานการนิเทศเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการนิเทศครั้งต่อไป

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558 : 123 - 132) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายใน สถานศึกษาให้เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหาปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558 : 35) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันโดยตลอด ซึ่งในทุกขั้นตอนจะต้องมีการจัดการ การประสานงาน การอำนวยการ การควบคุมและส่งเสริมสนับสนุนให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การเตรียมการนิเทศ โดยการประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นแล้ววิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญ

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. การวางแผนการนิเทศ โดยหาทางเลือกในการพัฒนาออกแบบวิธีการนิเทศ และจัดสรรทรัพยากร

3. การจัดระบบงานและการให้ความรู้ในสิ่งที่ทำตามแผน

4. การดำเนินงานเป็นการปฏิบัติตามแผน

5. การประเมินผลการนิเทศ

6. การปรับปรุงแก้ไข

วันชัย อยู่ตรง (2557 : 37 - 38) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องสัมพันธ์กัน 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศสภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนขณะนั้นมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ

2. การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการ มากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมารวมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรม และจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติเขียนเป็นโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียน

3. การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรมและเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารและผู้นิเทศควรเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศแล้วจึงปฏิบัติหน้าที่การนิเทศเพื่อเสริมแรง ให้กำลังใจ รับทราบปัญหา ความต้องการของผู้รับการนิเทศแล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียน สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (2554 : 3) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคและ ความต้องการ การวางแผน ดำเนินการตามแผน การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลรายงานตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อ นวัตกรรมและเครื่องมือ
4. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การประเมินผลและรายงานผล

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ซึ่งในทุกขั้นตอนจะต้องมีการจัดการ การประสานงาน การอำนวยการ การควบคุมและ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขและรายงานผลการนิเทศ

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระครูสมุห์บัญชา วชฺฒโน (คันทรง) และพระครูกิตติญาณวิสิฐ (2559 : 81) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ ธุรการกิจกรรมควบคุมการเรียนการสอน จัดระเบียบให้เป็นไปตามระเบียบโดยการนำเทคนิคใหม่ ๆ ทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาสถานศึกษา และชุมชน รวมถึงตนเองด้วย

อาคม มากมีทรัพย์ (2556 : 44) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา โดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรม และคุณลักษณะเฉพาะใช้กระบวนการบริหาร ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และองค์กรทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556 : 73) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐ และเอกชน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 4)ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าบุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐ และเอกชน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งภายในเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการวางแผน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน การติดตาม และประเมินผล ตลอดจนต้องมีจรรยาบรรณ มีคุณธรรมมาใช้กระบวนการบริหาร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพที่จะขับเคลื่อน และนำพาให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บรรลุจุดหมายของสถานศึกษาและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารเป็นหัวหน้าสถานศึกษาเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักการศึกษา ให้ความคิดเห็นถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2564 : 979 - 991) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้การช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

สุรีรัตน์ เบญกูลและนันทิยา น้อยจันทร์ (2563 : 110 - 120) ได้กล่าวถึง แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

บรรจรงค์ วรเศรษฐสุขศิริ (2562 : 59) ได้กล่าวว่าบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้ประสาน (Coordinator) เช่น ประสานครูแต่ละระดับให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานชุมชน ผู้ปกครอง

2. บทบาทเป็นที่ปรึกษา (Consultant) โดยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครู และผู้รับการนิเทศทั่วไป

3. บทบาทเป็นผู้นำกลุ่ม (Group leader) คือ รู้วิธีที่จะทำงานร่วมกับกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ

4. บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Evaluator) ได้แก่ เป็นผู้ประเมินผลการสอนประเมินผลหลักสูตร

5. บทบาทในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรด้านการเรียนการสอนด้านการวัดประเมินผล

6. บทบาทเป็นนักวิจัย เป็นผู้ที่นำผลการวิจัยเสนอแนะให้ครูใช้ และดำเนินการวิจัยโดยเฉพาะการวิจัยปฏิบัติการ

7. บทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการช่วยเหลือให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนา

8. เป็นครูต้นแบบ คือ สามารถสาธิตการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ครู และแนะนำวิธีการสอนแก่ครูได้

สิริชัย มะเวชะ (2562 : 203 - 211) ได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของ Glickman ว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตร และ5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

สุชาริณี ปันก้อน และทศพล ธีฆะพร (2561 : 212 - 223) ได้กล่าวถึง การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558 : 123 - 132) ได้กล่าวถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

บันลือ พฤกษะวัน (2554 : 34) กล่าวว่า การติดตาม ประสานงานเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการการนิเทศ เป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามเงื่อนไข

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

หรือข้อตกลงที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้ตลอดจนการประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 139 - 140) ได้กล่าวถึงความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศไว้ดังนี้ คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศให้เกิดผลการปฏิบัติงาน

1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูเป็นคณะ

1.2 ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการสม่ำเสมอเคารพหลักการและเหตุผลการปรับปรุงคุณภาพของงาน

2. กำหนดวิธีการหาข้อมูลศึกษาปัญหาและข้อบกพร่องงานวิชาการของโรงเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ

2.1 เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน

2.2 ปรึกษาหารือกับครูเป็นรายบุคคลและคณะ

2.3 จัดประเมินผลงานวิชาการของโรงเรียน

2.4 ศึกษาความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงงาน

2.5 รับฟังข้อพิจารณาข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นจากบุคคลภายนอกโรงเรียน เช่น ศึกษานิเทศก์กรรมการโรงเรียน ผู้นำชุมชน เป็นต้น

3. กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในตามความต้องการและความจำเป็นตามสภาพของโรงเรียน ได้แก่

3.1 ปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ให้เข้าใจในวิธีการทำงาน

3.2 จัดให้มีการสาธิตการสอน

3.3 จัดประชุมครูเกี่ยวกับงานวิชาการในระดับชั้นและระดับกลุ่มประสบการณ์

3.4 จัดให้มีการอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

3.5 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเช่น การจัดทำอุปกรณ์การสอน แผนการสอน

3.6 จัดบริการเอกสารทางวิชาการแก่ครูเช่น หลักสูตรคู่มือครูหนังสือประกอบการค้นคว้า เป็นต้น

3.7 จัดให้มีการศึกษาดูงานการสอนของโรงเรียนอื่นเพื่อสร้างแนวทางปรับปรุงงาน

3.8 ให้ครูได้มีวัสดุและสื่อในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

3.9 จัดให้ครูได้มีการประเมินผลตนเอง

3.10 ร่วมวางแผนกับศึกษานิเทศก์ในการปรับปรุงงานของโรงเรียน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546 : 7 - 8) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนไว้ว่ากิจกรรมและการทำงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้านโดยจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การที่ผู้สอนจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายได้นั้น ผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอนวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ก่อนออกแบบการเรียนรู้หรือวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีได้ สำหรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ในการจัดการเรียนการสอนนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 67 - 78) สรุปบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุน โดยการนิเทศให้ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติในการจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนในรายวิชาที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องชัดเจน รวมทั้งนิเทศการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2. บทบาทเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุน โดยการนิเทศครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การรู้จักพื้นฐานของผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการสอน การกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับสอน การเตรียมความพร้อมในการสอน การดำเนินการสอน การสร้างเสริมทักษะ การสนับสนุน การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพการสอน สัมฤทธิ์ผลการสอน และการปรับปรุงแก้ไข

3. บทบาทเป็นผู้นำในการประเมินการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการนิเทศให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการประเมินการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาและนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนและตัดสินการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 12) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง
2. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม
3. สร้างขวัญและกำลังใจ
4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น
5. สนับสนุนด้านงบประมาณ ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุกด้าน
6. สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาและสถาบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา
7. ประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์และสถาบันผลิตครูในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กลิคแมน (Glickman. 1990 : 245 - 297) ได้กำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ 5 งาน ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เบอร์และคณะ (Burr et al. 1999 : 145 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548 : 60) กล่าวว่าผู้บริหารมีบทบาท ดังนี้

1. จะต้องเปิดโอกาสให้ครูรู้จักปัญหาความต้องการและพฤติกรรมของนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดี

2. จะต้องช่วยให้นักเรียนได้รับความเสมอภาคทุกคน

3. จะต้องเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

4. จะต้องส่งเสริมให้นักเรียนดำรงชีวิตร่วมกับเพื่อนในหมู่คณะได้อย่างมีความอบอุ่นและมีความสุข

5. จะต้องเปิดโอกาสให้เกิดการฝึกฝนการอยู่ร่วมกันของนักเรียนในระบอบประชาธิปไตยอย่างมากที่สุด

6. จะต้องกระตุ้นให้ครูได้รับความสนใจกับการพัฒนาการทุกด้านของเด็ก

7. จะต้องช่วยให้เกิดบูรณาการประสบการณ์ทั้งมวลของเด็ก

8. จะต้องยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของเด็ก

9. จะต้องส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

บีช และไรน์ฮาร์ทซ (Beach and Reinhartz . 2000 : 16 - 18, อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงค์. 2555 : 48 - 49) ได้นำเสนอบทบาทของผู้นิเทศไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ (leader) ผู้นิเทศต้องแสดงภาวะผู้นำเพื่อโน้มน้าวให้ครูได้ทำการเรียนรู้ร่วมกันอันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. นักวางแผน/นักจัดการ (planner/organizer) บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้นิเทศ ทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและแนวทางที่จะปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

3. ผู้เอื้ออำนวย (facilitator) วัตถุประสงค์หลักของผู้นิเทศคือการพัฒนาครูให้มีความงอกงามในวิชาชีพ ผู้นิเทศต้องมีหน้าที่ในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้ครูซึ่งมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกันให้ปฏิบัติการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้ประเมิน (appraiser/assessor) เป็นบทบาทที่มีประเด็นโต้แย้งกันอยู่ นักวิชาการบางคนมองว่า การประเมินเป็นการทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ใช่ประโยชน์ของครูและบทบาท

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรามคำแหง

ในการประเมินอาจทำให้เกิดความไม่วางใจ ของครูต่อผู้นิเทศ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบัน นักวิชาการกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่า การประเมินการสอนโดยผู้นิเทศที่อาจต้องปฏิบัติไปพร้อมกับการเสนอแนะและการช่วยเหลือสนับสนุนครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

5. ผู้เสริมกำลังใจ (motivator/encourager) บทบาทสำคัญบทบาทหนึ่งของ ผู้นิเทศคือการจูงใจให้ครูเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การเสริมกำลังใจด้วย การเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในและการเห็นคุณค่าในตนเอง จะช่วยในการสร้าง แรงบันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

6. นักสื่อสาร (communication) ผู้นิเทศต้องเป็นนักสื่อสารที่ดีความสามารถในการเป็นผู้นิเทศที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังและการตอบโต้ของผู้นิเทศเอง

7. ผู้ตัดสินใจ (decision maker) ผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อนักเรียน ครูบุคลากรอื่น ๆ และต่อองค์การเรื่องที่ต้องตัดสินใจ ได้แก่ การปรับปรุงการเรียนการสอนหลักสูตร และการพัฒนาบุคลากร

8. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ผู้นิเทศโดยตำแหน่งแล้วจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในเรื่อง การเรียนการสอน แต่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้สมาชิกต้องมีความเต็มใจ และมีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนั้น

9. ผู้สอนแนะ/พี่เลี้ยง (coach/mentor) เป็นบทบาทที่สำคัญที่ จะช่วยเหลือส่งเสริมเกี่ยวกับการรับรู้การตัดสินใจ และการใช้ทักษะทางสติปัญญา

จากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถวิเคราะห์บทบาทของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์บทบาทของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ / ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	รวม
1. ตระหนักและเห็นความสำคัญการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง	✓												✓		2
2. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม	✓												✓	✓	3
3. สร้างขวัญและกำลังใจ	✓												✓		2
4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น	✓										✓				2
5. สนับสนุนด้านงบประมาณยานพาหนะและสิ่งอำนวยความสะดวกทุกด้าน	✓						✓								2
6. สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาและสถาบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา	✓													✓	2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	รวม
7. การพัฒนาบุคลากรทางการสอน	✓										✓		✓	✓	4
8. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตร		✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
9. บทบาทเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน		✓				✓							✓	✓	5
10. บทบาทเป็นผู้นำในการประเมินการสอน		✓									✓		✓		3
11. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
12. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม			✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
13. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
14. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			8

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	รวม
15. ผู้นิเทศต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี													✓		1
16. เปิดโอกาสให้ครูรู้จักปัญหาความต้องการและพฤติกรรมของนักเรียน														✓	1
17. เปิดโอกาสให้เกิดการฝึกฝนการอยู่ร่วมกันของนักเรียนในระบอบประชาธิปไตย														✓	1

หมายเหตุ

[1] กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 12) , [2] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 67 - 78) , [3] สุชาริณี ปั้นก้อนและทศพล ธีฆะพร (2561 : 212 - 223) , [4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 139 - 140) , [5] เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2564 : 979 - 991) , [6] สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546 : 7 - 8) , [7] บันลือ พฤกษะวัน. (2554 : 34) , [8] สุรีรัตน์ เบญกูลและนันทิยา น้อยจันทร์ (2563 : 110 - 120) , [9] สิริชัย มะเวชะ (2562 : 203 - 211) , [10] ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558 : 123 - 132) , [11] บรรจรงค์ วรเศรษฐสุขศิริ (2562 : 59) , [12] Glickman (1990 : 245 - 297) , [13] Beach และ Reinhartz (2000 : 16 - 18) , [14] Burr et al. (1999 : 145)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์บทบาทของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการพบว่า บทบาทของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มี 14 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ตัวที่มีความถี่สูงจำนวน 8 - 9 ความถี่ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนั้น บทบาทของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 5 ตัวแปร คือ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มาเป็นตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง

ความหมายการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงไว้ดังนี้

เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2564 : 979 - 991) ได้กล่าวถึงการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงว่า การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอน ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการนิเทศภายใน สำรวจปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ ความต้องการของครูผู้สอนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ประชุมชี้แจงแนวทางและจุดเน้นการนิเทศภายใน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน สังเกตการสอนของครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร สนับสนุนการจัดทำคู่มือ เอกสาร ตำรา วัสดุ โสตทัศนูปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดำเนินการนิเทศภายใน รวมทั้งมีการประเมิน ปรับปรุง แก้ไขอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สุรีรัตน์ เบญกูล และนันทิยา น้อยจันทร์ (2563 : 113) ได้กล่าวถึง การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูที่ยังมีประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนน้อยหรือยังควรได้รับการเสนอแนะเพิ่มเติมได้มีโอกาสได้รับการเสนอแนะจากคุณครูผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ใช้วิธีการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการประชุมประจำเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเมื่อมีเรื่องที่มีความจำเป็นต้องมีการพิจารณาแก้ไขอย่างเร่งด่วน , จัดทำ SWOT วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ในองค์กรเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงร่วมกัน , มีการสัมมนาประชุมในกลุ่มย่อย เช่น ระดับสายชั้นหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

ผู้บริหารควรเป็นผู้นิเทศการเรียนการสอนด้วยตนเองตามกระบวนการในทุกขั้นตอน หรืออาจมอบหมายรองผู้อำนวยการ ,หัวหน้ากลุ่มสาระ ,หัวหน้าสายชั้น ซึ่งเป็นผู้ที่มีโอกาสใกล้ชิดผู้รับการนิเทศมากว่า ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศเพิ่มเติมด้วย ผู้บริหารนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรและต้องมีแผนหรือปฏิทินการนิเทศที่มีลำดับขั้นตอนและกำหนดการในการนิเทศอย่างชัดเจนหลังการนิเทศควรจัดทำเป็นคู่มือ , แบบสรุปการนิเทศเป็นแผนปฏิบัติงาน โดยต้องทำอย่างยั่งยืน และให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มี Feedback แก่กันและกัน มีการถอดบทเรียนจากการรับการนิเทศ เพื่อนำผลการนิเทศมาปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

สิริชัย มะเวชะ (2562 : 203 - 211) ได้กล่าวถึง การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง คือ งานเกี่ยวกับการช่วยเหลือครูด้านการปรับปรุงการสอน โดยการนิเทศแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจ เมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับทำให้ไม่รู้สึกว่าถูกปล่อยให้อยู่ตามลำพังและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงาน

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558 : 123 - 132) ได้กล่าวถึง การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง คือ การสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การให้คำแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การให้มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม การจัดการเรียนการสอน การจัดตำราเอกสารหนังสือมาให้ครูศึกษาค้นคว้า จัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอน จัดประชุมอบรมให้ความรู้ แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

กลิคแมน (Glickman. 2004 : 32 - 33) ได้กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง เป็นการช่วยเหลือครูผู้สอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การนิเทศแบบคลินิก มีลักษณะ ดังนี้

1.1 เป็นเทคโนโลยีสำหรับปรับปรุงการเรียนการสอน

1.2 เป็นการดำเนินงานที่มีการวางแผน และจัดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน

1.3 เป็นการนิเทศที่ยึดจุดประสงค์เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการให้การพัฒนาครูและผู้เรียน

1.4 ยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ

1.5 ต้องการความเชื่อมั่นและจริงใจต่อกันซึ่งจะแสดงออกในการเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนและการอุทิศตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.6 เป็นการดำเนินอย่างเป็นระบบ แต่ในบางสถานการณ์ก็สามารถยืดหยุ่นได้ และมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง

1.7 เป็นการสร้างหรือแสวงหาแนวทางในการประสานระหว่างการ วางแผนการสอนในอุดมคติกับพฤติกรรมการสอนจริง

1.8 ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนมากกว่าครูผู้สอน

1.9 ผู้นิเทศต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

2. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ในการนิเทศการสอนนั้นถ้าผู้นิเทศไม่สามารถดำเนินการเองได้ จำเป็นต้องใช้ทักษะการวางแผนการจัดการ ซึ่งต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ช่วงเวลา จำนวนครูที่ต้องการรับการนิเทศ การนิเทศควรใช้รูปแบบใด รวมไปถึงผู้ที่จะมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือแก่ครู การที่ครูช่วยเหลือครูด้วยกันเองเป็นการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ถ้าครูผู้สอนมีทักษะในการสังเกต และเข้าใจรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิกเป็นอย่างดี ส่วนบทบาทของผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ฝึก โดยการเตรียมครูให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ผู้ควบคุมกำหนดการ เป็นผู้จัดตั้งกลุ่มหรือตัวแทนครูที่จะรับผิดชอบในการจัดประชุมก่อนการสังเกต และจัดประชุมหลังการสังเกต และผู้กำหนดปัญหาที่สำคัญให้เป็นผู้ให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับครู ที่มีปัญหาหรือมีความต้องการพิเศษในการใช้กลุ่มเพื่อทำหน้าที่แทนผู้นิเทศนั้น ผู้นิเทศ ไม่จำเป็นต้อง เข้าไปในชั้นเรียนตลอดเวลา ผู้นิเทศอาจตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ จากกลุ่มครูที่ทำหน้าที่นิเทศทุก 2 - 3 สัปดาห์ ซึ่งในการประชุมนิเทศนี้ให้ผู้ทำหน้าที่นิเทศกลุ่มเพื่อนรายงานความก้าวหน้าให้ทราบ และการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้นิเทศต้องฝึกให้ครูที่ทำหน้าที่นิเทศมีทักษะในการสังเกตการกำหนดเวลาที่แน่นอน การกำหนดปัญหาที่สำคัญที่ชัดเจน และควรจัดให้กับครูทุกคนประมาณปี 2 - 3 ครั้ง

3. การสาธิตการสอน เป็นการให้ครูได้ดูเทคนิควิธีการสอนที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดำเนินการได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งขั้นตอนการสาธิตการสอนประกอบด้วย การเตรียมการ การสาธิตและหลักการสาธิตนั้นต้องมีการวิเคราะห์และการอภิปรายผลถึงการนำไป ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. การช่วยเหลือด้านการสอน เป็นการวางแผนและการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในการดำเนินงานนั้นต้องมีความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจะทำให้การสอนพัฒนาขึ้น

5. การช่วยเหลือด้านวิธีการและเครื่องมือ เป็นการช่วยเหลือในกรณีที่ครูผู้สอนขาดความสามารถในการถ่ายโยงความรู้ที่ได้รับ จึงจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนในเฉพาะด้านให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

6. การช่วยเหลือด้านการประเมินผล เป็นการให้ความรู้ในด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ครูนำมาใช้ในการตัดสินผลการเรียนตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

7. การให้คำปรึกษาเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดการเรียนการสอนผู้นิเทศควรใช้เทคนิค วิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม ทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำไปใช้การจัดการเรียนการสอนได้

สรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพตนเอง มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การให้มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม การจัดการเรียนการสอน การจัดตำราเอกสารหนังสือมาให้ครูศึกษาค้นคว้า จัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอน จัดประชุมอบรมให้ความรู้เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

ความหมายการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพดังนี้

เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2564 : 979 - 991) ให้ความหมายการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพครูว่า การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูให้ก้าวหน้า สำรวจความต้องการในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู จัดทำแผนงานโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู ปฐมนิเทศครูใหม่ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย จัดให้มีคณะกรรมการหรือวิทยากรแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ พัฒนาครูด้วยการอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานและศึกษาต่อ เป็นต้น

สุรีรัตน์ เบญกูลและนันทิยา น้อยจันทร์ (2563 : 114) ให้ความหมาย การพัฒนาทางวิชาชีพ คือ โรงเรียนจัดหาเอกสารแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร โดยเฉพาะครูผู้ช่วยและครูรุ่นใหม่ๆที่อาจยังไม่เข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพเท่าที่ควร เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพครู หรือถ้าครูสอนวิชาที่ไม่ตรงเอกหรือความถนัดก็สนับสนุนให้พัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม เน้นการส่งครูเข้ารับการอบรม

มีแนวคิดว่าพัฒนาครูเพื่อให้ครูมาพัฒนานักเรียน โดยโรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการอบรมให้ทั้งหมด ถือว่าเป็นการลงทุนเรื่องคนถือว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558 : 123 - 132) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพเป็นการดำเนินการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวกับการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอน การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร การส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาการจัดทำแฟ้มพัฒนางานของครู สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพมีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 86) ได้กำหนดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพของครูนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถในการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู การจัดทำแฟ้มสะสมงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้ร่วมงานกับผู้ปกครองและชุมชน

กลิคแมน (Glickman. 2004 : 342) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพว่าสิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูมี ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง
2. มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่ เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา
3. หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน
4. การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม
5. การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน
7. การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
8. การทดลองกระตุ้นให้แรงเสริม
9. การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ
10. เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มศักยภาพ ให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิค วิธีการสอน การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร การส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง

จัดประชุม เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาการจัดทำแฟ้มพัฒนางานของครู สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพมีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งจะส่งผลไปสู่คุณภาพของนักเรียน

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ความหมายการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ดังนี้

เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2564 : 979 - 991) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มว่า การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการสร้างกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู ส่งเสริมให้ครูสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และยอมรับกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติร่วมกันให้ครูเปิดโอกาสให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ประชุมได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สื่อสารให้สมาชิกเข้าใจตรงกัน สามารถปฏิบัติงานได้แก้ปัญหาเพื่อลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม แก้ไขพฤติกรรมของครูที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

สุรีรัตน์ เบญกูลและนันทิยา น้อยจันทร์ (2563 : 114) ให้ความหมาย การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มว่า มีกิจกรรมส่งเสริม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านวิชาการรวมถึงด้านอื่น ๆ ยึดหลักความเป็นประชาธิปไตย ฟังความคิดเห็น ยอมรับความแตกต่าง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องเป็นนักสร้างแรงจูงใจในด้านความสามัคคีแก่ครู สนับสนุนความก้าวหน้าให้ครูทุกคน ด้วยความยุติธรรม ให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ชมเชย ให้กำลังใจและเคารพซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อเป็นประโยชน์อย่างสูงสุดและทำให้สามารถกำหนดการทำงานไปสู่ทิศทางที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ได้สำเร็จ

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558 : 123 - 132) สรุปไว้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเป็นการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาร่วมกันให้ครูทุกคนได้สื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่มีการประเมินผลงานของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น และการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 88) ได้กำหนดการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มว่า การทำงานกลุ่มเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนากลุ่มโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิกจะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ทุกคน ในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ดังนี้

1. การจัดการให้ครูในสถานศึกษามีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกัน เพื่อการมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน

2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ในการใช้วิธีระดมสมองโดยการใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณาและเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นกลุ่มจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจน เหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการ่วมคิดร่วมทำ โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนไม่ควรใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของคนอื่นจะทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญกำลังใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 85) ได้กำหนดว่า การทำงานกลุ่มนั้นผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูทุกคนในสถานศึกษาได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่องเพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์การต้องการ โดยสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์การ ได้คิดใหม่ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีกระบวนการที่สำคัญ คือ ครูทุกคนในสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่รู้ เรียนรู้ภาระงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง รวมทั้งเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมายชีวิตของตน ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีวิธีการคิดอย่างไตร่ตรอง การพัฒนาวิธีคิดทำให้ครูสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการทำงานของครูในสถานศึกษา ร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รวมทั้งร่วมกันหาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ที่สำคัญคือ ครูทุกคนต้องได้รับการสนับสนุนให้ถ่ายโยงและแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนา

ความคิด ความกลมเกลียว ความฉลาด เกิดเป็นศักยภาพของกลุ่มครู ประสิทธิผลที่เกิด คือ ทำให้สมาชิกทุกคนมีวิธีคิดอย่างเป็นระบบ มีวิธีการถ่ายทอดที่เป็นระบบวิธีคิดและวิธีถ่ายทอดนี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามระบบย่อยของสถานศึกษา ลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกช่วยให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีประสิทธิผล สามารถปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว

กลิคแมน (Glickman. 2004 : 343) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นกลุ่มเป็นการเรียนรู้ การทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความต้องการของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นบุคคลและเน้นงานมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดยังขาดอยู่ โดยผู้นำกลุ่ม ต้องตระหนักถึงบทบาทที่เน้นทั้งงานและเน้นทั้งบุคคลเป็นหน้าที่ที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้นผู้นำจะต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนในกลุ่มให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่ามีบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกในกลุ่มดำเนินงานโดยได้รับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกกับผู้นำ

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ทีมงานหรือกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถและสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

4. การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายการพัฒนาหลักสูตร นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

สุรีรัตน์ เบญกูลและนันทิยา น้อยจันทร์ (2563 : 114 - 115) ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการจัดประชุมร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล มีการระดมความคิดเห็นจากครู ให้ครูได้เข้าใจหลักสูตรแกนกลาง และสถานศึกษาอย่างถ่องแท้ เพื่อสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และจัดทำแบบบันทึกข้อมูลร่วมกัน บางโอกาสจำเป็นที่จะต้องขอความคิดเห็นและความร่วมมือจากผู้ปกครอง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาควร มีกระบวนการจัดทำที่ชัดเจน โดยต้องอิงหลักหลักสูตรแกนกลางและสอดแทรกสภาพที่แท้จริงและความต้องการของท้องถิ่น มีการประเมินการใช้หลักสูตรควบคู่ไปกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ สิ้นปีการศึกษานำผล

การประเมินการใช้หลักสูตรมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อทำการปรับปรุง ปรับเปลี่ยนทั้งหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

กุลจิรา คำมูล และธรินธร นามวรรณ (2561 : 123) ได้กล่าวว่า หลักสูตรถือเป็นหัวใจของการศึกษาเพราะใช้เป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้านตามทิศทางและความมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษา โดยภาพรวมในระดับประเทศเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรในระดับสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียนโดยตรงในระดับชั้นเรียนหลักสูตร มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะ ที่สังคมคาดหวังหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจการเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้เต็มศักยภาพนอกจากนี้ยังเป็นโครงการ แผนงาน ข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษาครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

ฆนัท ธาตุทอง (2553 : 91) ได้กำหนดการพัฒนาหลักสูตรจะต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรทุกระดับทุกประเภท และทุกลักษณะ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
2. การร่างหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดสาระ เนื้อหา การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล
3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร
4. การทดลองใช้หลักสูตร
5. การประเมินหลักสูตร
6. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 89) ได้กำหนดการพัฒนาหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตรผู้นิเทศต้องพิจารณาว่าหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และประสบการณ์การสอนของครูผู้สอนแต่ละคนมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เหมาะสมก็ควรปรับปรุงใหม่ กล่าวคือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนไม่มากนักจะเหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรแบบลอกเลียนแบบ ซึ่งครูเหล่านี้จะมีการปรับปรุงหลักสูตรเพียงเล็กน้อย แต่ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์

การสอนปานกลาง ครูกลุ่มนี้จะขาดความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตรจึงจำเป็นต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรจากภายนอก และสำหรับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนสูงจะมีส่วนร่วมในการแสดงการพัฒนาหลักสูตรแบบลอกเลียนแบบ พร้อมทั้งสามารถให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ควรจะพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งสร้างสรรค์หลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรภายในและหลักสูตรท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 20 - 22) ได้กำหนดกระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน 7 ภารกิจ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

ภารกิจที่ 1 การเตรียมพร้อมของสถานศึกษา

1. สร้างความตระหนักให้แก่บุคคล ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้เรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

2. การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความจำเป็น

4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ

5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสนองนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแผนแม่บท การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้เรียน ผู้ปกครองชุมชน หน่วยงาน/องค์กรในทุกฝ่ายได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลายและขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาขอสถานศึกษา

3. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4. กำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้นและสัดส่วนเวลาเรียน

5. กำหนดเรียนรู้รายปีหรือรายภาค

6. จัดทำคำอธิบายรายวิชา

7. จัดทำหน่วยการเรียนรู้

8. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

9. กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

10. กำหนดสื่อการเรียนรู้แหล่งการเรียนรู้

11. กำหนดการวัดผลและประเมินผล

12. บริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 3 การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้

2. จัดหา เลือก ใช้ ทำและพัฒนาสื่อ

3. จัดกระบวนการเรียนรู้ ๆ

4. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

1. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการภายในสถานศึกษา

2. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการจากภายนอกสถานศึกษา

ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา สรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

1. สถานศึกษานำผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

2. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างมีอิสระ สามารถพิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบ คือ 1) รูปแบบของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 2) แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ในระดับเขตการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญระดับจังหวัดและรัฐบาล รวมทั้งสำนักพิมพ์ที่พิมพ์หนังสือแบบเรียนออกมา 3) ระดับการมีส่วนร่วมของครูกับหลักสูตรในแต่ละประเภท

สมาน อัศวภูมิ (2551 : 280) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. กำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร
2. ศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียนกลุ่มเป้าหมาย
3. เลือกสาระเนื้อหาการเรียนรู้แนวการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล
4. จัดทำเป็นเอกสารหลักสูตรเพื่อนำไปใช้

เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor and Alexander. 1974 : 2 อ้างถึงในอุดม เชยกีวงศ์ 2550 : 9 -11) กล่าวถึงขอบข่ายการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร สรุปได้ดังนี้

1.1 เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขตการพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็นควรบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่งของหลักสูตรและขอบเขตที่สำคัญควรให้ความสนใจการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และความชำนาญเฉพาะด้านหรืออาจมีขอบเขตอื่นตามความเหมาะสม

1.2 การออกแบบหลักสูตร การพิจารณาออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและจุดหมายของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและลักษณะของสังคม ข้อกำหนดต่าง ๆ ของสังคมและปรัชญาทางการศึกษา โดยตัดสินใจเลือกและจัดเนื้อหาสาระการเลือกประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสม

1.3 การใช้หลักสูตร หลังจากเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้วต้องกำหนดขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ คือ การเลือกการเรียนการสอนและวัสดุสื่อที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

1.4 การประเมินผลหลักสูตรเน้นที่การประเมินตัวหลักสูตรคุณภาพของการสอนและพฤติกรรมทางการเรียนของผู้เรียน ผลจากการประเมินจะช่วยให้สามารถตัดสินใจได้ว่ายังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไขหรือควรยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีกระบวนการจัดทำปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือจัดสร้างขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบันมีขั้นตอน ดังนี้ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพแวดล้อม จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ การนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตร ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนี้

สุรีรัตน์ เบญกูล และนันทิยา น้อยจันทร์ (2563 : 115) ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ความสำคัญจำเป็นต้องมีการจัดทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยให้มากที่สุดเท่าที่พอจะจัดสรรให้ได้ โดยจัดทำเป็นโครงการอยู่ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา เพื่อสามารถกำหนดงบประมาณได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ครูได้จัดหาแบบอย่างในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างอิสระตามความสนใจและจากปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริงผู้บริหารต้องมีการติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยในชั้นเรียน

สุชาริณี ปันก้อน และทศพล ธีฆะพร (2561 : 212 - 223) ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ว่า คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ ได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 23) ได้กำหนดแนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบ เชื่อถือได้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครูและเขียนรายงานสั้น ๆ มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเล็ก ๆ ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ ไม่เพิ่มภาระให้แก่ครูมากสอดคล้องกับเจตนารมณ์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นประโยชน์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผู้เรียนและการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบเชื่อถือได้

2. ส่งเสริมให้ครูส่วนใหญ่พัฒนาทักษะการทำวิจัย และเป็นฐานสู่การทำวิจัยขั้นสูง หรือเป็นครูนักวิจัยต่อไป

3. ครูมีผลงานวิชาการที่ชัดเจน ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพ

4. ครูมีระบบและวิธีการทำงานอย่างครูมืออาชีพ เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง

5. ส่งเสริมให้มีประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความเชื่อมั่นได้สูง

ประภาพรรณ เล็งวงศ์ (2550 : 9) ได้กล่าวถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ว่า คือ การดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อนำมาตอบปัญหาที่ตั้ง เช่น การสังเกตเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ การตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล การรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบง่ายต่อการเข้าใจจะช่วยให้คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และกระบวนการวิจัย คือ การเชื่อมโยงระบบความคิดกับระบบข้อเท็จจริงเข้าด้วยกัน โดยอาศัยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ของศาสตร์เข้าช่วย หรือการผลิตและใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้เรียน

ขอบข่ายการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขอบข่ายการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552 : 90 - 101) ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยเป็นประเด็นที่กำหนดแสดงถึงความต้องการคำตอบหรือคำอธิบายหรือหาข้อสรุปโดยใช้กระบวนการวิจัยทั้งนี้

ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยจะกำหนดจากปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานหรือกำหนดจากความต้องการพัฒนางานซึ่งถ้าเป็นข้อความที่เขียนในลักษณะคำถาม อาจเรียกว่าคำถามวิจัย เช่น มีแนวทางใดที่จะช่วยแก้ไขให้ผู้เรียนเขียนตัวหนังสือได้ถูกต้องลายมือสวยงามถ้าข้อความที่เขียนมีลักษณะเป็นประโยคบอกเล่าก็คือข้อความของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การวิจัย เช่น เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขให้ผู้เรียนเขียนหนังสือได้ถูกต้องและมีลายมือสวยงาม

การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัยเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาและเลือกให้เหมาะสม โดยเริ่มจากการเลือกปัญหาที่น่าสนใจสำคัญและเกิดประโยชน์จริง สำหรับการวิจัยแบบง่ายจะเหมาะสมกับปัญหาและเป้าหมาย การวิจัยที่เล็กไม่ถึงกับเล็กน้อยมากหรือง่ายมาก ๆ และไม่ใช่ปัญหาใหญ่เกินที่ต้องใช้การวิจัยที่ซับซ้อน จึงจะต้องตอบคำถามได้ ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนปกติของครูปัญหาการวิจัยที่เหมาะกับการใช้การวิจัยแบบง่ายจะมีอยู่มากแนวคิดในการทำวิจัยแบบง่าย ครูอาจจะเริ่มจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือประเด็นที่ครูต้องการพัฒนา

เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนประเด็นปัญหาที่ครูบันทึกหลังสอนอาจเป็นปัญหาที่สำคัญซึ่งครูสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยได้

2. การกำหนดวิธีการวิจัยหรือวิธีหาคำตอบหรือวิธีการแก้ปัญหาพัฒนางาน การกำหนดวิธีการวิจัยเป็นขั้นของการวางแผนดำเนินการวิจัย ถ้ากำหนดวิธีการได้เหมาะสมกับปัญหาวิจัยครอบคลุมและชัดเจนจะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยมีประสิทธิภาพบรรลุผลได้ง่ายและการวางแผนที่จะทำให้กระบวนการวิจัยน่าเชื่อถือได้มาก ประกอบด้วย

2.1 วิธีการจะดำเนินการกับใครที่ไหนอย่างไรบ้าง เก็บรวบรวมข้อมูลอะไรอย่างไรด้วยเครื่องมืออะไร (ถ้ามี) เพื่อที่จะได้ข้อมูลครบถ้วนและตรงตามความต้องการ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำอย่างไรจึงจะได้ข้อสรุปเพื่อเขียนคำตอบได้ (หัวข้อนี้อาจเขียนรวมกับวิธีการวิจัย)

2.3 แผนเวลาการดำเนินการว่าจะทำอะไรเมื่อไรเป็นต้น

3. รวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด เป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าวางแผนไว้ดีขั้นนี้ก็ดำเนินการได้สะดวก ในการดำเนินการวิจัยแบบง่ายขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการร่วมกับขั้นการจัดการเรียนรู้และวัดประเมินผลการเรียนรู้เพราะข้อมูลที่รวบรวมได้จากสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างจัดการเรียนรู้โดยครูบันทึกไว้ทั้งระหว่างเรียนและบันทึกหลังเรียนและจากการวัดประเมินผลที่ได้กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้อาจเทียบได้กับขั้นสังเกตผลที่เกิดขึ้นในการดำเนินการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานจากการใช้นวัตกรรมสำหรับครูข้อมูลสำคัญที่ใช้คือข้อมูลจากบันทึกหลังสอนถ้าครูมีระบบการบันทึกข้อมูลหลังสอนที่ดีจะทำให้มีข้อมูลที่มีคุณภาพที่จะใช้ในการวิเคราะห์สรุปต่อไปได้ดี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัยอย่างมีระบบและรอบคอบจะช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมมาครบถ้วนสมบูรณ์และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หรือจัดกระทำให้ได้ความหมายที่จะนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัยหรืออธิบายผลตามเป้าหมายของการวิจัยที่อยากทราบการวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการหลายลักษณะขึ้นอยู่กับการกำหนดวิธีการวิจัยในขั้นที่ 2 ให้มีความเหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัยประกอบด้วย

4.1 การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะการสรุปตีความ (เชิงคุณภาพ) โดยไม่ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติ (เชิงประมาณ)

4.2 การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบบ้างแต่ไม่ซับซ้อน เช่น ค่าร้อยละหรือค่าเฉลี่ยประกอบการตอบ คำถามการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4.3 การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้การคำนวณทางสถิติ ทั้งซับซ้อนหรือไม่ซับซ้อนก็แล้วแต่ความเหมาะสมในการตอบคำถามการวิจัยเรื่องนั้น ๆ

สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนใหญ่จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสังเกต การสอบถามหรือการตรวจสอบผลงาน โดยครูได้บันทึกไว้ในบันทึกหลังการสอนเป็นหลักในการวิเคราะห์ โดยมีการใช้ค่าสถิติ ขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประกอบ การวิเคราะห์สรุป

5. การสรุปและเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เมื่อดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเสร็จเรียบร้อยแล้วได้ข้อมูลหรือข้อค้นพบตามที่ครูคาดหวังไว้หรือไม่ก็ตามควรเขียนสรุปผลการวิจัยที่ค้นพบเก็บไว้ใช้ในการพัฒนางานต่อไปหรือให้ผู้อื่นได้รับทราบ การเขียนรายงานผลการวิจัยจะเป็นเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนว่า การศึกษาวิจัยนั้น ๆ ได้ทำอะไร แล้วเกิดผลงานหรือค้นพบอะไร ประกอบด้วย

5.1 ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย

5.2 วิธีการวิจัยหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีการพัฒนาซึ่งครอบคลุมการวิเคราะห์ข้อมูลหรืออาจจะเขียนวิเคราะห์ข้อมูลแยกออกมาเป็นอีกหัวข้อหนึ่งต่างหากและ

5.3 ผลการวิจัยหรือผลการแก้ปัญหาหรือผลการพัฒนา (อาจมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ทั้งข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้หรือการศึกษาวิจัยต่อเนื่อง เป็นต้น)

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบเชื่อถือได้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครู ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การค้นหาข้อเท็จจริง ปัญหาและสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการกำหนดปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยเป็นประเด็นที่กำหนดแสดงถึงความต้องการคำตอบหรือคำอธิบายหรือหาข้อสรุปโดยใช้กระบวนการวิจัย เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0

ความหมายและความสำคัญไทยแลนด์ 4.0

นรรัชต์ ฝันเชียร (ออนไลน์. 2562) ได้กล่าวถึงการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นยุคที่การศึกษา เป็นเรื่องที่มากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนให้ความรู้ แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ ดังนั้น นอกจากให้ความรู้แล้ว จะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรักที่จะเรียน มีคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในการก้าวสู่การศึกษาในยุค Thailand 4.0 นั้น กระทรวงศึกษาธิการได้วางแนวทางปฏิรูปการศึกษา เพื่อตอบสนองการพัฒนาไว้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อช่วยในการเพิ่มศักยภาพในการติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศ

2. ส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

3. พัฒนาทักษะและกระบวนการคิดวิเคราะห์ให้ผู้เรียน

4. การปรับหลักสูตรการเรียนการสอน ให้ทันสมัยสอดคล้องกับโลกยุคใหม่

5. พัฒนาปรับปรุงตำราเรียนให้มีมาตรฐาน 5 ดาว

6. บริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กอย่างเหมาะสม

7. พัฒนาบทบาทของครูจากผู้สอนเป็นโค้ช

8. การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ภายใต้โครงการโรงเรียนดีใกล้บ้าน

จากทั้งหมดนี้ ถ้าเราวิเคราะห์จากแนวทางปฏิรูปของกระทรวงศึกษาธิการแล้วเราก็สามารถสร้างสรรค์การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้โดยใช้แนวคิดด้วยต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สองภาษา ภาษาอังกฤษเข้ามามีบทบาทอย่างมากการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกันทั้งสองภาษา จะทำให้ผู้เรียนใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เกิดความเคยชินกับการใช้ภาษามากขึ้น มีความกล้าที่จะใช้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของผู้เรียน เพราะภาษาโดยเฉพาะภาษาต่างประเทศจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้มากขึ้นทำให้มีโลกทัศน์กว้างขึ้น

2. ใช้ STEM เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเรียนรู้แบบ STEM คือการนำเอาศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และ คณิตศาสตร์ (Mathematics) มาบูรณาการรวมกันเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาตามโจทย์ที่ผู้เรียนสนใจ ซึ่งวิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ และใช้ศาสตร์ความรู้ทั้ง 4 ด้าน มาประยุกต์ใช้ให้ได้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจหลักของการศึกษาในยุค Thailand 4.0

3. ส่งเสริมทักษะ EF ในการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต EF (Executive Functions) เป็นกระบวนการทางความคิด ในสมองส่วนหน้า ที่เกี่ยวข้องกับการคิด ความรู้สึก และการกระทำ เช่น การยั้งใจคิดไตร่ตรอง การควบคุมอารมณ์ การยืดหยุ่นทางความคิด และการตั้งเป้าหมาย รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ ซึ่งนับว่าเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างมากในโลกยุคปัจจุบัน

4. การเรียนรู้แบบโครงการส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้แบบโครงการจะช่วยให้ผู้เรียนกำหนดปัญหา สมมติฐาน ได้ร่วมมือกันวางแผนและใช้ความคิดอย่างเป็นระบบตามหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้จากข้อสรุปต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การนำเสนอโครงการที่สร้างสรรค์

สถาบันวิทยบริการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

5. ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน เน้นให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณและเกิดประโยชน์ ส่งเสริมการเรียนการสอนและมุ่งหมายให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง

6. เน้นการก้าวสู่ขั้นของกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning กระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning คือ กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ โดยมีครูคอยเป็นโค้ชให้มากกว่าจะถ่ายทอดความรู้ด้วยตัวเอง ซึ่งเป็นขั้นที่ทำให้ผู้เรียนมีความคงทนในความรู้ได้ถึงกว่า 100% เพราะเป็นขั้นของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนนั้นเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเองจากการกระทำต่าง ๆ ซึ่งองค์ความรู้ที่ผู้เรียนได้นี้เองจะทำให้ผู้เรียนเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ดังที่กล่าวมาข้างต้นเล็งเห็นว่า ไทยแลนด์ 4.0 เป็นสิ่งที่ดี ประเทศจะต้องมีนวัตกรรมเป็นของตนเองอย่างแน่นนอน ฉะนั้น การศึกษา 4.0 เป็นส่วนหนึ่งของไทยแลนด์ 4.0 ที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จ จึงต้องอาศัยทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือ โดยเฉพาะครูต้องปรับการเรียนการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา (STEM) และ Active Learning นำมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางวิชาการการปฏิรูปการศึกษาต้องเน้นที่ห้องเรียน ติดตามพฤติกรรมการสอนของครูโดยสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีมาตรฐานเดียวกัน ภายใน 10 ปี รูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ไม่ยากนัก แม้ว่าการก้าวสู่ยุค 4.0 นั้นยังไม่มีสิ่งใดการันตีได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดผลทางบวกหรือทางลบกับประเทศไทย แต่ก็ต้องยอมรับว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคสมัยนี้ย่อมเป็นความกดดันที่เราจะต้องรีบเปลี่ยนถ่ายสังคมไทยจากยุค 3.0 ให้ไปสู่ยุค 4.0 ให้เร็วที่สุด เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองกับนานาอารยประเทศในเรื่องต่าง ๆ ยิ่งเราเปลี่ยนถ่ายช้า การเติบโตของประเทศก็จะช้าซึ่งไม่เป็นผลดีเลยกับโลกที่อยู่ในยุคสมัยแห่งความรวดเร็วเช่นนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

ในการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจจะได้กล่าวถึง ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

แรงจูงใจ หรือ Motivation มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินวา Movere แปลว่าการเคลื่อนไหว (To move) นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในที่เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งซึ่งเคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือตามความต้องการของผู้อื่นและพฤติกรรมหลายอย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นหากปราศจากแรงจูงใจซึ่งการจูงใจ (Motivation) เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการ

ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ สำหรับความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้รู้และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560 : 167) ได้กล่าวถึง การจูงใจเป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยามที่ตนเองมีอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรและเพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเองด้วย การจูงใจจึงนำไปสู่ผลประโยชน์ต่อองค์การและผลประโยชน์ของพนักงานที่จะได้ในเวลาเดียวกันด้วย

ธร สุนทรายุทธ (2556 : 246) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการแรงขับเจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลง และเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ภารดี อนันต์นาวี (2555 : 113) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนดหรือหมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554 : 278) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom, 1964, p. 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั้นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้และผลจากแรงจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงานในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้วก็ยอมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานยอมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพและได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล และคณะ (2564 : 282 - 292) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการของบุคคลนั้นจะเพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการทีละชั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นนั้นก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไปไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไปแต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้น ๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้นอาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไปและความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลงเมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 217) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้

2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชี้ว่าควรเป็นไปในรูปใดนำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

วรูม (Vroom. 1970 : 10) กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ความต้องการของบุคคลนั้นจะเพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความ

ต้องการ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขาสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์ มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การเพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะ ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงาน ซึ่งการจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ หรือการจูงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญ และกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชายังถูกทำลาย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีแรงจูงใจมีอยู่มากมายหลายทฤษฎี แต่ยังไม่มีทฤษฎีใด ทฤษฎีหนึ่งที่เป็นทฤษฎีแบบเอนกประสงค์ โดยแต่ละทฤษฎีจะมีวัตถุประสงค์เฉพาะตัว โดยรวมแล้วทฤษฎีการจูงใจที่ดีส่วนใหญ่ จะต้องน้อมรับต่อความหลากหลายของมนุษย์ ยอมรับว่าเงื่อนไขอย่างเดียวกันไม่สามารถจูงใจทุกคน และต้องสามารถอธิบายได้ว่า คนบางคนเกิดแรงจูงใจตนเองในการทำงานได้อย่างไร ในขณะที่คนบางคนต้องอาศัยปัจจัยภายนอกมาช่วยให้เกิดแรงจูงใจ ท้ายที่สุดทฤษฎีการจูงใจที่ดีต้องน้อมรับพื้นฐานทางสังคมของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะว่าการจูงใจของบุคคลมักเกิดจากการที่ตนพบเห็นผู้อื่นได้รับการปฏิบัติว่าเป็นอย่างไร

แอลเดอเฟอร์ (Alderfier. 1972 : 507 - 532) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความต้องการการดำรงชีวิต (E = Existence needs)

กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560 : 199 - 201) ได้กล่าวถึง ความต้องการดำรงชีวิต (E : Existence needs) เกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ยา ที่พักอาศัย ความปลอดภัยในการใช้ชีวิต โดยสามารถเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์การว่าสิ่งที่บุคลากรต้องการเบื้องต้นนั้นประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ประกันสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการดำรงชีวิตและความปลอดภัย ที่กล่าวมาแล้วในส่วนของมาสโลว์นั่นเอง

นุชลี อุปภัย (2556 : 112) ได้กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ (AIderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์ มาปรับและพัฒนาใหม่ โดยด้านการดำรงชีพเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการดำรงชีวิตของมนุษย์เปรียบได้กับความต้องการด้านต่าง ๆ ขั้นที่ 1 (ความต้องการทางกาย) และขั้นที่ 2 (ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย) ของมาสโลว์นั่นเอง ทฤษฎีการจูงใจของแอนเดอร์เฟอร์ ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ซึ่งด้านความต้องการอยู่รอดจะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัยและความปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับในองค์กรการต้องการค่าจ้างสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderier. 1972 : 32) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ซึ่งด้านความต้องการการดำรงชีวิต (E = Existence needs) เป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไข ที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงชีวิต เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน การปกครองและการบังคับบัญชาที่เป็นธรรมความมั่นคงในหน้าที่การงาน และฐานะทางเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs)

กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560 : 199 - 201) ได้กล่าวถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (R : Relatedness Needs) การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมที่เกี่ยวกับอารมณ์ ความรัก เพื่อนร่วมงาน การเคารพนับถือ การยอมรับจากคนรอบตัว จะสามารถเทียบกับขั้น Social Needs และ Esteem Needs ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ธร สุนทรายุทธ (2556 : 248) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญคือ เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก ตั้งเป้าหมายต่ำ และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามผู้อื่น จากผลการวิจัยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะขมขู่ พี่น้องมีความสามัคคี

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547 : 304) กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอนเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ แอนเดอร์เฟอร์ ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs: R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 : 32) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ซึ่งด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs) เป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผย และการได้แลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร จึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่แอลเดอร์เฟอร์ เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้อง และซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าดูที่ความถูกใจ ซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่าการทำงานและนุชลี อุปภัย (2556 : 112) ได้กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับและพัฒนาใหม่ โดยด้านสัมพันธภาพเป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น อันได้แก่ ความต้องการความรัก และความผูกพัน รวมถึง ความต้องการได้รับคำนิยมยกย่องจากผู้อื่นตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ซึ่งด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วยความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การ

สำหรับในองค์การนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่นก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

ดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ที่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อตอบสนองการพัฒนาในยุคไทยแลนด์ 4.0

ความต้องการด้านความเจริญความก้าวหน้า (G = Growth needs)

กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560 : 199 - 201) ได้กล่าวถึง ความต้องการก้าวหน้าเติบโต (G : Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานภาพ เช่น ได้รับการยกย่อง ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้า เติบโตเพื่อบรรลุศักยภาพของตนเอง จัดอยู่ในขั้น Esteem Needs และ Self-Actualization Needs ของมาสโลว์

ธร สุนทรายุทธ (2556 : 247 - 248) ได้กล่าวถึง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝสัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ คือ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of failure) มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการงานดี มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน และเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547 : 304) กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอนเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ แอนเดอร์เฟอร์ ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growh : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ แอลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 : 32) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้าหรือความงอกงาม (G = Growth needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคล ในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของ

ตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงามตามทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความความสำเร็จ (Achicvement) และได้รับผิดชอบ (Responsibility) และนุช อุปภัย (2556 : 112) ได้กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์(Alderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับ และพัฒนาใหม่ โดยด้านการเจริญงอกงามเป็นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพในตนเอง ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการนิยมนับถือตนเอง (Self-esteem) และความต้องการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Self-actualization) และทฤษฎีการจูงใจของแอนเดอร์เฟอร์ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์เป็นทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ AIderferโดยตรง ซึ่งด้านความต้องการก้าวหน้า และเติบโต (Growth beeds) เป็นความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจสำหรับในองค์การคือ ความต้องการที่จะได้รับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน คือ ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพในตนเองให้สมบูรณ์ ความต้องการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายงานเพิ่มความรับผิดชอบ และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของตนเอง สามารถสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องยุคไทยแลนด์ 4.0 และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึกนึกคิดหรือตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ประกอบด้วย ความต้องการการดำรงชีวิต (E = Existence needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G = Growth needs)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 25/11 หมู่ที่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000 โทรศัพท์ 038 - 397501-5 โทรสาร 038- 397510 เว็บไซต์ www.spm18.go.th โดยมีพื้นที่บริการรวม 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง เป็นหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหลัก คือ นำนโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์และตัวชี้วัด และดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ กำหนดทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกันทุกระดับ

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

ค่านิยมองค์กร

“ซื่อสัตย์ พร้อมบริการ สุภาพ มีคุณธรรม” ตัวย่อ “ISPM” (Integrity Service mind Polite Morality)

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับชาติและระดับสากล

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)

5. พัฒนา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีสมรรถนะตรงตามสายงาน

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. พัฒนาระบบการบริหารจัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติภัยคุกคามทุกรูปแบบ และมีสุขภาวะที่ดีสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

3. ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและมีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับชาติ และระดับสากล มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีความเป็นเลิศทางวิชาการ

4. ผู้เรียนมีทักษะด้านภาษา มีทักษะการใช้เทคโนโลยี และมีความรู้ด้านอุตสาหกรรมใหม่ สามารถสร้างนวัตกรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร มีสมรรถนะและทักษะตรงตามสายงาน รวมถึงมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และสถานศึกษาในสังกัดมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะ สมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาซึ่ง การวิจัยนี้จะช่วยให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะการบริหารสภาพแวดล้อม กำหนดแนวทางพัฒนาสถานศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

มูนสัน (Munson. Online. 2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูในมลรัฐแอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยมีเป้าหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลว่าสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีแนวทางอย่างไรใน การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาของตนซึ่งมีผลกระทบต่ออัตราการลาออกและการหมดไฟในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่าสถานศึกษาที่มีบรรยากาศการทำงานดี บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรยังไม่ได้รับความสำคัญมากนักจากผู้บริหารและบุคลากรเห็นว่าความต้องการของตนยังไม่รับการตอบสนองจากที่ทำงานอย่างไรก็ตามบุคลากรโดยทั่วไปมีความเห็นว่าการที่ตนเองมีสิทธิ์ออกเสียงแสดงความคิดเห็นในการทำงานนั้นมีผลอย่างมากต่อบรรยากาศในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน

ทีลาฮัน (Tilahun. 1998 : 68) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการนิเทศทางการศึกษาภายในสถานศึกษาตามความต้องการของประเทศที่กำลังพัฒนา : กรณีศึกษาประเทศเอธิโอเปีย ผลการวิจัยพบว่า ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาประถมศึกษามีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยใช้รูปแบบต่างกันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิตการสอนโดย ศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน ทั้งนี้กิจกรรมดังกล่าวจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการปฏิบัติในลักษณะของการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

มูรานกิ (Murangi. 1996 : 254) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบียต่อการศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและการยอมรับในการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับในการนิเทศการสอนของครูได้รับการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ จุดมุ่งหมายหลักสำคัญที่สุดสำหรับครู คือ การได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอน ครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่า การนิเทศมีความจำเป็น แนวคิดในการศึกษาและบทบาทในการนิเทศในนามิเบีย ทำให้แรงจูงใจของครูมีการยอมรับในการเรียนและ

พัฒนาการกระทำ มีผลต่อความเป็นอยู่ในอาชีพครู การนิเทศการสอนในนามิเบีย มีการปรับเปลี่ยนด้านปรัชญา สมัยก่อนมีนโนบายควบคุมครู ซึ่งปัจจุบันเป็นแบบประชาธิปไตย การนิเทศเป็นความต้องการการปฏิรูปการศึกษา การนิเทศจะเป็นส่วนช่วยปรับปรุงการศึกษา ศึกษานิเทศก์เป็นผู้คอยแนะนำ เสนอแนวคิดใหม่ รวมทั้งประเมินผลการทำงานของครูด้วย

โอโกะมากะ (Ogomaka.1986 : 3563-A) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแองเจอลิซ พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนาส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน การสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

งานวิจัยในประเทศ

กิตติชัย แสงสว่าง และพรเทพ รู้แผน (2565 : 198) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีประสิทธิภาพการสอนโดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในอันดับสูงสุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ช่อลัดดา สิมมา (2562 : 1) การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของKrejcie และ Morgan ทำการสุ่มตามระดับชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน

(Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test Independent) ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สร้างความเข้าใจ ขจัดความขัดแย้งภายในกลุ่มเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับความรู้และความสามารถสนับสนุนการพัฒนาของครู ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง สร้างความตระหนัก และความรู้ความเข้าใจของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดระบบโครงสร้าง วางแผน และดำเนินงานตามแผน เน้นการทำงานเป็นทีมประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย พร้อมทั้งกำกับ ติดตาม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ญาณี ญาณะโส (2562 : 304 – 317) การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถนศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบทบาทในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การนิเทศระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายใน จัดให้มีการประชุมชี้แจงมอบหมายงานที่ชัดเจน รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ

นวรัตน์ อายุยืน (2561 : 910 - 921) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และ 4) แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561 : 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มะรอฟี เจะเลาะ (2561 : 145 -157) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) พฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .76

นิภาวรรณ์ ศิริ (2561 : 536 - 555) การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2560 จำนวน 210 คน ซึ่งคัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคร์ท (Rating Scale) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และ 2) แบบวัดการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจำนวน 54 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 2) การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก

ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3) การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การนิเทศภายในสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.33^{**} + .69^{**} X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $\hat{Z}_y = = .71^{**} Z_x$ จากผลการวิจัยที่พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาและให้สถานศึกษาวิเคราะห์ นโยบายส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาแล้วจัดทำแผนงานและโครงการส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งนำนโยบายสู่การปฏิบัติจริง เมื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษามีคุณภาพสูงขึ้นซึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสูงขึ้น

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558 : 123 - 132) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 51 โรงเรียน ครูและบุคลากร จำนวน 4,847 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. ออนไลน์. 2564)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 4,847 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เปิดตารางหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1986 : 345 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด 2554 : 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูของสถานศึกษาแต่ละจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในจังหวัดชลบุรี จำนวน 219 คน และจังหวัดระยอง จำนวน 138 คน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา

จังหวัด	ประชากร ครูและบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง ครูและบุคลากร
ชลบุรี	2,974	219
ระยอง	1,873	138
รวม	4,847	357

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 ข้อความ แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง จำนวน 6 ข้อ
1.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ
1.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม จำนวน 6 ข้อ
1.4 การพัฒนาหลักสูตร จำนวน 6 ข้อ
1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 ข้อความ แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ความต้องการการดำรงชีวิต จำนวน 10 ข้อ
2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ จำนวน 10 ข้อ
2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า จำนวน 10 ข้อ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามาก, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 มาก

3 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 น้อย

1 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 น้อยที่สุด

3. สร้างข้อความที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อความ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 จำนวน 30 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขอคำแนะนำและตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความรายข้อว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ 1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ดังนี้ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้จากข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.27 ถึง 0.80 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.25 ถึง 0.71

6. นำข้อความที่ได้คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (C-Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach. 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 เท่ากับ 0.92

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นแล้วตามข้อ 6 ที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 ฉบับ ด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 น้อย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4. วิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ใช้ในการวิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 42)

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 68)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2560 : 206)

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกข้อความรายข้อ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 212)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้งฉบับ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 210)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 83)

2. การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Tatsuoka. 1988 : 36 - 37)

การสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 102)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X	แทน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
X_2	แทน การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
X_3	แทน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
X_4	แทน การพัฒนาหลักสูตร
X_5	แทน การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
Y	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0
Y_1	แทน ความต้องการดำรงชีวิต
Y_2	แทน ความต้องการความสัมพันธ์
Y_3	แทน ความต้องการเจริญก้าวหน้า
$\hat{Y}$	แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y จาก X ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z_x	แทน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

$\hat{Z}_y$ แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y จาก X ในรูปคะแนนมาตรฐาน

β แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$*$ แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และสมการพยากรณ์ของบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปรากฏผลดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.30	0.51	มาก	4
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.50	0.43	มาก	1
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.43	0.54	มาก	3
4. การพัฒนาหลักสูตร	4.46	0.46	มาก	2
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.26	0.57	มาก	5
รวม	4.39	0.44	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39 , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.50 , S.D. = 0.43) 2) การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.46 , S.D. = 0.46) 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X}$ = 4.43 , S.D. = 0.54) 4) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ($\bar{X}$ = 4.30 , S.D. = 0.51) และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 4.26 , S.D. = 0.57) ตามลำดับ

สรุปได้ว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพสูงสุดและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนต่ำสุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง จำแนกตามรายข้อ

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย	4.62	0.55	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.32	0.70	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.27	0.80	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนอยู่เสมอ	4.51	0.63	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตำรา เอกสาร หนังสือและสื่อ social media ต่างๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า	3.94	0.71	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณให้ครูศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่	4.14	0.74	มาก	5
รวม	4.30	0.51	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30 , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.62 , S.D. = 0.55) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.51 , S.D. = 0.63) 3) ผู้บริหาร

สถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.32 , S.D. = 0.70) 4) ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.27 , S.D. = 0.80) 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณให้ครูศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ ($\bar{X}$ = 4.14 , S.D. = 0.74) และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตำรา เอกสาร หนังสือและสื่อ social media ต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า ($\bar{X}$ = 3.94 , S.D. = 0.71)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อ

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มศักยภาพ	4.55	0.57	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอน	4.13	0.68	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร	4.57	0.57	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.44	0.68	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทัศคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.63	0.57	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.70	0.54	มากที่สุด	1
รวม	4.50	0.43	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50 , S.D. = 0.43)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ($\overline{X}$ = 4.70 , S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทัศคติที่ดีต่อวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.63 , S.D. = 0.57) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.57 , S.D. = 0.57) 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มศักยภาพ ($\overline{X}$ = 4.55 , S.D. = 0.57) 5) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\overline{X}$ = 4.44 , S.D. = 0.68) และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอน ($\overline{X}$ = 4.13 , S.D. = 0.68)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม จำแนกตามรายข้อ

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวางแผนงานร่วมกัน	4.51	0.62	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	4.25	0.79	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม	4.41	0.66	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	4.53	0.63	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.39	0.74	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้นำผลการประเมินไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.71	มาก	3
รวม	4.43	0.54	มาก	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 6 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.53 , S.D. = 0.63) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวางแผนงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.51 , S.D. = 0.62) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้นำผลการประเมินไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.46 , S.D. = 0.71) 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม ($\overline{X}$ = 4.41 , S.D. = 0.66) 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.39 , S.D. = 0.74) และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.79)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำแนกตามรายข้อ

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีกระบวนการจัดทำปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือจัดสร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน	4.53	0.62	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรอย่างเหมาะสม	4.41	0.66	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.58	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ	4.37	0.72	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลใช้หลักสูตร	4.49	0.64	มาก	2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 (ต่อ)

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบทั่วกัน	4.48	0.59	มาก	4
รวม	4.46	0.46	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง การพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46 , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีกระบวนการจัดทำปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือจัดสร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 4.53 , S.D. = 0.62) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.49 , S.D. = 0.58) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลใช้หลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.49 , S.D. = 0.64) 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบทั่วกัน ($\bar{X}$ = 4.48 , S.D. = 0.59) 5) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.41 , S.D. = 0.66) และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 4.37 , S.D. = 0.72)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำแนกตามรายข้อ

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	4.44	0.64	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.55	0.62	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.93	1.03	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.24	0.75	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.07	0.84	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.78	มาก	3
รวม	4.26	0.68	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26 , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 4.55 , S.D. = 0.62) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ($\bar{X}$ = 4.44 , S.D. = 0.64) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.32 , S.D. = 0.78) 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 4.24 , S.D. = 0.75) 5) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.07 , S.D. = 0.84) และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 3.93 , S.D. = 1.03)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปรากฏผลดังตาราง 9 - 12

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ความต้องการการดำรงชีวิต	4.40	0.46	มาก	1
2. ความต้องการความสัมพันธ์	4.34	0.49	มาก	2
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.33	0.49	มาก	3
รวม	4.36	0.45	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36 , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ความต้องการการดำรงชีวิต ($\overline{X}$ = 4.40 , S.D. = 0.46) 2) ความต้องการความสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.34 , S.D. = 0.49) และ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.33 , S.D. = 0.49)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความต้องการการดำรงชีวิตสูงสุดและความต้องการความเจริญก้าวหน้าต่ำสุด

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความต้องการการดำรงชีวิต จำแนกตามข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ความต้องการการดำรงชีวิต	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี	4.59	0.57	มากที่สุด	1
2. ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมและการติดต่อสะดวกรวดเร็วทันสมัย	4.47	0.64	มาก	6
3. ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.38	0.72	มาก	8
4. ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นหลักธรรมมาภิบาล	4.50	0.57	มาก	5
5. ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งต่างๆในโรงเรียนส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.43	0.62	มาก	7
6. ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน	4.54	0.63	มากที่สุด	3
7. ท่านมีความภาคภูมิใจอาชีพรับราชการครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคตในยุคไทยแลนด์ 4.0	4.57	0.60	มากที่สุด	2
8. ท่านได้รับสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	3.94	0.97	มาก	10
9. ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.04	0.99	มาก	9
10. ท่านได้รับอนุญาต ให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็น	4.51	0.69	มากที่สุด	4
รวม	4.40	0.46	มาก	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 10 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความต้องการการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40 , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี ($\overline{X}$ = 4.59 , S.D. = 0.57) 2) ท่านมีความภาคภูมิใจอาชีพรับราชการครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคตในยุคไทยแลนด์ 4.0 ($\overline{X}$ = 4.57 , S.D. = 0.60) 3) ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.54 , S.D. = 0.63) 4) ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็น ($\overline{X}$ = 4.51 , S.D. = 0.69) 5) ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นหลักธรรมมาภิบาล ($\overline{X}$ = 4.50 , S.D. = 0.57) 6) ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมและการติดต่อสะดวกรวดเร็วทันสมัย ($\overline{X}$ = 4.47 , S.D. = 0.64) 7) ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในโรงเรียนส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D. = 0.62) 8) ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.38 , S.D. = 0.72) 9) ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.04 , S.D. = 0.99) และ 10) ท่านได้รับสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ($\overline{X}$ = 3.94 , S.D. = 0.97)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จำแนกตามข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ความต้องการความสัมพันธ์	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร	4.28	0.71	มาก	7
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน	4.51	0.63	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.65	มาก	2
4. ท่านมีความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.59	มาก	2
5. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากผู้บริหาร	4.37	0.64	มาก	4
6. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.24	0.79	มาก	8
7. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหาร	4.24	0.80	มาก	8
8. ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	4.22	0.78	มาก	10
9. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานในโรงเรียน	4.36	0.70	มาก	5
10. ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและพัฒนาของโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0	4.31	0.69	มาก	6
รวม	4.34	0.49	มาก	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

จากตาราง 11 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34 , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.51 , S.D. = 0.63) 2) ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.46 , S.D. = 0.65) 3) ท่านมีความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.46 , S.D. = 0.59) 4) ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 4.37 , S.D. = 0.64) 5) ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.36 , S.D. = 0.70) 6) ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและพัฒนาของโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ($\overline{X}$ = 4.31 , S.D. = 0.69) 7) ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร ($\overline{X}$ = 4.28 , S.D. = 0.71) 8) ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.24 , S.D. = 0.79) 9) ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 4.24 , S.D. = 0.80) และ 10) ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.22 , S.D. = 0.78)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อสูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.20	0.82	มาก	10
2. ท่านได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.51	0.56	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.24	0.76	มาก	9
4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.26	0.66	มาก	8
5. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ เมื่อเปรียบเทียบกับงานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ	4.33	0.67	มาก	5
6. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.64	มาก	3
7. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.40	0.62	มาก	2
8. ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบันและความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	4.37	0.67	มาก	4
9. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ	4.30	0.67	มาก	7
10. ท่านได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ ให้สอดคล้องยุคไทยแลนด์ 4.0 จากผู้บริหาร	4.33	0.66	มาก	5
รวม	4.33	0.49	มาก	

สถาบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 12 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความต้องการการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33 , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ท่านได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 4.51 , S.D. = 0.56) 2) ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.40 , S.D. = 0.62) 3) ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.38 , S.D. = 0.64) 4) ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบันและความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.37 , S.D. = 0.67) 5) ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ เมื่อเปรียบเทียบกับงานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.33 , S.D. = 0.67) 5) ท่านได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องยุคไทยแลนด์ 4.0 จากผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 4.33 , S.D. = 0.66) 7) ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม ผลงานและความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.30 , S.D. = 0.67) 8) ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.26 , S.D. = 0.66) 9) ท่านได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.24 , S.D. = 0.76) และ 10) ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อสูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 4.20 , S.D. = 0.82)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปรากฏผลดังตาราง 13-14

ตาราง 13 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (X) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 (Y)	0.816*	0.000

*p < .05

จากตาราง 13 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับสูง (r_{xy}= 0.816*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทการนิเทศภายในในระดับมากแล้วแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 จะมีระดับมากด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X
Y_1	0.713*					
Y_2	0.561*	0.609*				
Y_3	0.615*	0.530*	0.612*			
Y	0.670*	0.637*	0.710*	0.759*	0.789*	0.816*

*p < .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่าตัวแปร 8 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับสูงถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร (X_4) กับความต้องการการดำรงชีวิต (Y_1) (r_{xy}= 0.768) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (X_2) กับความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Y_3) (r_{xy}= 0.530) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปรากฏผลดังตาราง 15-16

ตาราง 15 ค่าความแปรปรวนของบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	48.259	1	48.259	707.543	0.000*
Residual	24.213	355	0.068		
Total	72.472	356			

*p < .05

จากตาราง 15 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ดังแสดงผลในตาราง 16

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่ายของตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
a (Constant)	0.710	0.138		5.148	0.000
X	0.831	0.031	0.816	26.600	0.000
a = 0.710	$S.E._{est}$ = .138	R^2 = .666	Adjust R^2 = .665		

*p < .05

จากตาราง 16 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.710 + 0.831*X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.831*Z_x$ โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ร้อยละ 66.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (X) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 (Y) เพิ่มขึ้น 0.831 หน่วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูและบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 51 โรงเรียน ครูและบุคลากร จำนวน 4,847 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. ออนไลน์. 2564)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 4,847 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เปิดตารางหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1986 : 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2554 : 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูของสถานศึกษาแต่ละจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 ข้อความ โดยมีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.27 ถึง 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.92 มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	จำนวน 6 ข้อ
1.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	จำนวน 6 ข้อ
1.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	จำนวน 6 ข้อ
1.4 การพัฒนาหลักสูตร	จำนวน 6 ข้อ
1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 ข้อความ โดยมีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.25 ถึง 0.71 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 มี 3 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ความต้องการดำรงชีวิต	จำนวน 10 ข้อ
2.2 ความต้องการความสัมพันธ์	จำนวน 10 ข้อ
2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า	จำนวน 10 ข้อ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยสร้างตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรแล้วสร้างข้อความที่ใช้วัดตัวแปรทั้งสองแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบ

ความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาทดลองใช้เพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อความรายข้อรายคนและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 ฉบับ ด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4. วิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพมีมาก แต่การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีน้อย

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความต้องการการดำรงชีวิตมีมากแต่ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีน้อย

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ร้อยละ 66.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.710 + .831*X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .831*Z_x$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีกระบวนการจัดทำปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือจัดสร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน มีการทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย และมีการส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่งผลให้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558 : 123 - 132) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาวรรณ์ ศิริ (2561 : 536 - 555) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา พบว่าการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของช่อลัดดา สิมมา (2562 : 1) การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณี ญาณะโส (2562 : 304 - 317) การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถนศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความต้องการการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เกิดจากการที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี มีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน และได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จากที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนวรัตน์ อายุยืน (2561 : 910 - 921) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยมูนสัน (Munson. Online. 2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูในมลรัฐแอริโซนาประเทศสหรัฐอเมริกาโดยมีเป้าหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลว่าสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีแนวทางอย่างไรในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาของตนซึ่งมีผลกระทบต่ออัตราการลาออกและการหมดไฟในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่าสถานศึกษาที่มีบรรยากาศการทำงานดี บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561 : 3) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญมากต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตลอดจนครูได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี มีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน และได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติชัย แสงสว่าง และพรเทพ รู้แผน (2565 : 198) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในอันดับสูงสุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของมะรอฟี เจะเลาะ (2561 : 145 - 157) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .76 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาวรรณ์ ศิริ (2561 : 536 - 555) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ร้อยละ 66.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพราะบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ให้มีประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยนิภาวรรณ์ ศิริ (2561 : 536 - 555) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.33^{**} + .69^{**} X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $\hat{Z}_y = .71^{**}Z_x$

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีสาระสำคัญที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ส่วนเกี่ยวข้องควรให้

ความสำคัญและสามารถนำผลวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มศักยภาพ

2. ผลการวิจัยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรนำผลวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ไปวางแผนพัฒนา ส่งเสริม ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

3. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญและสามารถนำผลวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านความต้องการดำรงชีวิต ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปใช้ในสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความภาคภูมิใจอาชีพรับราชการครู และเล็งเห็นเป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคตในยุคไทยแลนด์ 4.0

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับโรงเรียนแต่ละแห่งได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). **แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง.** กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงฯ.

_____. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กิตติชัย แสงสว่าง และพรเทพ รู้แผน. (มกราคม - เมษายน 2565). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, **วารสารมหาจุฬาวิชาการ.** 9(1) : 197 - 212.

กฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2560). **หลักการจัดการและองค์การ**. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.

กุลจิรา คำมูล และธรินธร นามวรรณ. (2561). การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, **วารสารบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.** 15(68) : 123.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2555). การนิเทศในสถานศึกษา. **ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา.** (หน่วยที่ 8, น. 1 - 67). นนทบุรี : ศึกษาศาสตร์หาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล และคณะ. (ตุลาคม - ธันวาคม 2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชัฏอุดรธานี.** 10(37) : 282 - 292.

“ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556,” (4 ตุลาคม 2556). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 66 - 67.

ฆนัท ธาตุทอง. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

จรินทร์ อุตสาหะ, พรสวัสดิ์ ศิรสาตนันท์ และสุธี วรประดิษฐ์ (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชัฏอุดรธานี.** 8(2) : 17 - 31.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : วี. พริ้นท์.

ช่อลัดดา สิมมา. (2562). “การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน,” ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ. 2562 “สังคมผู้สูงวัย : โอกาสและความท้าทายของอุดมศึกษา”.** : 478 – 488. นครราชสีมา : วิทยาลัยนครราชสีมา.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.

ญาณี ญาณะโส. (2562). “การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด,” ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ “วิชาการล้านนาเพื่อการศึกษาและพัฒนา ยุค 4.0” ครั้งที่ 1.** : 304 – 317. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ณัฏฐ์พัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2562). “การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน”, **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**. 9 (2) : 166.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี, **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.** 8 (1) : 233 – 246.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). **การจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป.** กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

_____. (2556). **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม : หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

นรรัชต์ ฝันเชียร. (2562). **การเรียนการสอนในยุค 4.0 ต้องเป็นอย่างไร.** สืบค้นจาก https://www.trueplookpanya.com/blog/content/71421/-teaartedu-teaart-teaarttea-. 25 กันยายน 2564.

นวรัตน์ อายุยืน. (2561). “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.” **การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 18 และลำปางวิจัย ครั้งที่ 4.** : 910 - 921. ลำปาง : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

นิภาวรรณ์ ศิริ. (2561). “การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา,” **การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 18 และลำปางวิจัย ครั้งที่ 4.** : 536 – 555. ลำปาง : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

นุชลี อุปภัย. (2556). **จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ : วี. พริ้นท์ (1991).

บันลือ พฤกษะวัน. (2554). **มิติใหม่ในการสอนอ่าน.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

บรรจงค์ วรเศรษฐสุขศิริ. (2562). **การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในศตวรรษที่ 21.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). “การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.” **การประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ 2558 เรื่อง “วิจัยรับใช้ชุมชน สร้างสังคมฐานความรู้”.** : 123 - 132. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประภาพรรณ เส็งวงศ์. (2550). **การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีวิจัยในชั้นเรียน.** กรุงเทพฯ : อี.เค.บุ๊คส์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). **การนิเทศการสอน.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พระครูสมุห์บัญชา วฑฺฒโน(คันทรง) และพระครูกิตติญาณวิสิฐ. (มกราคม - เมษายน 2559), “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา,” **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ.** 3(1) : 80 - 87.

เพิ่มพูน ร่มศรี. (2558). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารจัดการการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี : มนตรี.

มะรอฟี เจะเลาะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส, **วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.** 13(1) : 145 - 157.

วันชัย อยู่ตรง. (2557). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

วิชัย มานะพิมพ์. (2556). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถกร.

สมาน อัศวภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิดทฤษฎี และการปฏิบัติ.** อุบลราชธานี : โรงพิมพ์อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สิริชัย มะเวชะ. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดป้อมแก้ว (อัครพงศ์ชนูปถัมภ์), **วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.** 10(2) : 203 - 211.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2554). **ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** ระยอง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2564). **สรุปข้อมูลทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2564.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://182.53.16.99/web/DMC65.pdf . สิงหาคม 2564.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สุชาริณี ปันก้อนและทศพล ธีฆะพร. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2561). การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42, **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.** 13(2) : 212 - 223.

สุรีรัตน์ เบญกูลและนันทิยา น้อยจันทร์. (เมษายน – มิถุนายน 2563). แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา .** 10 (2) : 110 – 120.

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2546). **19 วิธี จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ.** กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์

เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2564). **บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 12. : 979 - 991. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ .

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **ศาสตร์และศิลป์ในการนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ : กรมฯ.

อาคม มากมีทรัพย์. (2556). **จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา.** ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุดม เชยกีวงศ์. (2550). **หลักสูตรท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์.

Alderfer, C. P. (1972). **Existence relatedness and growth: Human needs in organizational setting**. New York : Free Press.

Glickman, C.D. (2004). **Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach. 6th** ed. Boston : Allyn and Bacon.

Harris, Ben M. (1985). **Supervisory Behavior in Education. 3nd** ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc.

Munson, C. (2002). **Teacher Motivation Deprivation : Individual and Institutional Response.** Ed. D. Dissertation. AZ : Northern Arizona University. (Online). Available : http://search.proquest.com/docview/305511147. 16 August 2022.

Murangi, V.K. (October 1996). "'Instructional Supervision in Namibia : a Study of High School Teacher and Supervisor Perceptions (Africa)," **Dissertation Abstracts International.** 59 (78) : 2547 - A.

Nesgley and Evans. (2004). **Handbook for Effective Supervision of Instruction.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Ogomaka, U. J. (1986). **The factors which motivative California credentials teacher to teach in Los Angeles Archdiocesan High School.** Dissertation Abstracts International, 46(12), 3563-A.

Spears, H. (1967). **Improving the Supervision.** New York : Prentice – Hall.

Tilahun, B. (1998). **The Kind of School Supervision Needed in Developing Countries : A Case Study of Ethiopia. Boston** : Allyn and Bacon.

Vroom, V. H. (1970). **Management and motivation.** Baltimore: Penguin.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร	อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง	อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. นายสีดา เทียบอุ่น	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
4. นางอัญชลี อิสสรารักษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
5. ดร.ขวัญใจ ศรีทาพักตร์	ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๔๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๔๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๔๔

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ นายสีดา เทียบอุ่น เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๔๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางอัญชลี อิสสรารักษ์

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๔๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ขวัญใจ ศรีทาพักตร์

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๙๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๖๙๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี "สุขบท"

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๖/ว ๗๓๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎร์อำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๗๓๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเชคกื่นยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับบริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๗๓๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวน (จันอนุสรณ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๗๓๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีราชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๗๓๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๗๓๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแกลง "วิทยสถาวร"

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกรณาธิป ขิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกรณาธิป ขิณวงษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๗๓๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญสามัคคีวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๗๓๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ ๔.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่านเพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีความสำคัญ และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคลที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนอยู่เสมอ					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตำรา เอกสาร หนังสือและสื่อ social media ต่างๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณให้ครูศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ						
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มศักยภาพ					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอน					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทัศคติที่ดีต่อวิชาชีพ					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวางแผนงานร่วมกัน					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้นำผลการประเมินไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีกระบวนการจัดทำปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือจัดสร้างขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรอย่างเหมาะสม					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลใช้หลักสูตร					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบทั่วกัน					
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สูงมาก
ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สูง
ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 น้อย
ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 น้อยมาก

ข้อที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านความต้องการการดำรงชีวิต						
1.	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี					
2.	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมและการติดต่อสะดวกรวดเร็วทันสมัย					
3.	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
4.	ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นหลักธรรมมาภิบาล					
5.	ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งต่างๆในโรงเรียนส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
6.	ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน					
7.	ท่านมีความภาคภูมิใจอาชีพรับราชการครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคตในยุคไทยแลนด์ 4.0					
8.	ท่านได้รับสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน					
9.	ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
10.	ท่านได้รับอนุญาต ให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็น					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านความต้องการความสัมพันธ์						
11.	ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร					
12.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน					
13.	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
14.	ท่านมีความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
15.	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากผู้บริหาร					
16.	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
17.	ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหาร					
18.	ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
19.	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานในโรงเรียน					
20.	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและพัฒนาของโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0					
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า						
21.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อสูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
22.	ท่านได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
23.	ท่านได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
24.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถและมีความสุขในการปฏิบัติงาน					

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
25.	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ เมื่อเปรียบเทียบกับงานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ					
26.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
27.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
28.	ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบันและความเจริญก้าวหน้าในอนาคต					
29.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ					
30.	ท่านได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ ให้สอดคล้องยุคไทยแลนด์ 4.0 จากผู้บริหาร					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง									
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตำรา เอกสาร หนังสือและสื่อ social media ต่างๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณให้ครูศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ									
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทัศคติที่ดีต่อวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อนเลื่อนวิทยฐานะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม									
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวางแผนงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (ต่อ)									
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้นำผลการประเมินไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาหลักสูตร									
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีกระบวนการจัดทำปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือจัดสร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)									
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบทั่วกัน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน									
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความต้องการการดำรงชีวิต									
1.	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมและการติดต่อสะดวกรวดเร็วทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นหลักธรรมมาภิบาล	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5.	ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ในโรงเรียนส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6.	ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ท่านมีความภาคภูมิใจอาชีพรับราชการครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคตในยุคไทยแลนด์ 4.0	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
8.	ท่านได้รับสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความต้องการการดำรงชีวิต (ต่อ)									
9.	ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
10.	ท่านได้รับอนุญาต ให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านความต้องการความสัมพันธ์									
11.	ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	ท่านมีความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16.	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17.	ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (ต่อ)									
18.	ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19.	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20.	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและพัฒนาของโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า									
21.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อสูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	ท่านได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	ท่านได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (ต่อ)									
25.	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ เมื่อเปรียบเทียบกับงานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
26.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
28.	ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบันและควาเจริญก้าวหน้าในอนาคต	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
29.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	ท่านได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ ให้สอดคล้องยุคไทยแลนด์ 4.0 จากผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก จ
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	
1	0.56
2	0.61
3	0.55
4	0.43
5	0.32
6	0.61
ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	
7	0.39
8	0.36
9	0.43
10	0.53
11	0.27
12	0.32
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	
13	0.80
14	0.46
15	0.77
16	0.75
17	0.77
18	0.75
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	
19	0.80
20	0.75
21	0.46
22	0.68

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)	
23	0.31
24	0.36
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	
25	0.61
26	0.61
27	0.32
28	0.32
29	0.32
30	0.38

จากตาราง 19 แสดงว่า แบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.27 ถึง 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความต้องการการดำรงชีวิต	
1	0.25
2	0.33
3	0.43
4	0.71
5	0.37
6	0.30
7	0.66
8	0.57
9	0.53
10	0.41
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	
11	0.51
12	0.44
13	0.56
14	0.68
15	0.65
16	0.42
17	0.56
18	0.60
19	0.65
20	0.60
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	
21	0.42
22	0.35

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (ต่อ)	
23	0.38
24	0.63
25	0.56
26	0.53
27	0.35
28	0.42
29	0.65
30	0.58

จากตาราง 20 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง จำนวน 30 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.25 ถึง 0.71 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวกรณาธิป ชิณวงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	2 กันยายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1 หมู่ 6 ตำบลพลิ้ว อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี 22190
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการครู ตำแหน่งครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนแกลง“วิทยสถาวร” ตำบลทางเกวียน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 22190

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2552	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2557	การศึกษาบัณฑิต กศ.บ. (จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี