

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ปัจจุบันทุกประเทศใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา ดังนั้นประเทศไทยเริ่มใช้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เน้นการพัฒนาคน ให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ พัฒนาค้นให้มีวินัย ใฝ่รู้ ใฝ่ดี 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 และทรัพยากรบุคคลของประเทศเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และใช้ความสามารถนั้นในการขับเคลื่อนประเทศ ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน (พาสนา จุรัตน์. 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 เป็นผู้ที่น่าผลการวิจัยเสนอแนะให้ครูใช้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และเป็นครูต้นแบบ (บรรจงรงค์ วรเศรษฐสุขศิริ. 2562 : 59) ให้รู้จักปรับปรุงวิธีการสอน ช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยในการปรับปรุงสื่อและเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพในด้านการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวัง

ดังนั้น ในการดำเนินงานการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการเพื่อโน้มน้าวใจคน ในการกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจให้เกิดพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน สถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นตัวกระตุ้น ปลุกเร้า ให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ เพราะแรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งปริมาณ และคุณภาพ (นริศรา ลีทธิชู. 2552 : 11) ซึ่งการร่วมมือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และรู้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกผูกพันต่องาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อุทิศตนและเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในสถานศึกษา

จากความสำคัญดังกล่าว บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะทำให้ครูเกิดความเข้าใจ เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน มีทัศนคติทางบวก เห็นถึงการนิเทศภายในเป็นการเสริมแรง เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษายบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 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 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เปิดตารางหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1986 : 345 อ้างถึงใน บุญชม 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

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารเป็นหัวหน้าสถานศึกษาเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพตนเอง มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ให้คำปรึกษา แนะนำการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน แนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การให้มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้อ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม การจัดการเรียนการสอน การจัดทำรายงานเอกสารหนังสือ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า จัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอน จัดประชุมอบรมให้ความรู้ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มศักยภาพ ให้คำปรึกษา แนะนำเทคนิควิธีการสอน การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร การส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพมีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งจะส่งผลไปสู่คุณภาพของนักเรียน

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ทีมงานหรือกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่มเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถและสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

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

การสอนและการบริหารหลักสูตร ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและ รายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การศึกษาเพื่อ พัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบ เชื่อถือได้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครู ด้วยวิธีการ ทางวิทยาศาสตร์ การค้นหาข้อเท็จจริง ปัญหาและสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการกำหนดปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยเป็น ประเด็นที่กำหนดแสดงถึงความต้องการคำตอบหรือคำอธิบายหรือหาข้อสรุป โดยใช้ กระบวนการวิจัยเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อผู้เรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร ต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิด การจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจ ในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

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

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

3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน คือ ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพในตนเองให้สมบูรณ์ ความต้องการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนา ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เลื่อนตำแหน่งหรือ

มอบหมายงานเพิ่มความรับผิดชอบ และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของตนเอง สามารถสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องยุคไทยแลนด์ 4.0 และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึคนึกคิดหรือตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

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

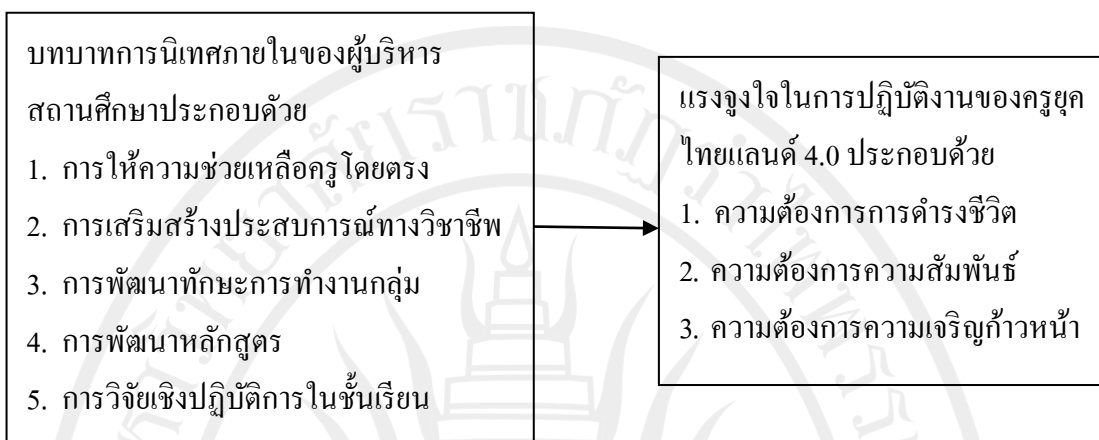
กรอบแนวคิดในการวิจัย

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง