

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

จรินทร์ อุตสาหะ และคณะ (2563 : 17 - 31) ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ที่อาศัยการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะครูและผู้บริหาร โรงเรียน โดยอาศัยหลักกรรมความเป็นกัลยาณมิตรได้แก่ ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข การช่วยเหลือเกื้อกูล การแนะแนวทางที่ถูกต้อง การยอมรับนับถือ

ซึ่งกันและกัน โดยที่ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง โดยมุ่งหวังความสำเร็จเป็น กระบวนการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นการกระตุ้นให้ครูมีความเจริญเติบโต และมีความเข้มแข็งในการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมมือกัน โดยใช้เทคนิค วิธีและกิจกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีความสามารถในการปฏิบัติงานและการควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะ มีการประสานสัมพันธ์และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ คุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนดีขึ้นกว่าเดิม

ญาณี ญาณะโส. (2562 : 304 - 317) สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารเป็นผู้นำในการดำเนินการ โดยมีการวางแผน ควบคุม การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีเทคนิค ชี้แนะ กระตุ้น ชักชวน ส่งเสริม เพื่อช่วยเหลือให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นและใช้เทคนิคการสอนที่ตอบโจทย์ ความต้องการของนักเรียนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุก ๆ ด้านเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนด

เพิ่มพูน ร่มศรี (2558 : 40) ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด หรือประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจหลัก

วิชัย มานะพิมพ์ (2556 : 41 - 42) ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งเป็นการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองทางการสอนเต็มตามศักยภาพ สร้างเจตคติที่ดีต่อ วิชาชีพครูและให้มีความตระหนักที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

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

แฮร์ริส (Harris. 1985 : 7) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินงานร่วมกับ บุคลากรในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอนสนับสนุนการเรียนรู้ การนิเทศ การศึกษามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสอนของครูแต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ การเรียนของนักเรียน

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 การช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ประสบการณ์ ส่งเสริมการกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่นักเรียนทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

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 และพัฒนาระบบการดำเนินงานของโรงเรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564 : 14) มีกระบวนการ ดังนี้

1. เตรียมการนิเทศ เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการจำเป็น นโยบาย ทิศทางการจัดการศึกษา ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้น

2. วางแผนการนิเทศ เป็นการกำหนดประเด็นการนิเทศ การวางแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ทั้งภายในหน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาผู้รับการนิเทศ รวมทั้งการกำหนดปฏิทิน วิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ และการประเมินรายงานผลการนิเทศ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการดำเนินการนิเทศการศึกษา

3. ปฏิบัติการนิเทศ เป็นการนำแผนการนิเทศสู่การปฏิบัติ ซึ่งการนิเทศอาจเป็นการเทศน์ ที่สถานศึกษา 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 กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน โดยตลอด ซึ่งในทุกขั้นตอนจะต้องมีการจัดการ การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การควบคุมและส่งเสริม สนับสนุนให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การเตรียมการนิเทศ โดยการประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็น แล้ววิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญ

2. การวางแผนการนิเทศ โดยหาทางเลือกในการพัฒนาออกแบบวิธีการนิเทศ และจัดสรรทรัพยากร

3. การจัดระบบงานและการให้ความรู้ในสิ่งที่ทำตามแผน
4. การดำเนินงานเป็นการปฏิบัติตามแผน
5. การประเมินผลการนิเทศ
6. การปรับปรุงแก้ไข

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

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศสภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนขณะนั้นมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ

2. การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการ มากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมารวมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรม และจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติเขียนเป็น โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียน

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

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียน สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 (2554 : 3) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคและ ความต้องการ การวางแผน ดำเนินการตามแผน การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลรายงานตามลำดับ ดังนี้

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

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งในทุกขั้นตอนจะต้องมีการจัดการ การประสานงาน การอำนวยความสะดวก และ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการณ์นิเทศ การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขและรายงานผลการนิเทศ

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระครูสมุห์ปัญญา วฑฺฒโน (คันทรง) และพระครูกิตติญาณวิสิฐ (2559 : 81) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ ชูรกรกิจกรมควบคุมการเรียนการสอน จัดระเบียบให้เป็นไปตามระเบียบ โดยการนำเทคนิคใหม่ 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 และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐ และเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 4) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าบุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา แต่ละแห่งของรัฐ 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 การนิเทศภายในสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักการศึกษา ให้ความสำคัญเห็นถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

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

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

บรรจงศักดิ์ วรเศรษฐสุขศิริ (2562 : 59) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้ประสาน (Coordinator) เช่น ประสานครูแต่ละระดับให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานชุมชน ผู้ปกครอง

2. บทบาทเป็นที่ปรึกษา (Consultant) โดยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครู และผู้รับ
การนิเทศทั่วไป
3. บทบาทเป็นผู้นำกลุ่ม (Group leader) คือ รู้วิธีที่จะทำงานร่วมกับกลุ่มให้ประสบ
ผลสำเร็จ
4. บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Evaluator) ได้แก่ เป็นผู้ประเมินผลการสอนประเมินผล
หลักสูตร
5. บทบาทในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรด้านการเรียนการสอนด้านการวัด
ประเมินผล
6. บทบาทเป็นนักวิจัย เป็นผู้ที่นำผลการวิจัยเสนอแนะให้ครูใช้ และดำเนินการวิจัย
โดยเฉพาะการวิจัยปฏิบัติการ
7. บทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการช่วยเหลือให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและ
ปรับปรุงพัฒนา
8. เป็นครูต้นแบบ คือ สามารถสาธิตการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ครู และแนะนำวิธี
การสอนแก่ครูได้

ศิริชัย มะเวชะ (2562 : 203 - 211) ได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
สถานศึกษาตามแนวคิดของ Glickman ว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) การพัฒนา
หลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

สุชาวิณี ปันก้อน และทศพล ธีระพร (2561 : 212 - 223) ได้กล่าวถึง การบริหารการนิเทศ
ภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด
นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการ
ให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) ด้านการเสริมสร้าง
ประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

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

บันลือ พฤกษ์วัน (2554 : 34) กล่าวว่า การติดตาม ประสานงานเพื่อพัฒนาระบบและ
กระบวนการการนิเทศ เป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามเงื่อนไข

หรือข้อตกลงที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้ตลอดจนการประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 139 - 140) ได้กล่าวถึงความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศไว้ดังนี้ คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศให้เกิดผลการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูเป็นคณะ
 - 1.2 ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการสม่ำเสมอเคารพหลักการและเหตุผล การปรับปรุงคุณภาพของงาน
2. กำหนดวิธีการหาข้อมูลศึกษาปัญหาและข้อบกพร่องงานวิชาการของโรงเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ
 - 2.1 เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน
 - 2.2 ปรึกษาหารือกับครูเป็นรายบุคคลและคณะ
 - 2.3 จัดประเมินผลงานวิชาการของโรงเรียน
 - 2.4 ศึกษาความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงงาน
 - 2.5 รับฟังข้อพิจารณาข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นจากบุคคลภายนอกโรงเรียน เช่น ศิษยานิเทศก์กรรมการโรงเรียน ผู้นำชุมชน เป็นต้น
3. กำหนดคกกิจกรรมการนิเทศภายในตามความต้องการและความจำเป็นตามสภาพของโรงเรียน 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 ร่วมวางแผนกับศิษยานิเทศก์ในการปรับปรุงงานของโรงเรียน

ศิวิทธิ์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546 : 7 - 8) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนไว้ว่ากิจกรรมและการทำงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้าน โดยจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 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 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการนิเทศให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการประเมินการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนและตัดสินใจการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 12) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

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

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 และ ไรน์ฮาร์ตซ์ (Beach and Reinhartz . 2000 : 16 - 18, อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์. 2555 : 48 - 49) ได้นำเสนอบทบาทของผู้นิเทศไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ (leader) ผู้นิเทศต้องแสดงภาวะผู้นำเพื่อโน้มน้าวให้ครูได้ทำการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

3. ผู้เอื้ออำนวย (facilitator) วัตถุประสงค์หลักของผู้นิเทศคือการพัฒนาครูให้มีความงอกงามในวิชาชีพ ผู้นิเทศต้องมีหน้าที่ในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้ครูซึ่งมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกันให้ปฏิบัติการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้ประเมิน (appraiser/assessor) เป็นบทบาทที่มีประเด็นโต้แย้งกันอยู่ นักวิชาการบางคนมองว่า การประเมินเป็นการทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ใช่ประโยชน์ของครูและบทบาท

ในการประเมินอาจทำให้เกิดความไม่พอใจ ของครูต่อผู้นิเทศ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบัน นักวิชาการกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่า การประเมินการสอน โดยผู้นิเทศที่อาจต้องปฏิบัติไปพร้อมกับการเสนอแนะและการช่วยเหลือสนับสนุนครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

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

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

จากทักษะของนักการศึกษาและนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถวิเคราะห์บทบาทของกรนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	นักวิชาการ														รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
7. การพัฒนา บุคลากรทาง การสอน	✓										✓		✓	✓	4
8. บทบาทในการ พัฒนาหลักสูตร		✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
9. บทบาทเป็นผู้ นำในการจัดการ เรียนการสอน		✓				✓							✓	✓	5
10. บทบาทเป็นผู้ นำในการประเมิน การสอน		✓									✓		✓		3
11. ด้านการให้ ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
12. ด้านการพัฒนา ทักษะการทำงาน กลุ่ม			✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
13. ด้านการเสริมสร้าง ประสบการณ์ ทางวิชาชีพ			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
14. ด้านการวิจัยเชิง ปฏิบัติการใน ชั้นเรียน			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			8

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	นักวิชาการ														รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
15. ผู้ที่เทศต้องเป็น นักสื่อสารที่ดี													✓		1
16. เปิดโอกาสให้ ครูรู้จักปัญหา ความต้องการ และพฤติกรรม ของนักเรียน														✓	1
17. เปิดโอกาสให้ เกิดการฝึกฝน การอยู่ร่วมกัน ของนักเรียนใน ระบอบ ประชาธิปไตย														✓	1

หมายเหตุ

[1] กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 12) , [2] ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 67 - 78) ,
 [3] สุชาริณี ปั่นก้อนและทศพล ชีวะพร (2561 : 212 - 223) , [4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน (2556 : 139 - 140) , [5] เสาวลักษณ์ บุญมาก และดร.ภูมินทร์ ตรีตรีสาร (2564 : 979
 - 991) , [6] สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546 : 7 - 8) , [7] บันดือ พฤกษ์วัน. (2554 : 34) ,
 [8] สุรรัตน์ เบญกุลและนันทยา น้อยจันทร์ (2563 : 110 - 120) , [9] สิริชัย มะवेशะ (2562 : 203 -
 211) , [10] ปณิตดา ศิริพัฒนกุล (2558 : 123 - 132) , [11] บรรจงศักดิ์ วรเศรษฐสุขศิริ (2562 : 59) ,
 [12] Glickman (1990 : 245 - 297) , [13] Beach และ Reinhartz (2000 : 16 - 18) , [14] Burr et al.
 (1999 : 145)

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 และตรีภูมิินทร์ ตรีตรีศวร (2564 : 979 - 991) ได้กล่าวถึงการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงว่า การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอน ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการนิเทศภายใน สืบสวนปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ ความต้องการของครูผู้สอนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ประชุมชี้แจงแนวทางและจุดเน้นการนิเทศภายใน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดปฏิบัติการนิเทศภายใน สังเกตการสอนของครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร สนับสนุนการจัดทำคู่มือ เอกสาร ตำรา วัสดุ โสตทัศนอุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดำเนินการนิเทศภายใน รวมทั้งมีการประเมิน ปรับปรุง แก้ไขอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สุรรัตน์ เบญจกุล และนันทิยา น้อยจันทร์ (2563 : 113) ได้กล่าวถึงการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูที่ยังมีประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนน้อยหรือยังควรได้รับการเสนอแนะเพิ่มเติมได้มีโอกาสได้รับการเสนอแนะจากคุณครูผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ใช้วิธีการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการประชุมประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเมื่อมีเรื่องที่มีความจำเป็นต้องมีการพิจารณาแก้ไขอย่างเร่งด่วน , จัดทำ SWOT วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ในองค์กรเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงร่วมกัน , มีการสัมมนาประชุมในกลุ่มย่อย เช่น ระดับสายชั้นหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

ผู้บริหารควรเป็นผู้นิเทศการเรียนการสอนด้วยตนเองตามกระบวนการในทุกขั้นตอน หรืออาจมอบหมายรองผู้อำนวยการ, หัวหน้ากลุ่มสาระ, หัวหน้าสายชั้น ซึ่งเป็นผู้ที่มีโอกาสใกล้ชิดผู้รับการนิเทศมากกว่า ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศเพิ่มเติมด้วย ผู้บริหารนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรและต้องมีแผนหรือปฏิทินการนิเทศที่มีลำดับขั้นตอนและกำหนดการในการนิเทศอย่างชัดเจนหลังการนิเทศควรจัดทำเป็นคู่มือ, แบบสรุปการนิเทศเป็นแผนปฏิบัติงาน โดยต้องทำอย่างยั่งยืน และให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มี Feedback แก่กันและกัน มีการถอดบทเรียนจากการรับการนิเทศเพื่อนำผลการนิเทศมาปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

สิริชัย มะเวชะ (2562 : 203 - 211) ได้กล่าวถึง การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง คืองานเกี่ยวกับการช่วยเหลือครูด้านการปรับปรุงการสอน โดยการนิเทศแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจ เมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับทำให้ไม่รู้สึกว่าการถูกปล่อยให้อยู่ตามลำพังและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงาน

ปนัดดา สิริพัฒนกุล (2558 : 123 - 132) ได้กล่าวถึง การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง คือ การสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การให้คำแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การให้มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม การจัดการเรียนการสอน การจัดทำเอกสารหนังสือมาให้ครูศึกษาค้นคว้า จัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอน จัดประชุมอบรมให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

กลิคแมน (Glickman, 2004 : 32 - 33) ได้กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นการช่วยเหลือครูผู้สอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. การนิเทศแบบคลินิก มีลักษณะ ดังนี้

1.1 เป็นเทคโนโลยีสำหรับปรับปรุงการเรียนการสอน

1.2 เป็นการดำเนินงานที่มีการวางแผน และจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะ

เสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน

1.3 เป็นการนิเทศที่ยึดจุดประสงค์เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการให้การพัฒนาครูและผู้เรียน

1.4 ยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ

1.5 ต้องการความเชื่อมั่นและจริงใจต่อกันซึ่งจะแสดงออกในการเข้าใจซึ่งกัน

และกัน การให้การสนับสนุนและการอุทิศตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.6 เป็นการดำเนินอย่างเป็นระบบ แต่ในบางสถานการณ์ก็สามารถยืดหยุ่นได้ และมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง

1.7 เป็นการสร้างหรือแสวงหาแนวทางในการประสานระหว่าง การวางแผน การสอนในอุดมคติกับพฤติกรรมการสอนจริง

1.8 ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนมากกว่าครูผู้สอน

1.9 ผู้นิเทศต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

2. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ในการนิเทศการสอนนั้นถ้าผู้นิเทศไม่สามารถดำเนินการเองได้ จำเป็นต้องใช้ทักษะการวางแผนการจัดการ ซึ่งต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ช่วงเวลา จำนวนครูที่ต้องการรับการนิเทศ การนิเทศควรใช้รูปแบบใด รวมไปถึงผู้ที่จะมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือแก่ครู การที่ครูช่วยเหลือครูด้วยกันเองเป็นการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ถ้าครูผู้สอนมีทักษะในการสังเกต และเข้าใจรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิกเป็นอย่างดี ส่วนบทบาทของผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ฝึก โดยการเตรียมครูให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ ผู้ควบคุมกำหนดการ 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 การสาธิตและหลักการสาธิตนั้นต้องมีการวิเคราะห์และการอภิปรายผลถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. การช่วยเหลือด้านการสอน เป็นการวางแผนและการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในการดำเนินงานนั้นต้องมีความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจะทำให้การสอนพัฒนาขึ้น

5. การช่วยเหลือด้านวิธีการและเครื่องมือ เป็นการช่วยเหลือในกรณีที่ครูผู้สอนขาดความสามารถในการถ่ายโยงความรู้ที่ได้รับ จึงจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนในเฉพาะด้านให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

6. การช่วยเหลือด้านการประเมินผล เป็นการให้ความรู้ในด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ครูนำมาใช้ในการตัดสินผลการเรียนตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

7. การให้คำปรึกษาเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดการเรียนการสอนผู้นิเทศควรใช้เทคนิค วิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม ทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

สรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพตนเอง มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน แนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การให้มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม การจัดการเรียนการสอน การจัดทำเอกสารหนังสือมาให้ครูศึกษาค้นคว้า จัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอน จัดประชุมอบรมให้ความรู้ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

ความหมายการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพดังนี้

เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรีภูมิินทร์ ตรีศรีสุวรรณ (2564 : 979 - 991) ให้ความหมายการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพครูว่า การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูให้ก้าวหน้า สำรวจความต้องการในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู จัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู ปฐมนิเทศครูใหม่ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย จัดให้มีคณะกรรมการหรือวิทยากรแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ พัฒนาครูด้วยการอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ เป็นต้น

สุริรัตน์ เบญจกุลและนันทยา น้อยจันทร์ (2563 : 114) ให้ความหมาย การพัฒนาทางวิชาชีพ คือ โรงเรียนจัดหาเอกสารแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร โดยเฉพาะครูผู้ช่วยและครูรุ่นใหม่ ๆ ที่อาจยังไม่เข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพเท่าที่ควร เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพครู หรือถ้าครูสอนวิชาที่ไม่ตรงเอกหรือความถนัดก็สนับสนุนให้พัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม เน้นการส่งครูเข้ารับการอบรม

มีแนวคิดที่พัฒนาครูเพื่อให้ครูมาพัฒนานักเรียน โดยโรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการอบรมให้ทั้งหมด ถือว่าเป็นการลงทุนเรื่องคนถือว่าการลงทุนที่คุ้มค่า

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558 : 123 - 132) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพเป็นการดำเนินการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวกับการสอน การให้คำปรึกษา แนะนำเทคนิควิธีการสอน การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร การส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพมีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 86) ได้กำหนดการสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพของครูนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถในการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู การจัดทำเพิ่มสะสมงานรวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้ร่วมงานกับผู้ปกครองและชุมชน

กลิคแมน (Glickman, 2004 : 342) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพว่าสิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูมี ดังนี้

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

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มศักยภาพ ให้คำปรึกษาแนะนำ เทคนิค วิธีการสอน การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร การส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง

จัดประชุม เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งจะส่งผลไปสู่คุณภาพของนักเรียน

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ความหมายการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ดังนี้

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

สุริรัตน์ เบญจกุลและนันทิยา 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 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเป็นการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาพร้อมกันให้ครูทุกคนได้สื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ที่มีการประเมินผลงานของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น และการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 88) ได้กำหนดการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มว่า การทำงานกลุ่มเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนาทีม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิกจะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม

ทุกคน ในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ดังนี้

1. การจัดการให้ครูในสถานศึกษามีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกัน เพื่อการมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน
2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ในการใช้วิธีการระดมสมองโดยการใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณาและเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป
3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นกลุ่มจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจน เหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะที่เดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการร่วมคิดร่วมทำ โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนไม่ควรใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของคนอื่น จะทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญกำลังใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 85) ได้กำหนดว่า การทำงานกลุ่มนั้นผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูทุกคนในสถานศึกษาได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ โดยสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้คิดใหม่ ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีกระบวนการที่สำคัญ คือ ครูทุกคนในสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่รู้ เรียนรู้ภาระงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง รวมทั้งเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมายชีวิตของตน ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีวิธีการคิดอย่างไตร่ตรอง การพัฒนาวิธีคิดทำให้ครูสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการทำงานของครูในสถานศึกษา ร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รวมทั้งร่วมกันหาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ที่สำคัญคือ ครูทุกคนต้องได้รับการสนับสนุนให้ถ่าย โยงและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนา

ความคิด ความกลมเกลียว ความฉลาด เกิดเป็นศักยภาพของกลุ่มครู ประสิทธิผลที่เกิด คือ ทำให้สมาชิกทุกคนมีวิถีคิดอย่างเป็นระบบ มีวิธีการถ่ายทอดที่เป็นระบบวิถีคิดและวิธีถ่ายทอดนี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามระบบย่อยของสถานศึกษา ลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกช่วยให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว

กลิคแมน (Glickman, 2004 : 343) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นกลุ่มเป็นการเรียนรู้ การทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความต้องการของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นบุคคลและเน้นงานมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดยังขาดอยู่ โดยผู้นำกลุ่ม ต้องตระหนักถึงบทบาทที่เน้นทั้งงานและเน้นทั้งบุคคลเป็นหน้าที่ที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้นผู้นำจะต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนในกลุ่มให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่ามิมีบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกในกลุ่มดำเนินงาน โดยได้รับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกกับผู้นำ

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ทีมงานหรือกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถและสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

4. การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายการพัฒนาหลักสูตร นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

สุริรัตน์ เบญจกุลและนันทิยา น้อยจันทร์ (2563 : 114 - 115) ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการจัดประชุมร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล มีการระดมความคิดเห็นจากครู ให้ครูได้เข้าใจหลักสูตรแกนกลาง และสถานศึกษาอย่างถ่องแท้ เพื่อสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และจัดทำแบบบันทึกข้อมูลร่วมกัน บางโอกาสจำเป็นต้องขอความคิดเห็นและความร่วมมือจากผู้ปกครอง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาควร มีกระบวนการจัดทำที่ชัดเจน โดยต้องอิงหลักหลักสูตรแกนกลางและสอดคล้องสภาพที่แท้จริงและความต้องการของท้องถิ่น มีการประเมินการใช้หลักสูตรควบคู่ไปกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ สิ้นปีการศึกษานำผล

การประเมินการใช้หลักสูตรมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อทำการปรับปรุง ปรับเปลี่ยนทั้งหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

กุลจิรา คำมูล และธรินธร นามวรรณ (2561 : 123) ได้กล่าวว่า หลักสูตรถือเป็นหัวใจของการศึกษาเพราะใช้เป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้านตามทิศทางและความมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษา โดยภาพรวมในระดับประเทศเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรในระดับสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียนโดยตรงในระดับชั้นเรียนหลักสูตร มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะ ที่สังคมคาดหวังหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษามีบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญของงอกงามของบุคคลสามารถปลูกฝังพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจการเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมสามารถให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้เต็มศักยภาพนอกจากนี้ยังเป็น โครงการ แผนงาน ข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษากรุและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

ฉันท ชาติทอง (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 ก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ผู้เินเทศต้องพิจารณาว่าหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และประสบการณ์การสอนของครูผู้สอนแต่ละคนมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เหมาะสมก็ควรปรับปรุงใหม่ กล่าวคือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนไม่มากนักจะเหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรแบบลอกเลียนแบบ ซึ่งครูเหล่านี้จะมีการปรับปรุงหลักสูตรเพียงเล็กน้อย แต่ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์

การสอนปานกลาง ครูกลุ่มนี้จะขาดความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตรจึงจำเป็นต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรจากภายนอก และสำหรับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ การสอนสูงจะมีส่วนร่วมในการแสดงการพัฒนาหลักสูตรแบบลอกเลียนแบบ พร้อมทั้งสามารถให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ควรที่จะพัฒนาหลักสูตร 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 ความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกัน บริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

2. การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 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/องค์กร ในทุกฝ่ายได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลายและขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

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 การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

1. สถานศึกษานำผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

2. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการพัฒนาและการปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างมีอิสระ สามารถพิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบ คือ 1) รูปแบบของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 2) แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ในระดับเขตการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญระดับจังหวัดและรัฐบาล รวมทั้งสำนักพิมพ์ที่พิมพ์หนังสือแบบเรียนออกมา 3) ระดับความร่วมมือของครูกับหลักสูตรในแต่ละประเภท

สมาน อัสวภูมิ (2551 : 280) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. กำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร
2. ศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียนกลุ่มเป้าหมาย
3. เลือกสาระเนื้อหาการเรียนรู้แนวการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล

4. จัดทำเป็นเอกสารหลักสูตรเพื่อนำไปใช้

เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor and Alexander. 1974 : 2 อ้างถึงในอุดมเชยกิจวงศ์ 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 โดยตัดสินใจเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสม

1.3 การใช้หลักสูตร หลังจากเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้วต้องกำหนดขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ คือ การเลือกการเรียนการสอนและวัสดุสื่อที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

1.4 การประเมินผลหลักสูตรเน้นที่การประเมินตัวหลักสูตรคุณภาพของการสอนและพฤติกรรมทางการเรียนของผู้เรียน ผลจากการประเมินจะช่วยให้สามารถตัดสินใจได้ว่ายังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไขหรือควรยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีกระบวนการจัดทำปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือจัดสร้างขึ้นมาใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการ ของสังคมปัจจุบันมีขั้นตอน ดังนี้ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพแวดล้อม จัดทำ โครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ การนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนและการบริหาร หลักสูตร ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง รับทราบ

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนี้

สุริรัตน์ เบญกุล และนันทิยา น้อยจันทร์ (2563 : 115) ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีความสำคัญจำเป็นต้องมีการจัดทำควบคู่ไปกับการ จัดการเรียนการสอน โรงเรียนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยให้มากที่สุดเท่าที่พอจะ จัดสรรให้ได้ โดยจัดทำเป็นโครงการอยู่ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา เพื่อสามารถ กำหนดงบประมาณได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ครูได้จัดหาแบบอย่างในการทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างอิสระตามความสนใจและจากปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริงผู้บริหาร ต้องมีการติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็น ความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยในชั้นเรียน

สุชาวิณี ปั่นก้อน และทศพล ธีระพร (2561 : 212 - 223) ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ว่า คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรม เสริมอื่น ๆ ได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 23) ได้กำหนดแนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการใน ชั้นเรียนเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบ เชื่อถือได้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ตามปกติของครูและเขียนรายงานสั้น ๆ มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ประโยชน์ของการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเล็ก ๆ ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ ไม่เพิ่มภาระให้แก่ครูมากสอดคล้อง กับเจตนารมณ์

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

1. ผู้เรียนและการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบเชื่อถือได้
2. ส่งเสริมให้ครูส่วนใหญ่พัฒนาทักษะการทำวิจัย และเป็นฐานสู่การทำวิจัยขั้นสูงหรือเป็นครุนักวิจัยต่อไป
3. ครูมีผลงานวิชาการที่ชัดเจน ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพ
4. ครูมีระบบและวิธีการทำงานอย่างครุมืออาชีพ เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง
5. ส่งเสริมให้มีประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความเชื่อมั่นได้สูง

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

ขอบข่ายการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขอบข่ายการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552 : 90 - 101) ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยเป็นประเด็นที่กำหนดแสดงถึงความต้องการคำตอบหรือคำอธิบายหรือหาข้อสรุปโดยใช้กระบวนการวิจัยทั้งนี้

ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยจะกำหนดจากปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานหรือกำหนดจากความต้องการพัฒนางานซึ่งถ้าเป็นข้อความที่เขียนในลักษณะคำถาม อาจเรียกว่าคำถามวิจัย เช่น มีแนวทางใดที่จะช่วยแก้ไขให้ผู้เรียนเขียนตัวหนังสือได้ถูกต้องลายมือสวยงามถ้าข้อความที่เขียนมีลักษณะเป็นประโยชน์บอกเล่าก็คือข้อความของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การวิจัย เช่น เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขให้ผู้เรียนเขียนหนังสือได้ถูกต้องและมีลายมือสวยงาม

การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัยเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาและเลือกให้เหมาะสม โดยเริ่มจากการเลือกปัญหาที่น่าสนใจสำคัญและเกิดประโยชน์จริง สำหรับการวิจัยแบบง่ายจะเหมาะสมกับปัญหาและเป้าหมาย การวิจัยที่เล็กไม่ถึงกับเล็กน้อยมากหรือง่ายมาก ๆ และไม่ใช่ปัญหาใหญ่เกินที่ต้องใช้การวิจัยที่ซับซ้อน จึงจะต้องตอบคำถามได้ ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนปกติของครูปัญหาการวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้การวิจัยแบบง่ายจะมีอยู่มากแนวคิดในการทำวิจัยแบบง่าย ครูอาจจะเริ่มจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือประเด็นที่ครูต้องการพัฒนา

เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนประเด็นปัญหาที่ครูบันทึกหลังสอนอาจเป็นปัญหาที่สำคัญซึ่งครูสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยได้

2. การกำหนดวิธีการวิจัยหรือวิธีหาคำตอบหรือวิธีการแก้ปัญหาพัฒนางาน การกำหนดวิธีการวิจัยเป็นขั้นของการวางแผนดำเนินการวิจัย ถ้ากำหนดวิธีการได้เหมาะสมกับ ปัญหาวิจัยครอบคลุมและชัดเจนจะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยมีประสิทธิภาพบรรลุผลได้ง่ายและ การวางแผนที่จะทำให้กระบวนการวิจัยน่าเชื่อถือได้มาก ประกอบด้วย

2.1 วิธีการจะดำเนินการกับใครที่ไหนอย่างไรบ้าง เก็บรวบรวมข้อมูลอะไร อย่างไรด้วยเครื่องมืออะไร (ถ้ามี) เพื่อที่จะได้ข้อมูลครบถ้วนและตรงตามความต้องการ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำอย่างไรจึงจะได้ข้อสรุปเพื่อเขียนคำตอบได้ (หัวข้อนี้ อาจเขียนรวมกับวิธีการวิจัย)

2.3 แผนเวลาการดำเนินการว่าจะทำอะไรเมื่อไรเป็นต้น

3. รวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด เป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าวางแผนไว้ดีขั้นนี้ก็ดำเนินการได้สะดวก ในการดำเนินการวิจัยแบบง่ายขั้นตอนการรวบรวม ข้อมูลจะดำเนินการร่วมกับขั้นการจัดการเรียนรู้และวัดประเมินผลการเรียนรู้เพราะข้อมูลที่รวบรวม ได้จากสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างจัดการเรียนรู้โดยครูบันทึกไว้ทั้งระหว่างเรียนและบันทึกหลังเรียนและ จากการวัดประเมินผลที่ได้กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้อาจเทียบได้กับขั้นสังเกตผลที่เกิดขึ้นใน การดำเนินการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานจากการใช้นวัตกรรมสำหรับครูข้อมูลสำคัญที่ใช้คือข้อมูล จากบันทึกหลังสอนถ้าครูมีระบบการบันทึกข้อมูลหลังสอนที่ดีจะทำให้มีข้อมูลที่มีคุณภาพที่จะใช้ ในการวิเคราะห์สรุปต่อไปได้ดี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสม กับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัยอย่างมีระบบและรอบคอบจะช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมมา ครบถ้วนสมบูรณ์และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หรือจัดกระทำให้ได้ความหมายที่จะนำไปสู่ การตอบคำถามการวิจัยหรืออธิบายผลตามเป้าหมายของการวิจัยที่อยากทราบการวิเคราะห์ข้อมูลจะ ดำเนินการหลายลักษณะขึ้นอยู่กับกำหนดวิธีการวิจัยในขั้นที่ 2 ให้มีความเหมาะสมกับปัญหา หรือเป้าหมายของการวิจัยประกอบด้วย

4.1 การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะการสรุปตีความ (เชิงคุณภาพ) โดยไม่ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติ (เชิงปริมาณ)

4.2 การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพร้อมกับการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบบ้างแต่ไม่ซับซ้อน เช่น คำร้อยละหรือค่าเฉลี่ยประกอบการตอบ คำถาม การวิจัย

4.3 การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้การคำนวณทางสถิติ ทั้งซับซ้อนหรือไม่ซับซ้อนก็แล้วแต่ความเหมาะสมในการตอบคำถามการวิจัยเรื่องนั้น ๆ

สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนใหญ่จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสังเกต การสอบถามหรือการตรวจสอบผลงาน โดยครูได้บันทึกไว้ในบันทึกหลังการสอนเป็นหลักในการวิเคราะห์ โดยมีการใช้ค่าสถิติ ชั้นพื้นฐาน 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

นรรีชต์ ผีนเชียร (ออนไลน์, 2562) ได้กล่าวถึงการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นยุคที่การศึกษา เป็นเรื่องมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนให้มีความรู้ แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ ดังนั้น นอกจากให้ความรู้แล้ว จะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรักที่จะเรียน มีคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในการก้าวสู่การศึกษาในยุค Thailand 4.0 นั้น กระทรวงศึกษาธิการได้วางแนวทางปฏิรูปการศึกษา เพื่อตอบสนองการพัฒนาไว้ดังนี้

1. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อช่วยในการเพิ่มศักยภาพในการติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศ

2. ส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์
3. พัฒนาทักษะและกระบวนการคิดวิเคราะห์ให้ผู้เรียน
4. การปรับหลักสูตรการเรียนการสอน ให้ทันสมัยสอดคล้องกับโลกยุคใหม่
5. พัฒนาปรับปรุงตำราเรียนให้มีมาตรฐาน 5 ดาว
6. บริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กอย่างเหมาะสม
7. พัฒนาระบบของครูจากผู้สอนเป็นโค้ช
8. การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ภายใต้โครงการ โรงเรียนดีใกล้บ้าน

จากทั้งหมดนี้ ถ้าเราวิเคราะห์จากแนวทางปฏิรูปของกระทรวงศึกษาธิการแล้วเราก็สามารถสร้างสรรค์การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้โดยใช้แนวคิดด้วยต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สองภาษา ภาษาอังกฤษเข้ามามีบทบาทอย่างมากการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกันทั้งสองภาษา จะทำให้ผู้เรียนใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เกิดความเคยชินกับการใช้ภาษามากขึ้น มีความกล้าที่จะใช้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของผู้เรียน เพราะภาษาโดยเฉพาะภาษาต่างประเทศจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้มากขึ้นทำให้มีโลกทัศน์กว้างขึ้น

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

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

4. การเรียนรู้แบบโครงการส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้แบบโครงการจะช่วยให้ผู้เรียนกำหนดปัญหา สมมติฐาน ได้ร่วมมือกันวางแผนและใช้ความคิดอย่างเป็นระบบตามหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้จากข้อสรุปต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การนำเสนอโครงการที่สร้างสรรค์

5. ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน เน้นให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณและเกิดประโยชน์ ส่งเสริมการเรียนการสอนและมุ่งหมายให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง

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

ดังที่กล่าวมาข้างต้นแลเห็นได้ว่า ไทยแลนด์ 4.0 เป็นสิ่งที่ดี ประเทศจะต้องมีนวัตกรรมเป็นของตนเองอย่างแน่นอน ฉะนั้น การศึกษา 4.0 เป็นส่วนหนึ่งของไทยแลนด์ 4.0 ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ จึงต้องอาศัยทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือ โดยเฉพาะครูต้องปรับการเรียนการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา (STEM) และ Active Learning นำมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ การปฏิรูปการศึกษาต้องเน้นที่ห้องเรียน ติดตามพฤติกรรมการสอนของครูโดยสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีมาตรฐานเดียวกัน ภายใน 10 ปี รูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ไม่ยากนัก แม้ว่าการก้าวสู่ยุค 4.0 นั้นยังไม่มีสิ่งใดการันตีได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดผลทางบวกหรือทางลบกับประเทศไทย แต่ก็ต้องยอมรับว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคสมัยนี้ย่อมเป็นความกดดันที่เราจะต้องปรับเปลี่ยนถ่ายสังคมไทยจากยุค 3.0 ให้ไปสู่ยุค 4.0 ให้เร็วที่สุด เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองกับนานาอารยประเทศในเรื่องต่าง ๆ ยิ่งเราเปลี่ยนถ่ายช้า การเติบโตของประเทศก็จะช้าซึ่งไม่เป็นผลดีเลยกับโลกที่อยู่ในยุคสมัยแห่งความรวดเร็วเช่นนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

ในการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจจะได้กล่าวถึง ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

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

ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้น การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ สำหรับความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

กฤษดา เขียววัฒนสุข (2560 : 167) ได้กล่าวถึง การจูงใจเป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามที่ตนเองมีอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองด้วย การจูงใจจึงนำไปสู่ผลประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ของพนักงานที่จะได้ในเวลาเดียวกันด้วย

ธร สุนทรายุทธ (2556 : 246) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่ อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการแรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอัน ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลง และเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ภารดี อนันต์นาวิ (2555 : 113) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้ มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมาย ปลายทางที่กำหนดหรือหมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ ต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554 : 278) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรม บุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการ พื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือ ทักษะในการทำงาน (Vroom, 1964, p. 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการ กระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือ

มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้และผลจากแรงจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงานในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้วก็จะไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพและได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล และคณะ (2564 : 282 - 292) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการของบุคคลนั้นจะพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการที่ละชั้น เมื่อความต้องการชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการชั้นนั้นก็ลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไปไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไปแต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้น ๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้นอาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไปและความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลงเมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่

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

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้
2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใดนำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

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

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ความต้องการของบุคคลนั้นจะพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความ

ต้องการ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขาสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์ มีความพอใจ เขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรเพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงาน ซึ่งการจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ หรือการจูงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุด นอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญ และกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชายังถูกทำลาย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์

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

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 507 - 532) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ดังนี้

ความต้องการการดำรงชีวิต (E = Existence needs)

กฤษดา เขียววัฒนสุข (2560 : 199 - 201) ได้กล่าวถึง ความต้องการดำรงชีวิต (E : Existence needs) เกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ยา ที่พักอาศัย ความปลอดภัยในการใช้ชีวิต โดยสามารถเปรียบเทียบกับ การทำงานในองค์กรว่าสิ่งที่บุคลากรต้องการเบื้องต้นนั้นประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ประกันสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือ ในการตอบสนองความต้องการดำรงชีวิตและความปลอดภัย ที่กล่าวมาแล้วในส่วนของมาสโลว์ นั้นเอง

นุชลี อุปภัย (2556 : 112) ได้กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีของ มาสโลว์ มาปรับและพัฒนาใหม่ โดยด้านการดำรงชีพเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยใน การดำรงชีวิตของมนุษย์เปรียบได้กับความต้องการด้านต่าง ๆ ชั้นที่ 1 (ความต้องการทางกาย) และชั้นที่ 2 (ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย) ของมาสโลว์นั่นเอง ทฤษฎีการจูงใจของ แอลเดอร์เฟอร์ ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ซึ่งด้านความต้องการ อยู่รอดจะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัยและความปรารถนาอยากมี สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับในองค์กรการต้องการค่าจ้างสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้คือสิ่งจูงใจ ทั้งสิ้น

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 32) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการ ตามแนวคิดของมาสโลว์ซึ่งค่านความต้องการการดำรงชีวิต (E = Existence needs) เป็นความ ต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งต้อง ตอบสนองด้วยเงื่อนไข ที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยใน การทำงาน

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงชีวิต เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็น พื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน การปกครองและการบังคับบัญชาที่เป็นธรรมชาติเป็นธรรมชาติใน หน้าที่การงาน และฐานะทางเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs)

กฤษฎา เขียววัฒนสุข (2560 : 199 - 201) ได้กล่าวถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (R : Relatedness Needs) การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมที่เกี่ยวกับอารมณ์ ความรัก เพื่อนร่วมงาน การเคารพนับถือ การยอมรับจากคนรอบตัว จะสามารถเทียบเท่ากับขั้น Social Needs และ Esteem Needs ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

จร สุนทรายุทธ (2556 : 248) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญคือ เมื่อทำสิ่งใดเข้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก ตั้งเป้าหมายต่ำ และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามผู้อื่น จากผลการวิจัยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอ้อ้อมอารี 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 และซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าคูที่ความถูกต้อง ซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่าการทำงานและนุชลี อุปภัย (2556 : 112) ได้กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับและพัฒนาใหม่ โดยด้านสัมพันธ์ภาพเป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น อันได้แก่ ความต้องการความรัก และความผูกพัน รวมถึง ความต้องการได้รับคำนิยมยกย่องจากผู้อื่นตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ซึ่งด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วยความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร

สำหรับในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่นก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

ดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ที่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อตอบสนองการพัฒนาในยุคไทยแลนด์ 4.0

ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (G = Growth needs)

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

ชร สุนทรายุทธ (2556 : 247 - 248) ได้กล่าวถึง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ คือ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of failure) มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน และเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

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

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

คนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงามตามทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความความสำเร็จ (Achievement) และได้รับผิดชอบ (Responsibility) และนุช อุปกัย (2556 : 112) ได้กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับ และพัฒนาใหม่ โดยด้านการเจริญงอกงามเป็นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพในตนเอง ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการนิยมนับถือตนเอง (Self-esteem) และความต้องการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Self-actualization) และทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์เป็นทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer โดยตรง ซึ่งด้านความต้องการก้าวหน้า และเติบโต (Growth needs) เป็นความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจสำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะได้รับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

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

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ประกอบด้วย ความต้องการดำรงชีวิต (E = Existence needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs) และ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G = Growth needs)

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 25/11 หมู่ที่ 5 ตำบล อ่างศิลา 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 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์และ ตัวชี้วัด และดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ กำหนดทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาให้ สอดคล้องกันทุกระดับ

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. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)
5. พัฒนา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีสมรรถนะตรงตามสายงาน
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติภัยคุกคามทุกรูปแบบ และมีสุขภาพที่ดีสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ
3. ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและมีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับชาติ และระดับสากล มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีความเป็นเลิศทางวิชาการ
4. ผู้เรียนมีทักษะด้านภาษา มีทักษะการใช้เทคโนโลยี และมีความรู้ด้านอุตสาหกรรมใหม่ สามารถสร้างนวัตกรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
5. ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร มีสมรรถนะและทักษะตรงตามสายงาน รวมถึงมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี 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 การดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ คิตรีเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะ สมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงาน

ผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาซึ่ง การวิจัยนี้จะช่วยให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะ การบริหารสภาพแวดล้อม กำหนดแนวทางพัฒนาสถานศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

มุนสัน (Munson. Online. 2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูในมลรัฐแอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยมีเป้าหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลว่าสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีแนวทาง อย่างไรใน การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาของตนซึ่งมีผลกระทบต่ออัตราการ ลาออกและการหมดไฟในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่าสถานศึกษาที่มีบรรยากาศการทำงานดี บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าการสร้างแรงจูงใจแก่ บุคลากรยังไม่ได้รับความสำคัญมากนักจากผู้บริหารและบุคลากรเห็นว่าความต้องการของตนยังไม่ รับการตอบสนองจากที่ทำงานอย่างไรก็ตามบุคลากร โดยทั่วไปมีความเห็นว่าการที่ตนเองมีสิทธิ์ ออกเสียงแสดงความคิดเห็นในการทำงานนั้นมีผลอย่างมากต่อบรรยากาศในการทำงานและ แรงจูงใจในการทำงาน

ทีลาฮัน (Tilahun. 1998 : 68) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการนิเทศทางการศึกษาภายใน สถานศึกษาตามความต้องการของประเทศที่กำลังพัฒนา : กรณีศึกษาประเทศเอธิโอเปีย ผลการวิจัย พบว่า ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการจัดกิจกรรมการนิเทศ การศึกษาภายในสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยใช้รูปแบบ ต่างกันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิต การสอน โดย ศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน ทั้งนี้กิจกรรมดังกล่าวจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการปฏิบัติในลักษณะของการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน

มูรานกิ (Murangi. 1996 : 254) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบียต่อการศึกษา ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและการยอมรับในการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับใน การนิเทศการสอนของครูได้รับการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ จุดมุ่งหมายหลักสำคัญที่สุด สำหรับครู คือ การได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกรู้สึกต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนา ทักษะเทคนิคการนิเทศการสอน ครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น แนวคิดใน การศึกษาและบทบาทในการนิเทศในนามิเบีย ทำให้แรงจูงใจของครูมีการยอมรับในการเรียนและ

พัฒนาการกระทำ มีผลต่อความเป็นอยู่ในอาชีพครู การนิเทศการสอนในนามิเบีย มีการปรับเปลี่ยนด้านปรัชญา สมัยก่อนมีนโยบายควบคุมครู ซึ่งปัจจุบันเป็นแบบประชาธิปไตย การนิเทศเป็นความต้องการการปฏิรูปการศึกษา การนิเทศจะเป็นส่วนช่วยปรับปรุงการศึกษา ศึกษานิเทศก์เป็นผู้คอยแนะนำ เสนอแนวคิดใหม่ รวมทั้งประเมินผลการทำงานของครูด้วย

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

งานวิจัยในประเทศ

กิตติชัย แสงสว่าง และพรเทพ ฐิ์แผน (2565 : 198) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง มีประสิทธิภาพการสอน โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง อยู่ในอันดับสูงสุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

(Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test Independent) ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สร้างความเข้าใจ จัดความขัดแย้งภายในกลุ่มเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับความรู้และความสามารถสนับสนุนการพัฒนาของครู ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง สร้างความตระหนัก และความรู้ความเข้าใจของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน นิเทศภายในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดระบบโครงสร้าง วางแผน และดำเนินงานตามแผน เน้นการทำงานเป็นทีมประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย พร้อมทั้งกำกับ ติดตาม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ญาณี ญาณะโส (2562 : 304 – 317) การศึกษารoles บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบทบาทในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การนิเทศระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายใน จัดให้มีการประชุมชี้แจงมอบหมายงานที่ชัดเจน รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ

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

และ 4) แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

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

มะรอฟี เจละาะ (2561 : 145 -157) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) พฤติกรรมกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .76

นิภาวรรณ ศรี (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 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (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) การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การนิเทศภายในสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.33^{**} + .69^{**} X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $Z_y = .71^{**} Z_x$ จากผลการวิจัยที่พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาและให้สถานศึกษาวิเคราะห์ นโยบายส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาแล้วจัดทำแผนงานและโครงการส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งนำนโยบายสู่การปฏิบัติจริง เมื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษามีคุณภาพสูงขึ้นซึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสูงขึ้น

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