

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

JOB PERFORMANCE MOTIVATION WITH SCHOOL INTERNAL SUPERVISION UNDER THE BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วันทนี ยอดยิ่ง¹

Wanthanee Yodying¹

¹ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนวัดนาคปรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและการนิเทศภายในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบและต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลและต่ำที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครไม่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในเชิงบวกไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X₅) และด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ (Y₁) มีความสัมพันธ์กันสูงสุดเชิงลบมีนัยสำคัญที่ .01 (-.197**) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X₃) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ (Y₃) ความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ .01 ต่ำสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X₂) ความสัมพันธ์กับการนิเทศภายใน (Y₀₁) ความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ .01 (.045**) และต่ำสุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X₅) มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในด้านการวางแผน (Y₂) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ (Y₃) และด้านการประเมินผล (Y₄) ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 และสัมพันธ์กับด้านการศึกษาศภาพและความต้องการ (Y_1) และ การนิเทศภายในในภาพรวม (Y_{tot}) ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ การประกันคุณภาพการศึกษา

Abstract

This proposal research objective were to 1) to study the level of motivation in the performance of school teachers under the Office of the Office of Primary Education, Bangkok Metropolis 2) to study the level of internal supervision of the schools under the Office of the Bangkok Metropolitan Area. To study the relationship between teacher motivation and school supervision in schools under the jurisdiction of the district office. The primary education positively correlated with statistically significant. 01. The samples used were teachers in the office. The 37 primary school districts in Bangkok metropolitan area were 310 teachers. The research instrument was a questionnaire about teacher motivation and internal supervision. The statistics used for data analysis were percentage. Average deviation And Pearson's product moment correlation coefficient. Statistically significant at .01

The study indicated that 1) Motivation in the performance of school teachers under the Office of the Bangkok Metropolitan Administration Overall, the average was at the highest level. When considering each side, it was found that. The highest is the success of the operation, the lowest is the responsibility and the lowest is the success. The nature of the work. 2) In-school Supervision of Schools under the Office of the Primary Education Service Area The overall picture is at the highest level. When considering each side, it was found that the maximum was Secondary planning is the evaluation and the lowest is the implementation of supervision. 3) The relationship between job motivation and school internal supervision. Under the jurisdiction of the office of the Bangkok Metropolitan Administration of Primary Education, it was found that the motivation of the teachers in the schools under the office of the Bangkok Metropolitan Administration of Primary Education was not related to the internal supervision of the schools under the Bangkok Metropolitan Area Office. Positive did not meet the assumptions set when considering each side. It was found to be the highest. Progress in positions (X5) and education, conditions and requirements. (Y1) had the highest negative correlation at .01 (-.197 **). (X3) Supervision. (Y3) statistically significant positive correlation at .01 The minimum is the aspect of the work. (X3) Relationships with internal supervision. (Ytot). Positive correlation was statistically significant at .01 (.045**) and lowest was motivation for teacher performance in job advancement (X5). Relative to internal supervision in planning (Y2), supervision (Y3) and evaluation (Y4) at the .05 level of significance, and in relation to education, conditions and needs (Y3). Y1) and internal supervision The overall (Ytot) negative statistical significance level. 01.

Keywords: The Academic administration, The Internal School Qualities Assurance

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาให้คนมีความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพต่างๆ โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับที่รัฐบาลได้จัดทำแผนการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2558-2564) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ “เร่งพัฒนาคุณภาพเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษได้อย่างเท่าเทียม ปรับปรุงระบบการศึกษา สร้างศักยภาพในการแข่งขัน ตอบสนองความต้องการของประเทศ โดยเฉพาะด้านแรงงาน ส่งเสริมด้านภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพให้คนมีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัย มีสำนึกรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์” (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) อีกทั้งทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เป้าหมายที่ 2 คือ คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยมีแนวทางพัฒนา ดังนี้ 1) ขยายผลความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา 2) ส่งเสริมระบบทวิภาคี 3) พัฒนาคุณภาพครู 4) พัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างบ้าน วัด โรงเรียนในการพัฒนาแห่งเรียนรู้ในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) อีกทั้ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 หมวด 7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการ อย่างต่อเนื่อง [21]

ด้านนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา พุทธศักราช 2559 ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับครู ตามข้อ 4 ว่า “ยกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียน ที่สอดคล้องกับวิชาชีพ” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [21]

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันที่ไปกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของแรงจูงใจมี 3 ประการ คือ ความสำคัญต่อองค์การ ความสำคัญ ต่อผู้บริหารและความสำคัญต่อบุคลากร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานนั้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ เอิร์ชเบิร์กและคณะ ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจใน

งาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค้าจูน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค้าจูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวกจึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นระบบหนึ่งของระบบการจัดการและการบริหารสถานศึกษา จันทรานี สงวนนาม [5] ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน เป็นการเพิ่มพลัง การปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลสุดท้ายก็คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนิเทศภายในมีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2553 ซึ่งกำหนดการกำกับติดตามการจัดการศึกษาผู้บริหารไว้อย่างชัดเจนและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้วย จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น การนิเทศการศึกษาถือเป็นกระบวนการสำคัญ และเป็นมาตรการที่ดีอย่างหนึ่งที่มีผลโดยตรงต่อมาตรฐานการจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาในทุกชั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน [16]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์กรแห่งความเป็นเลิศดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยโรงเรียน 37 โรงเรียน การจัดการศึกษาในภาพรวม พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาประสบปัญหาดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2559: 18)

1. คะแนน O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์
2. คะแนน O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. นักเรียนบางส่วนขาดวินัย สำนึกความรับผิดชอบ จิตสาธารณะและพฤติกรรมไม่เหมาะสม
4. นักเรียนขาดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
5. นักเรียนระดับประถมศึกษาบางส่วนยังมีปัญหาการอ่าน เขียน คิด และพูด
6. ระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการนิเทศการศึกษายังขาดประสิทธิภาพ และนำผลมาใช้พัฒนาการศึกษาไม่ต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาดังกล่าว หากสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และเห็นความสำคัญของการใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนต้องทำงานร่วมกัน เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ยังขึ้นอยู่กับอีกหนึ่งปัจจัย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการทำงานมากขึ้น และจากการศึกษางานวิจัยของ กรวีร์เกษมบรรจง [1] ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีปัจจัย ด้านด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ บรรจง [13] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ เช่นกัน ดังนั้นในการทำงานมี

จุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จ แต่ถ้ามีแรงจูงใจเข้ามาช่วยกระตุ้น ผลสำเร็จของงานที่ได้ จะยังมีประสิทธิภาพและตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้นจึงเป็นที่สนใจของผู้วิจัยในการวิจัยในครั้งนี้

จากความสำคัญดังกล่าว “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นมุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

- 1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ การนิเทศภายในสถานศึกษานั้น ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

- 2.1 ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ
- 2.2 ด้านการวางแผน
- 2.3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ
- 2.4 ด้านการประเมินผล

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยการดำเนินการวิจัยดำเนินไปสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงานขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย คำนียามศัพท์เฉพาะ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากรและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พร้อมสามารถนำไปเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัย จากการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและการจัดทำข้อเสนอแนะ การจัดพิมพ์รูปเล่มและการนำเสนอบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

3. ขอบเขตประชากร

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,521 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการเปิดตารางของเกรจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) อ้างถึงใน รวิวรรณ ชินะตระกูล [16] เป็นครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2559 จากจำนวน 1,521 คน เปิดตารางและคำนวณได้ จำนวน 310 คน โดยสุตรบัญญัติไตรยางค์ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยมีผู้ให้ข้อมูลได้จากการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของแต่ละสถานศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation analysis)

เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ของฮิลเกิล (Hinkle D.E., 1998, p.118) ดังนี้

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
70 - 9.0	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (α) ที่ .01

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง ความสัมพันธ์กันไปในทางทิศเดียวกัน

(ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง ความสัมพันธ์กันไปในทางทิศตรงกันข้าม

(ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวจะมีค่าต่ำ)

สรุปผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (X_{tot})

การบริหารงานวิชาการ	n = 306			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1)	4.67	0.23	มากที่สุด	4
2.ด้านการยอมรับนับถือ (X_2)	4.43	0.22	มาก	1
3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3)	4.35	0.27	มาก	2
4.ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	4.59	0.21	มากที่สุด	5
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน(X_5)	4.47	0.15	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.51	0.20	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, $SD = 0.20$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า สูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.67$, $SD = 0.23$) อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.59$, $\sigma = SD 0.21$) อยู่ในระดับมากที่สุดและต่ำสุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.27$) อยู่ในระดับมาก

2. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม (Y_{tot})

การประกันคุณภาพการศึกษา	n =37			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ (Y_1)	4.48	0.25	มาก	3
2. ด้านการวางแผน (Y_2)	4.61	0.26	มากที่สุด	1
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ (Y_3)	4.47	0.22	มาก	4
4. ด้านการประเมินผล (Y_4)	4.51	0.20	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม	4.52	0.23	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$ $SD = 0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สูงสุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{x} = 4.61$, $SD= 0.26$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล ($\bar{x} = 4.51$, $SD = 0.20$) อยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำสุด คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.22$) อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการกับการประกันคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เสนอตามตารางได้ ดังนี้

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Ytot
X1	.092	.130*	.103*	.092	.112*
X2	.104	.158**	.152**	.146*	.150**
X3	.086	.127*	.172**	.151**	.045**
X4	-.122*	-.032	-.068	-.026	-.173
X5	-.197**	-.122*	-.118*	-.133*	-.159**
Xtot	.005	.079	.081	.077	.062

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปจากตาราง พบว่า ตัวแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม (Xtot) ไม่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายใน (Y_{tot}) ในเชิงบวก (.062) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X5) และด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ (Y1) มีความสัมพันธ์กันสูงสุดเชิงลบมีนัยสำคัญที่ .01 (-.197**) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X₃) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ (Y₃) ความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ .01 ต่ำสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X₃) ความสัมพันธ์กับการนิเทศภายใน (Y_{tot}) ความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ .01 (.045**)

อภิปรายผล

จากศึกษาผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สูงสุด คือ ครูสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้องและทันเวลาทุกครั้งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีการตั้งเป้าหมายในการที่จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ถูกต้องและทันเวลาทุกครั้งตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงานสอดคล้องกับ กัลยา เวียงนนท์ [2] ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ ด้านการวางแผน ด้านการประเมินผลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการปฏิบัติการนิเทศพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สูงสุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ดีเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะช่วยแก้ปัญหาอย่างแท้จริงสอดคล้องกับ ลินด์เนอร์ [8] ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยประชากรที่ศึกษาได้แก่พนักงานของ Picketon Research and Extension Center and Enterprise Centers จำนวน 25 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่น่าสนใจ ค่าตอบแทนที่ดี การได้รับการยอมรับในงานที่ทำ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่ดี โอกาสในการก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง ในองค์กร ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย มีส่วนร่วมกับงานความจงรักภักดีของแต่ละบุคคล กฎระเบียบที่เหมาะสม และการได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาส่วนบุคคล

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สูงสุด คือ หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานไว้เหมาะสมและสะดวกสบาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และยังส่งผลให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้ตนเองปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มใจสอดคล้องกับ โชติกา erva [18] ได้ให้ความหมายลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ถนัด น่าสนใจ และยังส่งผลให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มใจ

4. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า สูงสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน โดยที่ครูผู้สอนมีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับ มายเออร์ [12] ได้เสนอแนวคิดในงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเขา โดยเน้นเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ซึ่งมายเออร์เสนอว่า งานที่บุคคลทำนั้นควรมีลักษณะ ดังนี้ คือ 1) งานที่ต้องสอดคล้องกับความต้องการส่วนตัว 2) งานต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ และ 3) เพื่อให้ได้ผลสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจบุคคล ผู้ปฏิบัติงานควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการปฏิบัติงานโดยตรง งานที่ปฏิบัติต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจของผู้ปฏิบัติงานและงานที่ทำได้ต้องมีความท้าทายและเป็นงานที่สามารถทำให้สำเร็จได้ลักษณะทั้งหมดนี้จะสนองตอบความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสำเร็จของงานความรับผิดชอบและการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการทำงานซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า สูงสุด คือ ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเองอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับลินด์เนอร์ (Lindner: 1998) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานของ Picketon Research and Extension Center and Enterprise Centers จำนวน 25 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่น่าสนใจ ค่าตอบแทนที่ดี การได้รับการยอมรับในงาน

ที่ทำ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่ดี โอกาสในการก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในองค์กร ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม กำหนดนโยบายมีส่วนร่วมกับงาน ความจงรักภักดีของแต่ละบุคคล กฎระเบียบที่เหมาะสม และการได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากซึ่งอยู่ต่ำสุด เพื่อให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นในด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันทำงานเป็นทีม ผลัดเปลี่ยนกันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ครูผู้สอนต้องมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการวางแผนการนิเทศภายใน กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ และหน้าที่ของคณะกรรมการนิเทศภายในไว้ชัดเจน มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในได้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและปัญหา และความต้องการของครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในไว้ชัดเจน มีการจัดทำเครื่องมือการประเมินเป็นระบบ คือ ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการนิเทศภายในนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายและรายงานผลการนิเทศภายใน การนำข้อมูลที่ได้ จากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อสิ้นสุดโครงการจัดให้มีการประชุมเพื่อสรุปผลการนิเทศภายในจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน และนำมาใช้เป็นข้อมูลวางแผนการนิเทศในปีต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. ด้านการยอมรับนับถือผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันทำงานเป็นทีม ผลัดเปลี่ยนกันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย

2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และให้ครูผู้สอน รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สำคัญต่อหน่วยงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ พร้อมทั้งมีการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสได้เลื่อนวิทยะฐานะให้สูงขึ้น สร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นิเทศ ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและร่วมวางแผนการนิเทศภายในนำข้อมูลที่จัดลำดับมาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการที่แท้จริงให้ชัดเจน และศึกษาความต้องการของครูผู้สอนในการพัฒนาการนิเทศภายใน

5. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมคณะครูทุกคนเพื่อชี้แจงรายละเอียดการนิเทศภายในให้เข้าใจตรงกันถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายใน และการพาไปเยี่ยมชมการสอนของครูผู้สอนคนอื่น เพื่อให้เห็นรูปแบบใหม่และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและกัน

6. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้นอีกทั้งตัวบุคคลต้องเปลี่ยนเจตคติ เปลี่ยนความคิด และเพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มองเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

7. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลที่ปฏิบัติต้องตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ต้องมีความท้าทายและมีการชมเชยเมื่อทำผลงานสำเร็จได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ปัญหา จนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้วิจัยแบบเชิงลึก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัฐบาลหรือสังกัดอื่น เช่น สำนักงาน การศึกษาเอกชน สำนักงานอาชีวศึกษา การศึกษาที่จัดโดยการบริหารส่วนท้องถิ่น

2. ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัฐบาลหรือสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- [1] กองทอง จิรเดชากุล. *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด. 2550.
- [2] คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงาน. *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว. 2546.
- [3] คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. *ชุดสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว. 2540.
- [4] คณะกรรมการการอุดมศึกษา. สำนักงาน. *ผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547.
- [5] จันทราณี สงวนนาม. *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์. 2545.
- [6] ชาริ มณีศรี. *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศิลปบรรณาการ. 2538.
- [7] ปราณี่ งามสุด. *การพัฒนาตนด้านการจูงใจในการทำงาน*. ในหนังสือประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน 2500101. 207. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์. 2545.
- [8] สมยศ นาวิการ. *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมล. 2520.
- [9] สถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย. สมาคม. *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: เอราวัณการพิมพ์, 2546.
- [10] สุโขทัยธรรมมาธิราช. มหาวิทยาลัย. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2534.
- [11] สุพานี่สฤษฏ์วานิช. *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. แนวคิดและทฤษฎี พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2552. ดุษฎีนิพนธ์และวิทยานิพนธ์
- [12] กรวิโรเกษบรรจง. *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. 2557.

- [13] ชฎาภรณ์ บรรณเลขธรมย์. (2552). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- [14] มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [15] มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). *รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [16] วรรณพร สุขอนันต์. (2550). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [17] ณรงค์ดี ไชยชมพู. (2549). *การนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. รายงานการวิจัยปริญญาโทและสาธิต
- [18] โชติกา ระสา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [19] ไพฑูรย์ ธรรมนิตย์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาตอนบนสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [20] สมาน ศรีเครือ. (2550). *การนิเทศงานเพื่อพัฒนาบุคลากร*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร. เอกสารอื่นๆ
- [21] เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2559). สำนักงาน. *มา รู้จัก สพป.กทม. กันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.
- [22] วิชา เล่าเรียนดี. (2541). *การนิเทศการสอน*. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 432412. สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2541. (เอกสารอัดสำเนา). สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- [23] ณรงค์ เย็นเพชร. (2548). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*.
http://202.28.18.233/dcms/basic.php?Institute_code=21&option=show&bib=423&query=371.3%20&doc_type=0