

ความต้องการของข้าราชการครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7

NEEDS OF TEACHERS FOR INTERNAL SUPERVISION OF ADMINISTRATOR
FOR SCHOOLS NETWORK CENTRE IN QUALITY EDUCATION AT 12
NAKHORN RATCHASIMA EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 7

ปัญญา เครือหน้าคำ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของข้าราชการครูต่อการนิเทศภายในเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในศูนย์เครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพที่ 2 จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ
เจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40
ข้อ ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.923 นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปจากค่าสถิติ ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย
(mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามลำดับ

ผลการวิจัยสรุป พบว่า ความต้องการของข้าราชการครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนา
คุณภาพการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 พิจารณาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาราย
ด้าน สถานศึกษามีการกำหนดบุคลากรการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างเป็นระบบสูงสุด ส่วนในด้านสถานศึกษาได้รับมอบหมายบุคลากร
รับผิดชอบต่อการกิจอย่างเหมาะสม น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสถานศึกษาสรุปผลจากแนวทางและวิธีใช้ในการวางแผน
ดำเนินงาน โดยการปรับปรุงแก้ไขใหม่ ค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

Abstract

The purpose of this research was to study teachers requirements for internal supervision by school administrator at
the Qualitative Education Schools Developing Network Centre 12, Nakhonratchasima Educational Service Area Office 7.

The sample of this research consisted of 80 teachers in the qualitative education schools developing network centre
12, sampling by purposive method. A 5-point rating scale questionnaire composed of 40 items reflecting five aspects with a
reliability of 0.923 was administered and then the data were analyzed through percentage, mean and standard deviation.

The research findings were as follows: teacher requirements for internal supervision by school administrator at the
qualitative education schools developing network centre 12, Nakhonratchasima Educational Service Area Office 7, considered
by individual aspect and totally were at high level. Individually aspect consideration found the person authorized internal
supervision system aspect was at high level. In the other hand, the personal responsibility aspect was at low level but mean
was on high level. After summarized and adjusted planning policy, individual, mean, and totally were at high level.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาเพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม
การอบรม จัดประสบการณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเพิ่มพูนทักษะในการแก้ปัญหาการดำรงชีวิต สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข
กระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้จากการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ครูผู้สอนต้องใช้กระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายครูต้องมีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญการหรือ
ความเชี่ยวชาญในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมีความแตกต่างด้านความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญการหรือความ
เชี่ยวชาญในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อันมีผลต่อโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน
ด้านการตรวจสอบ และการให้ผลย้อนกลับ เป็นการพัฒนาครูผู้สอนที่จะส่งผลต่อผู้เรียนให้มีคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของชาติไว้หลายประการ ตั้งแต่กำหนดให้การศึกษาเป็นทั้งสิทธิและหน้าที่ของคนไทยทุกคนเพื่อให้คนไทยมีทั้งความรู้คู่คุณธรรม และจะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จึงมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ขึ้น ซึ่งจะต้องนำไปปฏิรูปการศึกษานั้น การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นการปฏิรูปที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะกำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาด้วยตนเอง โดยยึดหลักสูตรแกนกลางและจะต้องจัดการศึกษา ให้เข้ากับสภาพปัญหา และความต้องการแต่ละท้องถิ่นด้วย ซึ่งการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และสาระการเรียนรู้รายวิชา จำเป็นจะต้องอาศัยศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีของบุคลากรของโรงเรียน ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา แต่ขณะนี้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องร้อน" ของข้าราชการครู เพราะไม่มีนโยบายในการตัดสินใจของคณะกรรมการสถานศึกษา และไม่มีนโยบายในการจัดการศึกษาหลายคณะที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพราะเกรงว่าหลักสูตรสถานศึกษาของตนเองดังกล่าวจะขาดมาตรฐาน (ธีระ รุญเจริญ และคณะ. 2545: 1-2)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 (3) เกี่ยวกับโครงสร้างกระบวนการจัดการศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระบุให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 ให้นำหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ การศึกษาและถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทุกระดับเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. 2545: 23)

ดังนั้นภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียน คือ การดำเนินการให้มีการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้สามารถเสริมสร้างนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านตามศักยภาพ บุคลากรสำคัญที่จะเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจนี้ให้บรรลุ คือ ครูผู้สอน ครูเหล่านี้มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติที่มีต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพและความต้องการโรงเรียน

จะต้องรวมพลังของครูที่มีความสามารถแตกต่างกันให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตน คือ การสอนให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงานในขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน สร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครู เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น อยู่เสมอและตรงตามความต้องการของนักเรียน ด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือที่เรียกว่า ครูมืออาชีพ การนิเทศที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนด้วยความร่วมมือของครูทุกคน เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียนที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครูเพื่อการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นในขณะเดียวกันครูก็มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตน ดังคำกล่าวที่ว่า "การจัดการศึกษาที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การนิเทศที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่การจัดการที่ดี(สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2544: 74)

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการนิเทศภายในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่กำกับดูแล และมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความตระหนักเห็นความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามการวัดผลประเมินผล มุ่งให้ผู้เรียน ดี เก่ง สุขี ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สำรวจข้อมูลความต้องการของข้าราชการครูในโรงเรียนว่ามีความต้องการต่อการนิเทศภายในโรงเรียนเชิงระบบ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศเพิ่มเติมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นอันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการของข้าราชการครูต่อการนิเทศภายในเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูต่อการนิเทศภายในเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร หมายถึง ข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 100 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน จากประชากร ทั้งหมด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ ตัวแปรต้น ได้แก่ สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกออกเป็น 2 ด้านคือ สถานภาพด้านเพศ และสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการครู

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินการนิเทศภายในเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ ด้านการให้ผลย้อนกลับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบแบบเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ(Check list) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความต้องการของข้าราชการครูต่อการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนเชิงระบบเป็นมาตรฐาน ส่วน ประมา ณ ค่า (Rating Scale) ตา ม แบบ ของ ลิ เค อ ร์ ท (Likett's) ที่กำหนดค่าความมาก-น้อย เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ใช้ค่าสถิติ t-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way Analysis of Variance: F-test) จำแนกตามสถานภาพด้านเพศและประสบการณ์ในการทำงานของครู หากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของแอลเอสดี(LSD)

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความต้องการของข้าราชการครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิดจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดขอบแนวคิดในการวิจัย
3. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือและตัวอย่างเครื่องมือจากงานวิจัย
4. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยมาก จำนวน 40 ข้อ
5. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (CO) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) ข้าราชการครูศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่นครราชสีมา เขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วข้อมูลที่ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์(Apha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาคได้หาค่าความเชื่อมั่น 0.85

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ดำเนินการวิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างพร้อมแบบสอบถามจากข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คนละ 1 ชุด กำหนดวันและสถานที่ในการขอความอนุเคราะห์ให้ส่งแบบสอบถามคืน
2. รวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 80 ชุด ที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยคือเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535: 11) ใช้เกณฑ์มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่าที่ t(- Test)
4. วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance, F-test) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู
5. การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของแอลเอสดี (LSD)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการของข้าราชการครู ต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุดจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมา เป็นเพศหญิงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 ส่วนด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติมากกว่า 20 ปี มากที่สุดจำนวน 30 คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา ประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และ 1-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความต้องการของข้าราชการครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พิจารณาโดยรวมและรายด้าน ค่าเฉลี่ยโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านบุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ด้านการวางแผน มีความต้องการอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.64) ด้านการให้ผลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.62) ด้านการตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.62) และ ด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.62)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความต้องการของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ความต้องการของข้าราชการต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 พบว่า การนิเทศการศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ

การนิเทศภายในโรงเรียนหลักการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการพัฒนา ได้แก่

1. ผู้นิเทศต้องเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง ความแตกต่างทางคุณลักษณะและคุณสมบัติต่างๆ ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ความแตกต่างนี้เป็นความแตกต่างทางกายภาพ หรือความแตกต่าง ทางด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน ความสนใจ ความถนัด ความคิดสร้างสรรค์ เจตคติต่องาน ความแตกต่างระหว่างทางสภาพแวดล้อมในสังคม ความแตกต่างในการยอมรับความกดดัน หรือความแตกต่างในด้านผลผลิตของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานกับกลุ่มบุคคล จึงต้องทำความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อคิดค้นหาวิธีการนิเทศหรือเทคนิคที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้การนิเทศบรรลุผลตามความคาดหวังผู้นิเทศจะต้องมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าได้รับการจูงใจที่เหมาะสมการจูงใจ (Motivation) หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามความต้องการ หรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การทำงานของแต่ละบุคคล ผลงานดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจที่เป็นบีบจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงานบรรยากาศ ค่าตอบแทน การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของสังคม ตำแหน่งหน้าที่ การงาน การได้รับการยอมรับ เป็นต้น แรงจูงใจที่เป็นบีบจจัยภายใน ได้แก่ เจตคติต่องาน คุณค่าของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นต้น แรงจูงใจมีความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การศึกษาพื้นฐาน ความต้องการของคนและพฤติกรรมการทำงานของคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเทคนิคที่ควรใช้ในการจูงใจ บุคคลแต่ละประเภทให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อว่า พฤติกรรม ของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าได้รับการจูงใจที่เหมาะสม ผู้นิเทศก็จะคิดค้น ศึกษา พัฒนาการวิธีและเทคนิคในการนิเทศที่เหมาะสมก็จะสามารถจูงใจให้ครูโรงเรียนสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นได้

2. การนิเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น จะต้องเป็นการนิเทศเพื่อพัฒนา บุคคลย่อมต้องการมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ การยกย่องจากผู้อื่นและประสบความสำเร็จในชีวิต (แอบราแฮม มาสโลว์) ดังนั้น ในการนิเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการนิเทศภายในโรงเรียนถ้ามีการสื่อสารให้ครู ได้เข้าใจว่าเป็นการนิเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพของนักเรียนและนำไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพตามที่ตามศักยภาพของตนเองจะทำให้ข้าราชการครูมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ ยอมรับการนิเทศและร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมพัฒนาตนเอง

3. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนตามกระบวนการนิเทศการศึกษา เริ่มตั้งแต่การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อกำหนดจุดพัฒนาการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนาการลงมือปฏิบัติและติดตามประเมินผล เป็นกระบวนการพัฒนางานที่จะช่วยให้การนิเทศการศึกษา ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับต้องทำงานเป็นทีมและร้อยรัดกัน ทั้งการบริหารการศึกษาและการนิเทศการศึกษาตั้งแต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ตรวจราชการ ศึกษาในเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียน

5. การนิเทศเพื่อส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียนและระดับการพัฒนาโรงเรียนความต้องการจำเป็นในการพัฒนามีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความจำเป็นตามความรู้สึก(Felt Need) ของผู้เกี่ยวข้อง และความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Real Need) การวางแผนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการวางแผนโดยคำนึงถึงความต้องการ จำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนา ดังนั้น ในการวางแผนนิเทศเพื่อเสริมสร้างระบบนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้วยวิธีการหลากหลายครอบคลุมองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทุกส่วน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามสภาพจริงที่จะทำให้วางแผนได้ตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6. เป้าหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การไปช่วยกระตุ้น ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูสามารถปรับปรุงจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียน ด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น องค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 3 ประการด้วยกันคือ 1) ความรู้ 2) เจตคติที่ดีต่อการทำงาน และ 3) ทักษะเชิงเทคนิควิธีในการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีความรู้และทักษะเชิงเทคนิควิธี ทั้งในด้านการบริหาร ด้านการนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน (การบริหาร/บริการ หลักสูตร) และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพื่อที่จะสามารถนำคณะครูในโรงเรียนสู่การเปลี่ยนแปลงได้แต่โดยที่ ทั่วไปมักจะพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจะมีความสามารถในการบริหารจัดการต่างๆ แต่ไม่รู้จักถึงการจัดการเรียนการสอนของคณะครูและนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนมีโอกาสในการประสบความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีความรู้ด้านนี้ เพราะจะได้รับการยอมรับจากครูมากกว่า ที่ไม่สามารถนำความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยที่สอดคล้องกันหลายกันหลายเรื่องจาก สุชาติา เคหัง (254๗บทคัดย่อ) วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมความสำเร็จของการนิเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3 อันดับแรกคือ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรสภาพความสำเร็จของการนิเทศในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3 อันดับแรก คือ ความภูมิใจในผลงาน การลงมือปฏิบัติและตรวจสอบผลการปฏิบัติ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต สารศรี (2548 บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านนิคมสายโท 12 เหนือ อำเภอบ้านกรวด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การดำเนินงานนิเทศภายในยังมีจุดอ่อนด้านการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งผู้บริหารขาดการติดตามการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ไม่ปฏิบัติตามแผนการนิเทศประจำปี ประสพผลสำเร็จตามกระบวนการและขั้นตอนของการนิเทศที่ถูกต้องและได้ผล โรงเรียนพรมีการพัฒนาครูอาจเป็นครูฝ่ายวิชาการหรือครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน ให้เป็นที่ยอมรับครูในโรงเรียน ให้เป็นผู้ร่วมวางแผนจัดการนิเทศภายในและร่วมเป็นผู้นิเทศจะทำให้การนิเทศภายในประสบผลสำเร็จ การนิเทศภายในควรได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาจัดเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบนิเทศภายใน เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายังสอดคล้อง สาราญ เสียงตรง (254๗บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านมะม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผลการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนในครั้งนี้ ทำให้โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน มีแผนการนิเทศภายในและคู่มือประกอบการนิเทศ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการนิเทศภายใน ยังคงมีจุดอ่อนที่ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา กล่าว คือ เนื่องจากโรงเรียนอยู่ในที่กั้นตารมบุคลากรมีการย้ายเข้า ย้ายออกบ่อยมากทำให้ต้องปรับเปลี่ยนบุคลากรในการทำหน้าที่กรรมการนิเทศภายในแต่ละต้องพัฒนาบุคลากรเป็นประจำปี ซึ่งส่งผลให้การจัดการนิเทศภายในขาดความต่อเนื่อง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤนทร์ รมณสิทธิ์ (2548 บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผลการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร คือ ครูผู้สอนสามารถนำความรู้และข้อเสนอแนะจากการนิเทศภายในของผู้นิเทศไปใช้กิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการนิเทศอย่างต่อเนื่องแต่อย่างไรก็ตามยังมีจุดอ่อนในด้านการออกแบบระบบที่ยังก่อให้เกิดแรงจูงใจซึ่งครูต้องพัฒนารูปแบบและสาระของระบบต่อไป สอดคล้องกับวีระศักดิ์ กุลสพาน (255๐บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมิงคลาภิเษก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ก่อนพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนขาดความชัดเจนในการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนของการนิเทศและผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ

การนิเทศแต่ละขั้นตอน จึงทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศภายในแต่หลังจากดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามกระบวนการพัฒนาระบบ (Systems Development Life: SDLC) โดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการและการกำกับติดตามทำให้วิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือมีการระดมสมอง(Brainstorming) เพื่อร่วมกันวางแผนโดยใช้เทคนิค SWOT

ในทุกชั้น ตอนของกระบวนการนิเทศภายใน จงทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนและทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการนำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติกลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจตรงกันในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปผลการพัฒนาระบบการนิเทศภายในก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร คือ ผู้รับการนิเทศสามารถนำความรู้และข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศไปใช้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามยังมีจุดอ่อนในด้านการออกแบบระบบที่ยังไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจซึ่งจะต้องพัฒนารูปแบบและสาระของระบบต่อไปและ ชูติกาญจน์ เบนจพรวัฒนา (2547บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องผลของการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรที่มีต่อคุณภาพการจัดการจัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัยหลังจากได้รับการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรแล้ว ครูมีการช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกันด้วยมีน้ำใจที่ต่อกันในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามซึ่งการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรเป็นการนิเทศที่ใจและของมนุษย์โดยมีความรู้เป็นพื้นฐาน

ผลการวิจัยความต้องการของข้าราชการครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และเพิ่มพลัง การปฏิบัติงานให้แก่ครู ให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ อันเป็นผลให้การศึกษาของเด็กก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการนิเทศภายในโรงเรียน ควรที่จะศึกษาและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลให้เกิดผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน คุณภาพของบุคลากร คุณภาพของโรงเรียนให้ดีขึ้น และมีมาตรฐานเป็นยอมรับของชุมชน ต้องดำเนินไปควบคู่กับการบริหารโรงเรียน เพื่อให้งานวิชาการของโรงเรียน ได้บรรลุมุ่งหมายของหลักสูตรและการนิเทศการศึกษา ยังทำให้ทราบว่า ครูผู้สอนมีปัญญาในด้านหลักสูตร เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญสำเร็จตามเป้าหมายประสงค์ของหลักสูตรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรนำผลการวิจัยเสนอแนะต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 และขยายผลไปเขตพื้นที่อื่นต่อไป
2. ควรนำข้อมูล การวิจัยเสนอแนะในการนิเทศภายในรูปแบบต่างๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยแบบมีส่วนร่วมของครูและกรรมการสถานศึกษาในการนิเทศว่าเป็นอย่างไร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการนิเทศภายในรูปแบบต่างๆ แล้วนำผลมาใช้ในโรงเรียน

บรรณานุกรม

- ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2544) **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิมล วิเศษสังข์. (2544). "การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยระดับชั้นเรียน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษใน รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ; และคณะ. (2546). **การศึกษาอิสระ (Independents Studies)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2530). **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิวัฒน์ นันทะ. (2525). **ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนาพร วัฒนชัยศิลป์. (2529) **การศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ พุ่งเกียรติ. (2539) **การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา**.

- สมบูรณ์ สุริยวงศ์ และคณะ. (2544). **ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา (Educational Research Methodology)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สังัด อุทรานันท์. (2530). **การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สามารถ รักษาศิลป์. (2533). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เพชรบูรณ์**. ปริญญาโท กศ.ม. (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงาน ปฎิรูป การ ศึกษา. (2 5 4 3). **พระราชบัญญัติ การ ศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2 5 4 2**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักนิเทศและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **การประเมินคุณภาพและวินิจฉัยข้อบกพร่องของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา (2544). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษากรุงเทพฯ**: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สุรศักดิ์ อมรัตน์ศักดิ์และคณะ. (2544). **วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2531). **รายงานการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารการนิเทศกับระบบการฝึกหัดครู**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อนันต์ สุริยาศรีสกุล. (2543). **พฤติกรรมกรรมการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร
- Atjonen, Paivi Maritta. (1944). "The Local Curriculum An object and Instrument in the Administrative and Pedagogical Development of the School System: Experiences and Opinions of Primary School Teachers Regarding The Design Implementation and Development of Local Curricula". **Dissertation Abstracts International**. 55 (02): 329.
- Beauchamp, George. A. (1981). **A Curriculum Theory**. 4th ed. Illinois: F.E. Peacock Publisher.
- Cronbach, Lee Jose H. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed New York: Harper and Row.
- Harris, Ben M. (1985). **Supervisory Behavior in Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.
- Kenneth, Hensen T. (1995). **Curriculum Development for Education Reform**. New York: Addison – Wesley Educational Publisher.
- Krejcie; Robert V; and . Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). **Determining Sample Size for Research Activities**. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 608-609.
- Likert, Rensis. (1967). **The Human Organization: Its Management and Value**. New York: McGraw – Hill Book.
- Mattox, Donalds. (1987). A study of In service Needs of Illinois Public School Elementary Principals, **Dissertantion Abstracts International**. 12(1): 1.
- Williams, Francine Foster. (1994, March). Clinical Supervision Implementation Strategies and Behavioral Changes: An Ethnography of Elementary School Personal. **Dissertation Abstracts International**. 54(7): 2425 – A.
- Oliva P.F. (1992). **Developing the Curriculum**. 3rd ed. New York: Harper Collins.
- Richard Kingsley Spark. (1984). Elementary School Principal In service: Practices and Perceptions Related to Pupil Academic Achievement Among Select California School Districts. **Dissertation Abstracts International**. 45 (4): 1010-A.
- Roohatool, Carol. (1994, May). Valuation of a Curriculum for the Apparel Manufacturing Management Program at the Fashion Institute of Design and Merchandising, **Dissertation Abstracts International**. 54 (108): 2874 – A.
- Sergiovanni, Thomas J; & Starrait, Robert J. (1988). **Emerging Pattern of Supervision: Human Perspective**. New York: McGraw – Hill.
- Sergiovanni, Thomas J; & et al. (1980). **Educational Governance and Administration**. New Jers