

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่ พ.ศ.

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ธงชัย พิลาดิษฐ์*

บทคัดย่อ

ในการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง คือ วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย และวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 137 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (คณ. อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556, หน้า 132) ได้จำนวน 103 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ ได้กำหนดความพึงพอใจของครูผู้สอน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงได้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ส่วนที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) หากมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพิจารณาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานรายด้านแล้ว อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตร

2. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทนำ

การศึกษาไทยได้มีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขมาโดยตลอด แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาหลายประการ ซึ่งนอกจากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ประเทศไทยในปัจจุบันยังประสบวิกฤตการศึกษาหลายประการ การแก้ปัญหาวิกฤตดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา การออก พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542เป็นก้าวที่สำคัญในการวางกรอบการปฏิรูปการศึกษาเพื่อขจัดปัญหาและวิกฤตต่างๆ นับเป็น พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติฉบับแรกที่มีฐานะเป็นกฎหมาย และมีกระบวนการพัฒนาสอดคล้องกับการออกกฎหมายก่อนข้างสมบูรณ แต่การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางและสาระสำคัญใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จะประสบความสำเร็จ ย่อมจะต้องอาศัยองค์กรและบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะองค์กรปฏิบัติ ได้แก่ สถานศึกษาระดับต่างๆ ซึ่งย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดี องค์กรประกอบเบื้องต้นที่สำคัญอย่างหนึ่งของบุคลากรทางการศึกษาคือ เจตคติที่ดีการให้ความสำคัญและการยอมรับในสาระสำคัญที่กำหนดไว้ ซึ่ง

จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงต่อไปการที่ประเทศไทยจะแก้ปัญหการศึกษาได้นั้น ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญและหันมาร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อให้การพัฒนาทางการศึกษาเป็นไปอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2549 หน้า13)โดยจะมีส่วนทำให้บุคลากรของประเทศนั้นมีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพมากขึ้น เพื่อที่จะช่วยกันพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆต่อไป

การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา จำเป็นต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพทางด้านวิชาการเป็นสำคัญ เนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ คือ กระบวนการบริหาร การเรียนการสอนและการนิเทศ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ กระบวนการบริหารเป็นการบริหารจัดการวางตัวบุคลากรให้ทำงานได้ตรงตามความสามารถ กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารและครูและร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร จัดการเรียนการสอน วัดและประเมินผล ส่วนกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ รู้ทันสถานการณ์ นโยบายการจัดการศึกษา หลักสูตร และองค์ประกอบต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยการจัดนิเทศอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่จะสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาอย่างจริงจัง

จากปัญหาจึงต้องการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยที่พบมาแก้ปัญหา นั้น ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง คือ วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย และวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 137 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556, หน้า 132) ได้จำนวน 103 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามกรุงเทพมหานคร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20-1.00 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .97 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ในเดือนกุมภาพันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) หากมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไปมากที่สุด และรองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีคิดเห็นต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มี เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่พบความแตกต่างกัน

3.2. ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ครูที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่พบความแตกต่างกัน

3.3. ด้านการบริหารงานบุคคล ครูที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่พบความแตกต่างกัน

3.4. ด้านการวัดผลและประเมินผล ครูที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่พบความแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สถานศึกษามีขอบข่ายของการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน และครูมีความตระหนักร่วมกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง โดยมีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล วัจนะชาต

ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรโดยภาพรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ปฏิบัติตามและเข้าใจตรงกัน เป็นแผนปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความถนัดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของนางนุช กิตติโรจน์เจริญ (2552, หน้า 59) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีพบว่า ครูมีความพึงพอใจด้านการบริหารงานหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนมีการวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตรในทุกระดับชั้น โดยจัดการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายจัดสถานศึกษาให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนส่งผลให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยตามลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้

สถานศึกษาจัดอบรมช่วยเหลือให้ครูสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ รองลงมาและจัดอบรมการวิเคราะห์หลักสูตรและประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำแผนการจัดการเรียนรู้จัดอบรมการวิเคราะห์หลักสูตรและประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการทำแผนการจัดการเรียนรู้ และจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ในด้านหลักสูตร คือ งานด้านการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล การศึกษาของผู้เรียนและการนิเทศการสอนของตนเองซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้เรียนและครูผู้สอนโดยตรง อีกทั้งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาที่รับรู้และเข้าใจการบริหารหลักสูตร

สถานศึกษาและกาจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับสถานศึกษาในแต่ละแห่งได้จัดทำรายงานการประเมินตนเองเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยรายละเอียดหน่วยงานต้นสังกัดทุกปี ทำให้ครูผู้สอนรับรู้และเข้าใจถึงการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ดังนั้นถึงแม้ว่าครูจะมีประสบการณ์ต่างกัน ต่างก็มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์ ปานทอง (2554, หน้า 93)

สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรมในด้านเทคนิควิธีสอนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาส ชูพาน (2551, หน้า 89) ที่พบว่า หลังจากการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสได้รับความรู้ความเข้าใจ ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ในเรื่องของการวิเคราะห์ การปฏิบัติ การวางแผน การนำหลักสูตรไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทุกปี การศึกษา ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองโดยการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ได้พัฒนาตนเองด้วยการอบรมหลักสูตรสถานศึกษา และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน สอดคล้องกับเจตนาพร โพธิ์พันธ์ (2551, หน้า 103) ที่มีการส่งเสริมให้ครูอบรมสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมาก

ด้านที่ 2 ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ครูมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครด้านการจัดระบบการเรียนการสอนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการจัดระบบการเรียนการสอนสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูศึกษาหลักสูตรที่จะนำไปใช้ในการน้ดการเรียนการสอน จัดครูเข้าสอนให้ตรงตามความรู้ความสามารถและเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักการศึกษา (2554, หน้า 74) ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ตลอดจน

ส่งเสริมให้ครูศึกษาการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนและมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยตามลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้

ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมาก เนื่องจาก เป็นเพราะสถานศึกษาจัดให้มีการใช้แผนการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธรรมนูญฯ ไชยภักดี (2556, หน้า 110-111) แผนการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนช่วยกำหนดทิศทางและช่วยให้ผู้สอนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร ตลอดจนมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (คุรุสภา, 2556, หน้า 67) ดังนั้นแผนการจัดการเรียนรู้จึงเปรียบเสมือนเป้าหมายความสำเร็จที่ผู้สอนคาดหวังไว้

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ครูศึกษาหลักสูตรที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษากรุงเทพฯ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายกำกับติดตาม และนิเทศภายในสถานศึกษาสำหรับครูผู้สอนเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการสอนที่มีเนื้อหาและกิจกรรมที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกำหนดแนวทางให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ให้สถานศึกษาเป็นผู้จัดทำสาระรายละเอียดเป็นรายปีหรือรายภาค ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รวมถึงจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการวางแผนการเรียนการสอน โดยต้องมีกำหนดนโยบายแนวปฏิบัติ กำหนดแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจัดเตรียมสื่อ เครื่องมือและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน จัดให้ผู้เรียนเลือกเรียนในสิ่งที่สนใจตามความเหมาะสมของเนื้อหาและหลักสูตร

ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล ความคิดเห็นของครูที่มีต่อกรณีศึกษาในของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล พิจารณาเป็นรายข้อ ความคิดเห็นต่อกรณีศึกษาในอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดห้องสมุดให้ได้มาตรฐานเพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม รองลงมาคือ สร้างจิตสำนึกวิญญานของความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรม และจัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ เพื่อให้ความรู้ด้านวิชาการและการดำเนินงานของโรงเรียน ครูมีความพอใจอยู่ในระดับมาก ในประเด็นที่เกี่ยวกับการจัดห้องสมุดให้ได้มาตรฐานเพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากห้องสมุดของโรงเรียน สอดคล้องกับ กังวาล นาคศรีสังข์ (2550, หน้า 3-4) พบว่า การที่ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดเห็นของคณะครูการได้เห็น โรงเรียนเริ่มต้นปรับปรุงห้องสมุด การได้รับความรู้ใหม่จากการใช้ห้องสมุด การให้บริการของห้องสมุดและการมีตารางการเข้าใช้ห้องสมุด การจัดหนังสือระบบคิวของห้องสมุด ความสะดวกสบายในการยืม-คืน หนังสือผ่านระบบคอมพิวเตอร์ และเครื่องอ่านบาร์โค้ด (Bar code) ความสะดวกสบายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องสมุด รวมทั้งที่มีการผู้บริหารคอยกำกับนิเทศ ติดตามการทำงาน และพอใจการทำงานของนักเรียนบรรณารักษ์น้อย ครูมีโอกาใช้หนังสือในห้องสมุดมากขึ้น มีการทำงานร่วมกันและวิธีการจัดการความรู้ในรายวิชาที่สอนมากขึ้น

ด้านการสร้างจิตสำนึกวิญญานของความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วรวิทย์ กุลจิรกาญจน์ (2550, หน้า 18-19) ผู้บริหารต้องการพัฒนาครูรวมทั้งสร้างและบำรุงครูทุกชั้นสายทุกวิชาให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการทั้งมีความรู้และปฏิบัตินโยบายต่อครูผู้สอนอย่างเหมาะสมขยายโอกาสการศึกษาต่อเนื่องเพื่อรับประกันทุกคนได้มีโอกาสสืบต่อยกระดับการศึกษาตนไปตามสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงตลอดระยะเวลาแห่งการดำรงชีพของตนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตที่ดีและพัฒนาที่เหมาะสมและยั่งยืนในทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ระดับมาตรฐานของสากลอย่างเป็นระบบ และแผนยุทธศาสตร์การสร้างครู 2006-2015 ได้กำหนดจุดหมายรวมในการสร้างครู (2006) สร้างให้การศึกษาที่มีคุณภาพดีขึ้นตอบสนองกับความเรียกร้องพัฒนาเศรษฐกิจสังคมในแต่ละระยะ สร้างครูมีแนวคิดคุณสมบัตินี้ มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในด้านวิชาเฉพาะ มีจรรยาบรรณ และมีความมานะอดทน นอกจากนี้ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีเจตคติที่ดี ศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดี

ให้แก่สังคมทางด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ดีส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และของชาติ มีความเสียสละและอดทน เป็นผู้เคารพระเบียบกฎหมายบ้านเมือง ด้านการจัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในสถานศึกษาอาจจะยังไม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเท่าที่ควรผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่เพื่อให้ความรู้และเข้าใจกฎระเบียบการปฏิบัติงานตลอดจนระเบียบต่าง ๆ ของข้าราชการครูและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งสอดคล้องกับ กรรข ล้มตระกูล (2554, หน้า 6-7) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศ เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง มีการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนขนาดเล็กมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ขนาด ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร และนโยบายของโรงเรียนตลอดจนจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา และการจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษานั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำทุกครั้งที่มีการย้ายเข้ามาหรือบรรจุใหม่เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียนดีขึ้น

ด้านที่ 4 ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวม ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แสดงว่าสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารได้มีการวางแผนการนิเทศภายในด้านการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระดับชั้น/วิชาที่รับผิดชอบและจัดให้ครูมีการวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล และมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการเรียนการสอน สร้างข้อสอบ วิเคราะห์ข้อสอบและพิจารณาปัญหาที่เกิดจากการวัดผลประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ชัย ศรีศศลักษณ์ (2553, หน้า 79) ด้านการประเมินผลผลการเรียนการสอน ผลการวิจัยการนิเทศในโรงเรียน พบว่าด้านการประเมินผลผลการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะการจัดกาเรียนรู้อาจต้องให้สอดคล้องกับมาตรฐานของหลักสูตรซึ่งนอกจากนี้จากการเรียนการสอนของครูแล้วจำเป็นต้องให้นักเรียนใช้ความคิดจากการปฏิบัติจริง ครูออกแบบการเรียนรู้อตามสภาพจริงจึงจำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องกับการวัดประเมินผลนอกจากแบบทดสอบ

แล้วยังต้องมีเครื่องมืออื่น ๆ จะได้ตามเกณฑ์หรือไม่ขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ที่นักเรียนสอบ เช่นการสอบ โอเน็ต (O-NET) ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทำให้ทราบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นรายบุคคลได้ตามเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่จึงเป็นสิ่งสำคัญที่โรงเรียนต้องมีการวางแผนในด้านการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นไปตามแผนงานและกิจกรรมที่กำหนดสนับสนุนการสร้างเครื่องมือ เอกสารการประเมิน ส่งครูเข้ารับการอบรมวัดผลและประเมินผลการสอนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยตามลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้

การจัดให้มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระดับชั้น/วิชาที่รับผิดชอบและจัดให้ครูมีการวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ นภัสสร ไชยเสนา ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการคิดวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง รูปสี่เหลี่ยม กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และความพึงพอใจของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ (2555, หน้า 118-119) หลังจากการเรียนการสอน และวัดและประเมินการเรียนรู้อบรมครูผู้สอน ได้วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และจัดให้มีการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อบรมครูผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ ณรงค์ พลยูทธ (2552, หน้า 100-101) พบว่าจัดให้มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และจัดให้มีการพัฒนาครูในการวัดและประเมินผลของผู้เรียนตามสภาพจริงอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กลยุทธ์การอบรม ที่ประกอบด้วยขั้นตอน การวัดและประเมินผล กำหนดวิธีและประเมินผล สรุปลองค์ความรู้ ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในระดับมาก

สถานศึกษาจัดให้มีการส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณกุล เนาว่าช่วง (2553, หน้า 5) เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผล โดยใช้โปรแกรมสารสนเทศสงงานทะเบียนวัดผล (Students' 2551 Version 1 Beta 2) โรงเรียนเมืองคง อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผล โดยใช้โปรแกรมสารสนเทศทะเบียนวัดผล (Students' 2551 Version 1 Beta 2) โรงเรียนเมืองคง อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ ติดตาม และการสอนแนะ

หรือชี้แนะ (Coaching) เมื่อดำเนินการครบ 2 วงรอบแล้ว ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ด้านการวัดและประเมินผล โดยใช้โปรแกรมสารสนเทศงานทะเบียนวัดผล สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการเรียนการสอนสร้างข้อสอบ วิเคราะห์ข้อสอบและพิจารณาปัญหาที่เกิดจากการวัดผลประเมินผล แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเป็นประจำทุกปีมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นประจำทุกปี สร้างความชัดเจนในการ บริหารงานที่เป็นระบบมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำรง สุพล (2554, หน้า 75) เรื่อง ระบบคลังข้อสอบออนไลน์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ ที่ใช้งานวิจัย กรณีศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ ซึ่งใช้ระบบคลังข้อสอบออนไลน์ถูกพัฒนาขึ้นใน รูปแบบของเว็บแอปพลิเคชันตามแนวคิดของวงจรพัฒนาระบบ ที่ใช้วิธีการวิเคราะห์ ข้อสอบแบบรายข้อสำหรับหาคุณภาพของข้อสอบ เพื่อให้ทราบระดับความยากง่ายของ ข้อสอบ (p) และความสามารถในการจำแนก (r) โดยมีการจัดการข้อมูลทั่วไป ได้แก่ การ จัดการข้อมูลกลุ่มผู้เรียน จัดการข้อมูลสาขาวิชา การจัดการข้อมูลประเภทวิชา การจัดการ ข้อมูลครูผู้สอนและนักเรียน จัดการข้อมูลรายวิชา การจัดการข้อมูลจุดประสงค์การเรียน การจัดการข้อมูลรายละเอียดการเรียนการสอนของครูแต่ละคนและแต่ละภาคเรียน การ จัดการข้อสอบ การสร้างข้อสอบ สร้างชุดข้อสอบ กำหนดแผนการสอบ การเข้าสอบ การ วิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ และจัดการรายงานผล ได้แก่ รายงานการสอบรายกลุ่ม รายงานผล การสอบของผู้เรียน รายงานผลการสอบตามรายวิชาที่รับผิดชอบในแต่ละภาคเรียน และ ผลการสอบความก้าวหน้าทางการเรียนตนเอง

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ พบว่าโดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีหน้าที่และ ภาระงานด้านวิชาการที่เหมือนกันตามโครงสร้างและขอบข่ายการนิเทศภายใน สถานศึกษาซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติงานวิชาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานบุคคล รวมถึงด้านการวัดและ ประเมินผล

เนื่องจากครูเพศชายหรือข้าราชการครูเพศหญิง มีภาระงานที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานภายใน นโยบายและกฎหมายเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ ชันกำเนิด (2553, บทคัดย่อ) เมื่อทดสอบทรรศนะของครูต่อการนิเทศจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า ครูมีทรรศนะต่อการ นิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูทั้งมีหน้าที่และภาระงานด้านวิชาการที่เหมือนกันตามโครงสร้างและขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติงานวิชาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานบุคคล รวมถึงด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร แสงพะกาย (2550, หน้า 78-83) ที่ได้ศึกษา การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของ ระหว่าง ผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1-10 ปี 11-20 ปี กับ 20 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สมยศ ชันกำเนิด (2553, หน้า 78) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ทรรศนะของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสบการณ์การทำงานของครูต่ำกว่า 5 ปี และระหว่าง 11 ถึง 15 ปี มีทรรศนะต่อการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในขณะที่ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 ถึง 10 ปี 16 ถึง 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทรรศนะต่อการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งจะเห็นได้เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ครูมีทรรศนะอยู่ในระดับดีและเมื่อเปรียบเทียบทรรศนะของครูตามประสบการณ์ทำงานแล้วพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลมาจากการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของ

กระทรวงศึกษาธิการที่ดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา เพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 โดยได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้ปรากฏผลเป็นรูปธรรมตามที่ได้กำหนดจุดเน้นในการพัฒนาครูไว้ในคู่มือการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 26-27)

บรรณานุกรม

- กังวาล นาคศรีสังข์. (2550). **การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาด้านการพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ภายในของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.** คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. กระทรวงศึกษาธิการ. (2551) **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2540). **คู่มือการปฏิรูปการศึกษา.** สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- กรกช ลิมตระกูล. (2554). **การศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และอุดมศึกษา. (2556). **การศึกษาอิสระ.** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คุรุสภา. (2548). **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และ จรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาโรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จำเนียร แสงพะกาย. (2550). **การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.** การบริหารการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ณกุล เนาวิ้งข้าง. (2553). **การพัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผลโดยใช้โปรแกรมสารสนเทศงานทะเบียนวัดผล (Students' 2551 Version 1 Beta 2) โรงเรียนเมืองคง อำเภอลำดวน จังหวัดนครราชสีมา.** การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณรงค์ พลยุทธ. (2552). การพัฒนาครูในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนห้อง
แข่งวิทยาคม อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

ณรงค์ชัย ศรีศศลักษณ์ (2553). การนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครปฐมเขต 2. ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดำรง สุพล. (2554). ระบบคลังข้อสอบออนไลน์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ.
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
นพพร ละออเอี่ยม. (2550). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการนิเทศภายใน
กับขวัญกำลังใจ ของครูผู้สอนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นภัสสร ไชยเสนา. (2555). ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการคิดวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน เรื่อง รูปสี่เหลี่ยม กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และความพึง
พอใจของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT
กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ. การวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัตติกาล วัจนชาติ. (2551). การนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก
การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตบางบอน. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราช
ภัฏธนบุรี.

วรวิทย์ กุลจิรกาญจน์. (2550). เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับวิธี
พัฒนาครู ที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ การบริหาร
การศึกษา. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สมยศ ชันกำเนิด. (2553). ทรรศนะของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สาขาบริหารการศึกษา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.