

การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

A development of internal school supervision model using coaching supervision
process to enhance the learning management competence of Surasakmontree
School's teachers

บุษกร วิเศษสมบัติ

Budsakorn Wisetsombut

รองผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

Deputy Director of Academic Affair, Surasakmontree School. E-mail: budsakorn_toy@yahoo.com

Received: January 6, 2021; Revised: February 9, 2021; Accepted: February 28, 2021

บทคัดย่อ

การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เป็นการวิจัยที่ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาแบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี และ 3) ทดลองใช้และประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ แบบประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติทดสอบที (t-test แบบ dependent) แบบ One – Group Pretest – Posttest และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1) ครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีทุกคนมีความสนใจต้องการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อคุณภาพของนักเรียน ใช้การนิเทศภายในของกลุ่มสาระการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรและให้ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศสามารถชี้แนะการพัฒนาตนเองและแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2) รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด แต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) มากกว่า 0.80 แสดงว่า รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

3) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ซึ่งจำแนกรายด้าน เมื่อได้ใช้รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านความสามารถในการประเมินผล และ 4) ด้านความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน และครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, $SD = 0.65$)

คำสำคัญ: การนิเทศภายในโรงเรียน, กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ, โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

Abstract

A development of internal school supervision model using coaching supervision process to enhance the learning management competence of Surasakmontree School's teachers is a research and development study. The study method was divided into 3 steps as follows: 1) Survey the current state and demand for a development of internal school supervision model using coaching supervision process to enhance the learning management competence of Surasakmontree School's teachers 2) Create and check the internal school supervision model using coaching supervision process to enhance the learning management competence of Surasakmontree School's teachers and 3) Try out and evaluate the internal school supervision model using coaching supervision process to enhance the learning management competence of Surasakmontree School's teachers. The target group is 132 teachers of Surasakmontree School in the 2019 academic year.

The research instruments consisted of an evaluation form of internal school supervision model using coaching supervision process, an evaluation form of learning management competence and a questionnaire on satisfaction towards internal supervision model using coaching supervision process. Statistics in data analysis were percentage, mean, standard deviation and t-test (dependent, One - Group Pretest – Posttest) for hypothesis testing and qualitative data by using content analysis. The study results were as follows:

1) Surasakmontree School's teachers are interested in developing themselves to gain the ability of learning management for students quality and the coaching supervision process to enhance the learning management competence in accordance with the idea of the researcher who wants to develop the internal school supervision model using coaching supervision process to enhance the learning management competence of Surasakmontree School's teachers.

2) The internal school supervision model using coaching supervision process to enhance the learning management competence of Surasakmontree School's teachers is holistically appropriate with the most level. Each component is in accordance with one another. The content validity index (CVI) is more than 0.80. It shows that internal school supervision model using coaching supervision process to enhance the learning management competence of Surasakmontree School's teachers is suitable and applicable.

3) The learning management competence in each aspect after using the internal school supervision model using coaching supervision process is higher before using the internal school supervision model using coaching supervision model using coaching supervision process at .05 level of significance, and the teachers of Surasakmontree School were satisfied with the internal school supervision model using coaching supervision process to enhance the learning management competence of Surasakmontree School's teachers at the most level ($\bar{x}$ = 4.88, SD = 0.65)

Keywords: Internal school supervision, Coaching supervision process, Surasakmontree School's

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2545, หน้า 5) ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพคน ดังปรากฏในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2556 และมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระบุไว้ว่าควรมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพนักเรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นปกติสุขของนักเรียน โดยมีครูเป็นบุคลากรสำคัญของโรงเรียน ในการพัฒนานักเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และมีฝ่ายบริหารเป็นผู้บริหารจัดการส่งเสริม ให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะที่พร้อมในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ครูทุกคนจึงควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะในวิชาชีพ ซึ่งนอกจากจะทำให้ตัวของครูเองมีคุณภาพมากขึ้น ยังส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนด้วย (วรภัทร ภูเจริญ, 2541) นอกจากนี้การปฏิรูปปัญหาการศึกษาของไทยที่เกิดขึ้นในอดีตจนถึงปัจจุบันส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากครูผู้สอน ปัญหาที่สำคัญ คือ ครูขาดความสามารถ ทักษะการสอนที่เพียงพอในการถ่ายทอดแก่ผู้เรียน ขาดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, หน้า 1) เพื่อเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพของครูให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทางกระทรวงศึกษา ได้กำหนดไว้ให้ครูมีสมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ให้ครูมีสมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และภาวะผู้นำ (สุไม บิลโบ, 2558, หน้า 5)

สำหรับโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านนักเรียนและครู คือ นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเทียบเคียงมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ที่ว่า โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย แต่จากผลการประเมินนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในปีการศึกษา 2561 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ย (GPA) ของนักเรียนตั้งแต่ระดับ 2.0 ขึ้นไป ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า มีเพียง 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนร้อยละ 80 ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด ครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะมีการกำหนดเป้าหมายให้เกิดกับผู้เรียนอย่างครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน, 2555)

แนวทางแก้ไขปัญหาของโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี โดยมีการกำหนดให้ครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของนักเรียน เนื่องจากมีครูบรรจุใหม่ จำนวนมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากในปีการศึกษา 2560 มีครูบรรจุใหม่ คิดเป็นร้อยละ 20.14 ของครูทั้งโรงเรียน ส่วนปีการศึกษา 2561 มีครูบรรจุใหม่เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 18.06 ของครูทั้งโรงเรียน และแนวโน้มอีก 3 ปี นับตั้งแต่ ปีการศึกษา 2562 จะมีครูบรรจุใหม่แทนครูที่เกษียณอายุราชการ ประมาณเฉลี่ยร้อยละ 15 ต่อปี ซึ่งจะส่งผลให้มีปริมาณจำนวนครูบรรจุใหม่สะสมเพิ่มขึ้นต่อเนื่องและอาจถึงร้อยละ 50 ภายใน 3 ปี ดังนั้น หากโรงเรียนได้วางแผนเพื่อพัฒนา ครูบรรจุใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งครูที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้ให้เท่าทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้นทั้งของครูและนักเรียน ซึ่งย่อมส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต

การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าแนวทางการพัฒนา พบว่า การจัดระบบการนิเทศภายใน จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาครูเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา จากการศึกษารูปแบบ เทคนิควิธีหรือกระบวนการนิเทศ พบว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เป็นกระบวนการนิเทศที่ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งเครือข่ายการนิเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนได้อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน โดยเน้นการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานหรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เป็นเทคนิคการนิเทศที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอน พัฒนาความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ประยุกต์ใช้ทักษะความรู้ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำชี้แนะ (Coach) กับผู้รับคำชี้แนะ (Coachee) มีหลักการสำคัญคือ การเรียนรู้ร่วมกัน การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และการเสริมพลัง (Empowerment) โดยการช่วยให้ครูได้ค้นหาพลังในตัวเอง และเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู (สุดารัตน์ สารสว่าง และ อัจฉรา นิยมภา, 2556; อาฟฟาน เจะเตะ, 2556)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ซึ่งผลจากการดำเนินการวิจัยนี้จะได้อธิบายรูปแบบการนิเทศที่ช่วยชี้แนะ ให้การช่วยเหลือครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นวิธีการที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูของโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ ตรงตามเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านนักเรียนและครูของโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีที่ว่า นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเทียบเคียงมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
3. เพื่อศึกษาผลการใช้และประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีมีความต้องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ
2. รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากและแต่ละองค์ประกอบ มีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกัน
3. ครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีที่รับการนิเทศโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด และครูผู้รับการนิเทศแบบให้คำชี้แนะมีความพึงพอใจมากที่สุดต่อรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) สำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
- 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี และ
- 3) ทดลองใช้และประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีที่จัดการเรียนการสอนใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างและองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศต่อรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ชนิดมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) พบว่า ทุกข้อมีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วนสายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศต่อรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนเท่ากับ 0.89 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติทดสอบที (t-test แบบ dependent) แบบ One – Group Pretest – Posttest และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. การสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการ พบว่า ครูทุกคนมีความสนใจในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อคุณภาพของนักเรียน ให้เป็นการนิเทศภายในของกลุ่มสาระการเรียนรู้และเป็นแบบกัลยาณมิตร โดยผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศสามารถชี้แนะการพัฒนาตนเองและแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

2.1 การสร้างรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ประกอบด้วยการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ประกอบด้วยการดำเนินงาน คือ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี 2) สำรวจความต้องการของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยกระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ประกอบด้วยการดำเนินงาน คือ 1) จัดทำร่างรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี 2) ตรวจสอบร่างรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ประกอบด้วย การดำเนินงาน คือ 1) นำรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีไปใช้ 2) ประเมินและวิเคราะห์ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนฯ 3) วิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะทำให้ ได้ร่างองค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี และมีการตรวจสอบพัฒนาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่กำหนดเป็นเป้าหมายของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน ดังแสดงรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ดังนี้

1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศ แบบให้คำชี้แนะ

2) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

3) เตรียมการก่อนการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1) ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยกระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ กระบวนการ บทบาทหน้าที่ ระยะเวลาการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ จำนวนผู้รับนิเทศต่อผู้นิเทศ 1 คน พร้อมกำหนดรายชื่อ และปฏิทินการนิเทศครูรายบุคคล

3.2) อบรมผู้นิเทศให้มีความพร้อมในการนิเทศโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ ในการใช้ทักษะการสื่อสาร ด้านการถาม การฟัง การสังเกต การสรุป การดำเนินการนิเทศ การบันทึกการนิเทศตามเครื่องมือการนิเทศที่กำหนด สรุปรายงานการนิเทศ

4) ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ ประกอบด้วย

4.1) ขั้นตอนการให้คำชี้แนะ ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ทำความเข้าใจร่วมกันว่าเป้าหมายการนิเทศ คือ การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อผลต่อคุณภาพของนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และให้ผู้รับการนิเทศสำรวจ ประเมินตนเอง เพื่อทำความเข้าใจสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา

4.2) ขั้นตอนการให้คำชี้แนะ

4.2.1) ผู้นิเทศ ศึกษา ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ของครูที่รับการนิเทศ

4.2.2) ผู้นิเทศ ให้คำชี้แนะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามเครื่องมือนิเทศ

4.2.3) ผู้รับการนิเทศ นำคำชี้แนะของผู้นิเทศไปปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้แล้วนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

4.2.4) ผู้นิเทศ เข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียน ตามวัน เวลาที่กำหนดที่เป็นไปตามประเด็น ที่กำหนดในเครื่องมือนิเทศด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

4.2.5) ผู้รับการนิเทศ สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ปัญหาอุปสรรคที่มี

4.2.6) ผู้นิเทศให้คำชี้แนะแก่ผู้รับการนิเทศ

4.3) ขั้นสรุปผลการให้คำชี้แนะ ผู้นิเทศ นำข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศไปวางแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และมีการติดตามผลการนิเทศ

5) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ประกอบด้วย 5.1) ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 5.2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 5.3) ความสามารถในการประเมินผล และ 5.4) ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน

2.2 การตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี มีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกัน โดยมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) มากกว่า 0.80

3. ผลการใช้และประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

3.1 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีภายหลังการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะมีระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู	การทดลอง	$\bar{X}$	SD	t
1. ด้านความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	ก่อนทดลอง	2.85	0.31	159.33*
	หลังการทดลอง	4.80	0.40	
2. ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้	ก่อนทดลอง	2.84	0.28	88.90*
	หลังการทดลอง	4.73	0.50	
3. ด้านความสามารถในการประเมินผล	ก่อนทดลอง	2.77	0.36	74.21*
	หลังการทดลอง	4.77	0.43	
4. ด้านความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน	ก่อนทดลอง	2.77	0.53	40.31*
	หลังการทดลอง	4.81	0.42	
รวมทุกด้าน	ก่อนทดลอง	2.81	0.30	83.92*
	หลังการทดลอง	4.78	0.43	

3.2 ครูผู้รับการนิเทศแบบให้คำชี้แนะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี จากการตรวจสอบ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ละองค์ประกอบมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยมีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ว่า ผู้วิจัยจะต้องศึกษา แนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ นำข้อมูลมากำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง ประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง สอดคล้องกับงานของ ชีระวัฒน์ เยี่ยมแสง (2550) และมีการใช้รูปแบบเชิงบรรยาย ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550)

สำหรับการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครูและพัฒนาครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) โดยสามารถแก้ปัญหาและทำการนิเทศกันเองได้ (พิสิฐ ทวีกาญจน์, 2552) และผู้นิเทศก็ต้องมีความรู้ในการนิเทศ รับทราบบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับ Beach and Reinhartz (2000) ซึ่งผู้วิจัย ได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำเป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยที่กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ ได้ประยุกต์จากแนวคิดของ Mink, Owen and Mink (1993) ที่พบว่า การดำเนินการให้คำชี้แนะ แบ่งเป็นขั้นตอนย่อย คือ

1. การเตรียมการ ต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการให้คำชี้แนะว่า เป้าหมายคืออะไร ด้วยวิธีการอะไร โดยอยู่ในบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี
2. การนำเสนอสมรรถภาพที่จะเรียน แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งควรจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การให้ผู้รับการให้คำชี้แนะได้ฝึกปฏิบัติ โดยการนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ
5. การประเมินและติดตามผลทั้งหมด

ซึ่งผู้วิจัย ได้นำไปออกแบบและดำเนินการสร้างเป็นรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีครูเป็นผู้นิเทศกันเอง โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้นิเทศและผ่านการอบรมก่อน ซึ่งรูปแบบการนิเทศภายในที่สร้างขึ้นด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ผ่านการตรวจสอบอย่างเป็นระบบจนได้รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่พัฒนาแล้วก่อนนำไปใช้

2. ผลการใช้และประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่รับการนิเทศในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และรายคนมีระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องมาจากการดำเนินการนิเทศภายใน โดยกระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนที่กำหนดในรูปแบบ การนิเทศภายในที่สร้างขึ้น ซึ่งผู้นิเทศได้รับการอบรมก่อนการนิเทศ เพื่อให้มีความตระหนัก มีเจตคติที่ดี และมีความเข้าใจในการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี และได้เรียนรู้ว่าขั้นตอนของกระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะทำอะไร โดยมีการฝึกปฏิบัติในการใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อการนิเทศ การใช้แบบประเมินสมรรถนะหรือการบันทึกการนิเทศ ตามเครื่องมือที่กำหนด ที่มีในหลักสูตรการอบรมที่จัดทำขึ้น ตามที่ Beach and Reinhartz (2000) กล่าวถึง บทบาทของผู้นิเทศว่าเป็นบทบาทนักสื่อสารที่เป็นนักสื่อสารที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านการฟัง และการตอบสนอง สามารถสื่อความคิดข้อมูลสารสนเทศไปสู่ครูได้เป็นอย่างดี เป็นบทบาทที่เลี้ยงที่ควรมีทักษะโดยการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือครูทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติหน้าที่ การให้ผลสะท้อนกลับ และสนับสนุนครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังมีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ที่ประกอบด้วยทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหาร

ในการสนับสนุนให้การดำเนินงานนิเทศการศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ อัญชลี โพธิ์ทอง (2549) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนการนิเทศใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ภายในโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรียังมีการเข้าสังเกตการณ์เทศ หรือสังเกตการสอนตามโอกาสที่มี โดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้า จึงทำให้ทั้งผู้เทศและผู้รับการเทศมีความกระตือรือร้น ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่การนิเทศของแต่ละคน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการจัดทำตารางการนิเทศที่ชัดเจนทุกคนสามารถรับรู้ว่าจะมีการนิเทศใคร เมื่อใด สถานที่ใด ใครเป็นผู้ นิเทศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้ที่จะนำรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีไปใช้ ควรศึกษารูปแบบหรือวิธีการต่าง ๆ มีการทบทวนและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการนิเทศการศึกษาในทุกงานและบุคลากรทุกคน โดยการสื่อสารสองทางที่มีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เทศและผู้รับการนิเทศ

ข้อเสนอแนะเพื่อในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ
2. ควรมีการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความสามารถในการนิเทศด้วยกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อการเลือกใช้ให้ เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การนิเทศในแต่ละประเด็นและเน้นผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง. (2550). รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิสิฐ ทวีกาญจน์. (2552). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรภัทร ภูเจริญ. (2541). แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีดจำกัด.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2556. สืบค้น 22 พฤศจิกายน 2563, จาก https://drive.google.com/file/d/1mKyU6tkVWLL5b6vfwHNEzqkcqVXf_H-m/view
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). กระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. สืบค้น 22 พฤศจิกายน 2563, จาก https://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor_2542pdf.pdf

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. (2555). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554). สมุทรปราการ: บริษัท ออฟ เซ็ท พลัส จำกัด.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป. สืบค้น 22 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2559/hi2559-091.pdf>
- สุดารัตน์ สารสว่าง และ อัจฉรา นิยมภา. (2556). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุไม บิลไบ. (2558). สมรรถนะ ทักษะและบทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21. สืบค้น 22 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://drsumaibinbai.files.wordpress.com/2015/11/e0b89ae0b897e0b89ae0b8b2e0b897e0b882e0b8ade0b887e0b884e0b8a3e0b8b9e0b984e0b897e0b8a2e0b983e0b899e0b8a8e0b895e0b8a7e0b8a3e0b8a3e0b8a9.pdf>
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2549). นิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาฟฟาน เจตะ. (2556). เทคนิคการนิเทศ: กระบวนการสอนแนะ (Coaching). จาก http://202.143.161.75/km/research/1258525107_affarn.doc
- Beach, D. M., & Reinhartz, J. (2000). Supervisory Leadership: Focus on Instruction. Boston: Allyn and Bacon.
- Mink, O. G., Owen, K. Q., & Mink, B. P. (1993). Developing high-performance people: The art of coaching. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.