



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol. 12, No. 4, 2017, pp. 724 - 738

OJED

An Online Journal
of Education
<http://www.edu.chula.ac.th/ojed>

กลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

STRATEGIES OF COOPERATIVE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นางสาวสิริดา สายเพชร *

Sirada Saipetch

ผศ.ดร.จุไรรัตน์ สูดรุ่ง **

Asst. Prof. Jurairat Sudrung, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 2) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 3) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามกับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 372 คน โรงเรียน 67 โรงเรียน และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNIModified และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขั้นตอน การวางแผนร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยขั้นตอนการวางแผนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับโดยภาพรวมเท่ากับ 0.35 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการวางแผนร่วมกัน ตามลำดับ และค้นพบจุดแข็ง 40 ข้อ จุดอ่อน 30 ข้อ โอกาส 13 ข้อ และภาวะคุกคาม 21 ข้อ กลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ดังนี้ กลยุทธ์หลัก 1 ยกระดับการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพ กลยุทธ์หลัก 2 เร่งพัฒนาให้ครูร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติการนิเทศ กลยุทธ์หลัก 3 ผลักดันให้ ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์หลัก พัฒนาให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชานิเทศการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: Siradsasai@gmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชานิเทศการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: Jurairut.su@chula.ac.th

ISSN1905-4491

Abstract

The objectives of the research were 1) to study current and desirable state; 2) to arrange needs and analyze the strengths, weaknesses, opportunities and threats; 3) to purpose strategies professional cooperative professional development of secondary school teachers under the secondary educational service area office 1. The research instrument was questionnaires. The samples were 372 secondary school teachers in 67 schools under the secondary educational service area office 1. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, PNI modified technique and content analysis. The findings were: The overall of current states was at the moderate level. Considering to each fields were found that the planning stages are at the highest level, the overall of desirable state was at the highest level. The average of co-planning stage was at the high level. The overview of PNI modified index value was 0.35. Sequencing by the emphasis point started from the supervision, giving feedback and co-planning. And 40 strengths, 30 weaknesses, 13 opportunities, and 21 threats. Strategies consist of 4 main primary strategies: the first is to develop secondary school teachers to plan professional development together. The second is to encourages teachers to develop the supervision. The third is to forces teachers to share their knowledge together. The fourth is to reinforce teachers to develop an innovation altogether.

คำสำคัญ: กลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

KEYWORDS: STRATEGIES / COOPERATIVE PROFESSIONAL DEVELOPMENT

บทนำ

แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 รวมทั้งกลไกการขับเคลื่อนไปสู่ภาคปฏิบัติ “ครู” เป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษาในหลายประเทศ จุดเน้น คือ การสร้างครูคุณภาพสูง คุณภาพเป็นเลิศ การคัดเลือกครูเข้มข้น คัดเลือกครูจากนักเรียนที่มีผลคะแนนสูงเป็นอันดับต้นๆของประเทศ วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่คนปรารถนาและเป็นที่ยอมรับ บ่มเพาะทักษะอาชีพครู มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่าย พัฒนาตนเองของครู แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางระบบพัฒนาครูอย่างครบวงจร ปรับอัตราเงินเดือนให้สูงเท่าวิชาชีพชั้นสูง ยกย่องมาตรฐาน เส้นทางอาชีพครูมีความก้าวหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) รวมทั้งควรเร่งพัฒนาศักยภาพครูมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาวิธีการสอน และปรับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูผู้สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring Teachers) ปรับบทบาทครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมเสริมศักยภาพครูประจำการ อาทิ การฝึกอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยวิธีการต่างๆ สร้างเครือข่ายครูประจำการ พัฒนาระบบครูพี่เลี้ยงที่สนับสนุน เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาระบบคุณภาพครู ช่วยยกระดับครูประจำการที่มีข้อจำกัดในการสอน ทำให้ผู้เรียนขาดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครู ให้มีจำนวนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ รวมทั้งพัฒนาระบบประเมินวิทยฐานะครูให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดูแลระบบสวัสดิการ

และลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครูให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

ปัญหาการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของปัญหาขาดแคลนครูอาจารย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่ขาดแคลนทางปริมาณส่วนหนึ่งเพราะการเกลี้ยครูไปตามโรงเรียนต่างๆไม่ทั่วถึง มีครูเต็มในบางโรงเรียน เช่น โรงเรียนในเมือง และครูขาดในชนบทมาก ปัญหาการขาดครูทั่วประเทศ ส่วนหนึ่งเพราะครูเกษียณและลาออกก่อนเกษียณมากในรอบ 5-6 ปีที่ผ่านมา โดยรัฐบาลจัดสรรอัตราทดแทนเพียง 20% ของอัตราเกษียณ ที่ขาดแคลนมาก คือ ครูที่จบทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ส่วนหนึ่งเพราะมีครูเรียนทางด้านนี้น้อย หรือย้ายไปทำงานอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่า มีโอกาสก้าวหน้า นอกจากขาดแคลนครูในเชิงปริมาณแล้ว การขาดแคลนครูในด้านคุณภาพก็เป็นปัญหาสำคัญ คนเก่งๆสนใจมาเป็นครูอาจารย์ลดลงเพราะมีงานอื่นที่ดีกว่า ทำให้สถาบันการศึกษาต้องรับคนที่มีผลการเรียนเกรดต่ำลงมาเป็นครูอาจารย์ ครูอาจารย์จำนวนมากยังมีแรงจูงใจการทำงานเป็นครูอาจารย์น้อยลง การร้งงานวิชาการและการเผยแพร่วิชาการลดลง การเป็นครูกลายเป็นอาชีพแบบงานราชการหรืองานบริษัททั่วไปงานหนึ่ง ครูไม่ได้พอใจหรือมีความสุขในความเป็นครูอาจารย์มากนักเพราะมักเป็นงานหนักซ้ำซากและได้ค่าตอบแทนต่ำ ปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้คุณภาพครูอาจารย์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้สรุปสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูไว้ดังนี้ 1) ระบบการพัฒนาครูของประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม 2) การพัฒนาครูประจำยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ 3) การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาของครูที่แท้จริง 4) การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรม ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาน้อยไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการหรือทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ 5) การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น 6) การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 7) ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นทางเลือกหนึ่งของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศรูปแบบอื่นๆ เป็นกระบวนการซึ่งครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการ

สังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงวิชาชีพ ซึ่งครูสามารถคัดเลือกวิธีการพัฒนาได้หลายวิธี การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมีจุดมุ่งหมายคือ เพื่อให้ครูได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อน โดยช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการยกระดับการพูดคุยเกี่ยวกับวิชาชีพ ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ รู้สึกชื่นชมในผลงานของเพื่อนก่อให้เกิดแรงเสริมทางบวกในการสอนของครู และมีความเข้าใจในนักเรียนของตนมากขึ้น (จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2559)

จากรายงานการฝึกอบรมและการเรียนรู้ของครูในประเทศที่ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงหรือมีระดับผลการสอบ PISA สูง มีลักษณะเด่นสำคัญร่วมกันประการหนึ่ง คือ การฝึกอบรมและการเรียนรู้จะสอดคล้องเป็นเนื้อเดียวกับการทำงานสอน โดยครูร่วมกันคิดร่วมกันทำ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและอยู่บนปัญหาเชิงปฏิบัติที่เผชิญจริง ในประเทศฟินแลนด์ซึ่งแทบจะไม่มีจัดการอบรมพัฒนาอย่างเป็นทางการ ครูใช้เวลาครึ่งวันในแต่ละสัปดาห์ร่วมกันระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนและค้นหาแนวทางแก้ไข (OECD, 2012a อ้างถึงใน มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556) สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านภาพรวมเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอน พบว่า ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด (ปัญญา อัครพุทธพงศ์, 2557)

นอกจากนั้นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งดำเนินงานโดยกลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ (กลิ่น สระทองเนียม, 8 พฤษภาคม 2560) ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้มีพันธกิจในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยจัดโครงการต่างๆในการพัฒนาวิชาชีพครูที่มุ่งเน้นให้ครูได้ร่วมมือและเรียนรู้เป็นทีม อันเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของครู เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอน แต่ในขณะเดียวกันผลการดำเนินงานในการส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศแบบร่วมมือกันในโรงเรียนต่างๆ ยังไม่ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ซึ่งการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพนั้นได้ถูกขยายแนวคิดออกเป็นหลายรูปแบบในปัจจุบัน เช่น ครูสภาส่งเสริมการรวมตัวกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่จะนำมาพัฒนาให้เกิดขึ้นในโรงเรียน รวมทั้งจากผลการวิจัยของปัญญา อัครพุทธพงศ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านภาพรวมเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอน พบว่า ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษากลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครู

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2. เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

3. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร : ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 5,232 คน

กลุ่มตัวอย่าง : การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Confidence interval) และความคลาดเคลื่อน (e) +5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 372 คน และการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้รูปแบบการเลือกตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 67 โรงเรียน ได้จำนวนครูที่เป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 402 คน

เครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบประเมิน ดังนี้

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามกรอบเนื้อหาของการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า และ ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

2. แบบประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ ตอนที่ 2 ข้อความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างกลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) กำหนดประเด็นหลักในการสร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดการวิจัย 2) จัดทำ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 3) ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการตรวจสอบความถูกต้องด้านความตรงของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์และด้านการใช้ภาษา

2. แบบประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) และการกำหนดกลยุทธ์ด้วยวิธีการ TOWS Matrix ที่ผ่านการพิจารณาและเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ดำเนินการโดยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจัดส่งแบบสอบถามและรับแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สุดท้ายรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. การประเมินร่างกลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (ฉบับร่างที่ 1) ดำเนินการโดยติดต่อ ประสานงาน และแนะนำตัว พร้อมทั้งขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินร่างกลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว จัดส่งแบบประเมินพร้อมคำอธิบายให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยการประเมินความต้องการจำเป็น ด้วยการคำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI: Priority Need Index) โดยวิธี Modified Priority Need Index ($PNI_{modified}$)

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยขั้นตอนการวิจัย 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ และการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อกำหนดกรอบการวิจัยของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขอบเขตการวิจัยในการจัดทำกลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ขั้นตอนที่ 3 รวบรวมข้อมูลจากประชากร ผู้ให้ข้อมูล และกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จากแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 5 ประมวลข้อมูล จัดลำดับประเด็นความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI)

ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยใช้ SWOT

ขั้นตอนที่ 7 ร่างกลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จากการนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม มากำหนดกลยุทธ์ โดยใช้ TOWS Matrix

ขั้นตอนที่ 8 ประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมของความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ขั้นตอนที่ 9 ปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (ฉบับสมบูรณ์)

ผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณารายขั้นตอนพบว่า ขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.49 รองลงมา คือ การสรุปผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.43 ตามด้วยการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน มี

ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.40 การให้ข้อมูลย้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.33 และการปฏิบัติการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.26

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เท่ากับ 3.56 รองลงมา คือ การสรุปผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เท่ากับ 3.53 ตามด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เท่ากับ 3.52 การสร้างนวัตกรรมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.49 และการปฏิบัติการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 4.45

เมื่อพิจารณาคำดัชนีการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า คำดัชนีการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เท่ากับ 0.35 (PNImodified = 0.35) ขั้นตอนที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การปฏิบัติการนิเทศ เท่ากับ 0.38 (PNImodified = 0.38) รองลงมา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เท่ากับ 0.37 (PNImodified = 0.37) ตามด้วย การวางแผนร่วมกัน เท่ากับ 0.35 (PNImodified = 0.35) ตามด้วย การสร้างนวัตกรรมร่วมกัน เท่ากับ 0.34 (PNImodified = 0.34) และการสรุปผลการเรียนรู้ เท่ากับ 0.32 (PNImodified = 0.32)

จุดแข็งของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้แก่ 1) ครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาการทำงาน การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร ผู้เรียน และประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน 2) ครูร่วมกันแบ่งปันความรู้ วิธีการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) ครูร่วมกันเลือกกิจกรรมนิเทศ ผลิตภัณฑ์และเครื่องมือให้เหมาะสมกับบริบทที่จะส่งผลการเรียนรู้ของเพื่อนครู 4) ครูร่วมกันบันทึกข้อมูลนิเทศ ร่วมกับวิเคราะห์ความสัมพันธ์จากการปฏิบัติการนิเทศ 5) ครูและเพื่อนครูสามารถสะท้อนความคิดทั้งข้อดีข้อเสีย อธิบายและบอกความต้องการของตนเองได้อย่างชัดเจนหลังเสร็จสิ้น การนิเทศด้วยคำพูดที่เหมาะสม เสริมแรงทางบวก 6) ครูและเพื่อนครูนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไปพัฒนาวิชาชีพ และรายงานผลความสำเร็จซึ่งกันและกัน 7) ครูร่วมกัน จัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพที่มีวิธีการที่ชัดเจน ยึดหยุ่นต่อการนำไปใช้ และกำหนดทรัพยากรที่จำเป็น 8) ครูร่วมกันประมวลความรู้ของตนเองและเพื่อนครูเข้าด้วยกันเพื่อนำเสนอแนวคิดใหม่ที่มีความเป็นไปได้และสมเหตุสมผลต่อการนำไปใช้ 9) ครูร่วมกันบอกข้อดีข้อจำกัดและประโยชน์ที่ได้รับจากแนวทางการพัฒนาวิชาชีพที่ครูร่วมกันจัดทำขึ้น

จุดอ่อนของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้แก่ 1) ครูร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยในด้านการ ทำงานและการจัดการเรียนสอน จุดมุ่งหมายของประเด็นที่ต้องการพัฒนาหรือปรับปรุง 2) ครูมีเวลาว่างตรงกันและเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม 3) ครูร่วมกันเลือกกิจกรรมนิเทศที่สามารถส่งผลกระทบต่อความรู้และประสบการณ์ที่จะ

เกิดขึ้นกับเพื่อนครู 4) ครูร่วมกันประเมินและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือניתศก่อนนำไปใช้ เลือกสื่อและเครื่องมือניתศตามความต้องการของครู ทุกคน 5) ครูร่วมกันเลือกวิธีการบันทึกข้อมูลניתศที่เหมาะสมกับกิจกรรมניתศ บันทึกข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์และถูกต้อง 6) ครูร่วมกันสรุปข้อมูลและมีเวลาเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการניתศ 7) โรงเรียนมีวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสะท้อนความคิดของตนเอง 8) ครูมีเวลาเพียงพอสำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนความคิดซึ่งกัน และกัน 9) ครูร่วมกันนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมาปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน 10) ครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลจากการเรียนรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองซึ่งกันและกัน 11) ครูร่วมกันให้ข้อเสนอแนะในรายงาน กำหนดรูปแบบของรายงาน เลือกข้อมูลมานำเสนอ และเขียนรายงานได้สอดคล้องและเป็นเหตุเป็นผล 12) ครูมีเวลาร่วมกันทำให้แผนการพัฒนาดตนเองชัดเจนและ กระจำโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน 13) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาดตนเองร่วมกันจากเป้าหมายที่มาจากตัวครู 14) ครูร่วมกันเสนอทางเลือกใหม่ที่สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการพัฒนาหรือสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไขของ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและ วัตถุประสงค์ความสำเร็จได้ 15) ครูและเพื่อนครูมีเวลาเพียงพอสำหรับการกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกัน และ 16) โรงเรียนอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และการจัดตารางเวลา

โอกาสของการניתศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สนับสนุนให้ครูร่วมกัน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยแนะนำแหล่งข้อมูล แหล่งการเรียนรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น 2) เทคโนโลยี ปัจจุบันทำให้ครูเข้าถึงความรู้และแหล่งการเรียนรู้ต่างๆได้อย่างสะดวก รวดเร็ว บันทึกข้อมูลניתศได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำนวณค่า สรุป และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสม รายงานผลความสำเร็จและ ประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ วางแผนพัฒนาดตนเอง บุรณาการและต่อยอดความรู้ของตนเองและเพื่อน เสนอทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ 3) ครู ร่วมกันวางแผนพัฒนาดตนเองได้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันและอนาคต 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีนโยบายส่งเสริมให้ครูบุรณาการและต่อยอดความรู้ซึ่งกัน และกัน 5) ครูร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาได้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันและอนาคต

ภาวะคุกคามของการניתศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้แก่ 1) ผู้ปกครอง ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีส่วนร่วมในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพื่อนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียนไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการทำงานของครู 2) ครูร่วมกันเลือกกิจกรรมניתศที่สามารถใช้แหล่งการเรียนรู้และทรัพยากรต่างๆภายนอกโรงเรียน 3) สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และกลุ่มโรงเรียนจัดให้ครูแต่ละโรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาการ ทำงานหรือปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ใหม่ เลือกกิจกรรม

นิเทศ เลือกลือ และเครื่องมือนิเทศที่ทันสมัย น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ ร่วมกันแลกเปลี่ยนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการให้ข้อมูล ย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกันบูรณาการและต่อยอดความรู้ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้การวางแผนพัฒนาตนเองและแนวคิดเกี่ยวกับการเสนอทางเลือกใหม่ รายงานผลความสำเร็จและ ประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 4) โรงเรียนได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ ระดมทรัพยากรในชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เอื้อต่อการศึกษาหาความรู้ร่วมกันของครู 5) ครูร่วมกันวางแผนพัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กำกับ/ติดตามการ รายงานผล ความสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด แนวทางการพัฒนาครู

กลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 8 กลยุทธ์รอง และ 24 วิธีดำเนินการ แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้ กลยุทธ์หลักที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง คือ 1) ส่งเสริมให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ประเด็น 2) สนับสนุนให้ครูร่วมกันวางแผน พัฒนาตนเอง กลยุทธ์หลักที่ 2 เร่งพัฒนาให้ครูร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติการนิเทศ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง คือ 1) สนับสนุนให้ครูร่วมกันเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติจริง 2) ส่งเสริมให้ครูร่วมกันรวบรวมข้อมูลอย่างมี ประสิทธิภาพ กลยุทธ์หลักที่ 3 ผลักดันให้ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ รอง คือ 1) เสริมสร้างให้ครูร่วมกันให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก 2) ส่งเสริมการสรุปผลการเรียนรู้ และกลยุทธ์ หลักที่ 4 พัฒนาให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง คือ 1) สนับสนุนให้ครู ร่วมกันประมวลความรู้และประสบการณ์ 2) ส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาวิชาชีพให้ประสบ ความสำเร็จ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในภาพรวมของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุดคือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนร่วมกัน โดยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงถึงพื้นฐานความต้องการพัฒนาและส่งเสริมด้านการวางแผนร่วมกันระดับสูงแต่ยังไม่ประสบ ความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะการวางแผนคือกระบวนการที่สำคัญเปรียบเหมือนสะพานที่เชื่อมระหว่างปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวางแผนให้มีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ประการเข้าด้วยกัน สอดคล้องกับสัมมา รณิธย์ (2556) ที่กล่าวว่า การวางแผน (Planning) คือ การกำหนด ขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไร ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ในการ วางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจใน ปัจจุบันที่จะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามต้องการในอนาคต ส่วนปัจจัยที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมายมาก น้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์อันอาจเกิดขึ้นในอนาคต สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการใน

การเตรียมการกำหนดสิ่งที่ต้องกระทำไว้ล่วงหน้าอย่างรอบคอบ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Harris (1985) ที่กล่าวเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศว่าเป็นที่มั่ว ประกอบด้วย 2 กระบวนการคือ 1) การจัดลำดับความสำคัญ เป็นกระบวนการที่จัดเตรียมเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ และ 2) การออกแบบ เป็นกระบวนการวางแผนหรือจัดทำโครงร่าง ระบบของแผนการที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับแนวคิดของ Soltani (2004) ที่กล่าวว่า การได้รับประโยชน์จากแผนการดำเนินงานและการวางแผนสำหรับการนิเทศมีความสำคัญมากกว่างานด้านการศึกษาอื่นๆ เพราะทำให้ผู้นิเทศได้ประโยชน์จากกรอบที่น่าเชื่อถือแนวทาง และการประเมินแต่ละบุคคล ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานต้องวางแผนแยกออกจากกันเพื่อถ่ายทอดการนิเทศ

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด พบว่า ด้านการบันทึกข้อมูล มีเพียงด้านเดียวที่เป็นจุดแข็ง คือ ครูร่วมกันบันทึกข้อมูลนิเทศเฉพาะพฤติกรรมของเพื่อนครูและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง โดยไม่แสดงความรู้สึกส่วนตัว ส่วนด้านอื่นๆ เป็นจุดอ่อนทั้งหมด ได้แก่ ครูร่วมกันเลือกวิธีการบันทึกข้อมูลนิเทศที่เหมาะสมกับกิจกรรมนิเทศ ครูร่วมกันบันทึกข้อมูลนิเทศในการจัดกิจกรรมนิเทศแต่ละครั้งได้ครบถ้วนสมบูรณ์และถูกต้อง เช่น ครูบันทึกข้อมูลจากการฟังบรรยายหรือการอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น และโรงเรียนสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สำหรับการบันทึกข้อมูลนิเทศร่วมกันของครู เช่น เครื่องบันทึกภาพหรือเสียง เป็นต้น และเนื่องจากมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ในปัจจุบันการบันทึกข้อมูลนิเทศของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ยังคงมีน้อยและไม่ประสบความสำเร็จเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร แม้จะครูร่วมกันบันทึกข้อมูลนิเทศเฉพาะพฤติกรรมของเพื่อนครูและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง โดยไม่แสดงความรู้สึกส่วนตัว แต่การดำเนินการขั้นตอนอื่นๆ ยังคงเป็นจุดอ่อนสำหรับการปฏิบัติการนิเทศ ดังนั้น ครู ผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องหาแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับ Marks (1972) ที่ได้กล่าวว่า การบันทึกนั้นควรมีรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งจะช่วยให้ครูแต่ละคนตอบคำถามในปัญหาส่วนต่างๆ ได้ หรืออาจช่วยสามารถแสดงความคิดเห็นอิสระในการปฏิบัติงานได้ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและผู้นิเทศจะได้รับจากการบันทึก คือ 1) พัฒนาการด้านเนื้อหาวิชา 2) วิธีการ เทคนิค และเอกสารที่ใช้ประกอบการสอน 3) พฤติกรรมในกลุ่มและความ เจริญก้าวหน้า 4) พฤติกรรมส่วนบุคคลและความเจริญก้าวหน้า 5) การแปลความหมายจากครูผู้สอน และ 6) ปัญหาส่วนบุคคล และปัญหาของกลุ่มที่ต้องการได้รับความสนใจเพิ่มเติม

กลยุทธ์หลักที่ 2 เร่งพัฒนาให้ครูร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติการนิเทศ คือกลยุทธ์ที่มาจากค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ลำดับสูงสุด มี 2 กลยุทธ์หลัก คือ

กลยุทธ์รองที่ 1 สนับสนุนให้ครูร่วมกันเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติจริง 6 วิธีดำเนินการ คือ 1) จัดให้ครูร่วมกันเลือกกิจกรรมนิเทศที่ได้เหมาะสมกับบริบทเพื่อประสิทธิภาพของการนิเทศ เช่น การสังเกตการสอน เหมาะสำหรับการนิเทศเป็นรายบุคคล เป็นต้น 2) จัดให้ครูร่วมกันพิจารณาจุดมุ่งหมายในการนิเทศว่าต้องการให้เพื่อนครูเกิดการนิเทศด้านใด (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ) 3) จัดให้ให้ครูร่วมกันบันทึกข้อมูลนิเทศเฉพาะพฤติกรรมของเพื่อนครูและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง 4) จัดให้ครูร่วมกันเลือกสื่อและเครื่องมือนิเทศที่สัมพันธ์กับเนื้อหา กิจกรรมและจุดมุ่งหมายที่จะนิเทศ 5) จัดให้ครูร่วมกันเลือกกิจกรรมนิเทศที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการนิเทศ 6) ปรับปรุงให้โรงเรียนจัดตารางเวลาของครูให้ตรงกันและเพียงพอเพื่อให้ครูมีโอกาสร่วมกันปฏิบัติการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการเลือกกิจกรรมนิเทศต้องคำนึงถึงบริบททั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม กิจกรรมการนิเทศจึงมีหลากหลายรูปแบบทั้งกิจกรรมที่ดำเนินการแบบเดี่ยวหรือแบบกลุ่ม กิจกรรมที่ใช้วัสดุอุปกรณ์เป็นหลักและไม่ใช้วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการเลือกสื่อนิเทศควรเลือกสื่อที่เหมาะสมมาใช้ในการนิเทศต้องคำนึงและพิจารณาถึงความเหมาะสมและบริบทในด้านต่างๆ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ของการนิเทศ สอดคล้องกับ จูไรรัตน์ สดรุง (2559) ที่ให้ข้อคิดเห็นว่า กิจกรรมนิเทศมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ พัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของครู การเลือกกิจกรรมนิเทศให้เหมาะสม คุ่มค่าและเกิดประสิทธิผล มากที่สุด เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศควรคำนึงเป็นอย่างยิ่ง การเลือกกิจกรรมนิเทศมีหลักในการเลือกดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ ผู้นิเทศคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในว่าต้องการให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้จากการนิเทศด้านใดจากด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ เช่น ถ้าต้องการให้ครูเกิดความรู้ใหม่ๆ ก็อาจจะจัดกิจกรรมนิเทศในลักษณะการบรรยาย การอ่าน การจัดทำทัศนศึกษา การจัดนิทรรศการ เหล่านี้ก็มีความเหมาะสม กิจกรรมนิเทศที่ทำให้ครูเกิดทักษะ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง การแสดงบทบาทสมมติ 2) ขนาด กิจกรรมจะเป็นตัวกำหนดขนาดของกลุ่ม ผู้นิเทศต้องกำหนดให้เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพของการนิเทศ เช่น การสัมภาษณ์เป็นกิจกรรมที่ต้องการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว กิจกรรมการอภิปรายเหมาะสำหรับกลุ่มเล็กประมาณ 5-10 คน การสังเกตการสอนเหมาะกับการนิเทศเป็นรายบุคคล เป็นต้น 3) ประสพการณ์ของครู ลักษณะประสพการณ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ผู้นิเทศสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมนิเทศ บางครั้งกิจกรรมนิเทศต้องการผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีประสพการณ์ที่ใกล้เคียงกัน เช่น การสังเกตการสอนโดยเพื่อนครูด้วยกัน การจัดอบรมให้ความรู้วิชาเฉพาะ หรือบางกิจกรรมผู้ร่วมกิจกรรมอาจจะมีการประสพการณ์ต่างกันก็ได้ เช่น การประชุมทั่วไป การปฐมนิเทศครูใหม่ การจัดทำทัศนศึกษา เป็นต้น 4) งบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกกิจกรรมนิเทศในบางครั้งแม้ว่ากิจกรรมนิเทศที่ต้องการจัดจะส่งผลต่อความรู้ของครูแต่ขาดงบประมาณหรือต้องมีการลงทุนสูง ผู้นิเทศอาจจะปรับเปลี่ยนกิจกรรมที่ให้ผลใกล้เคียงกัน เช่น การบันทึกวิดีโอเทปหรือการถ่ายภาพสถานที่ กิจกรรม ให้ครูดู ใช้งบประมาณน้อยกว่าการพาครูไปทัศนศึกษา หรือศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือกิจกรรมอื่นๆ เป็นต้น 5) ผลต่อประสพการณ์หรือความรู้ของครู การเลือกทำกิจกรรมนิเทศใดๆ ผู้นิเทศควรรับรู้ว่ามีเมื่อจัดให้ครูแล้ว ถ้าเลือกได้และไม่มีข้อจำกัดมาก กิจกรรมใดที่ส่งผลต่อความรู้และประสพการณ์ครูมากที่สุด มีความเป็นไปได้ และคุ้มค่าในการจัด ก็อาจจะทำให้การดำเนินการนิเทศเกิด

ประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้จุไรรัตน์ สดรุ้ง (2559) ยังกล่าวเกี่ยวกับหลักการสร้างหรือการเลือกสื่อเพื่อการนิเทศว่า การเลือกสื่อเพื่อนำมาใช้ประกอบการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยผู้นิเทศจะต้องตั้งวัตถุประสงค์นั้นเป็นตัวชี้้นำในการเลือกสื่อที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีหลักการอื่นๆ เพื่อประกอบการพิจารณา คือ 1) สื่อนั้นต้องสัมพันธ์กับเนื้อหา กิจกรรมและจุดมุ่งหมายที่จะนิเทศ 2) เลือกสื่อที่มีเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจ และเป็นสื่อที่ให้ผลต่อการเรียนรู้มากที่สุดช่วยให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจเนื้อหานั้นได้ดีเป็นลำดับขั้นตอน 3) เป็นสื่อที่เหมาะสมกับวัย ความรู้ และประสบการณ์ของผู้รับการนิเทศ 4) สื่อนั้นควรสะดวกในการใช้ มีวิธีใช้ไม่ซับซ้อนยุ่งยากจนเกินไป 5) ต้องเป็นสื่อที่มีคุณภาพ มีเทคนิคการผลิตที่ดี มีความชัดเจนและเป็นจริง 6) มีราคาไม่แพงจนเกินไป หรือถ้าจะผลิตเองควรคุ้มกับเวลาและการลงทุน อย่างไรก็ตาม สื่อเพื่อการนิเทศจะมีคุณค่าต่อเมื่อผู้นิเทศได้นำไปใช้อย่างเหมาะสมและถูกวิธี ดังนั้น ก่อนที่จะนำสื่อแต่ละอย่างไปใช้ ผู้นิเทศควรจะศึกษาถึงลักษณะและคุณสมบัติของสื่อ ข้อดีและข้อจำกัดอันเกี่ยวเนื่องกับตัวสื่อและการใช้สื่อแต่ละอย่าง ตลอดจนการผลิตและการใช้สื่อให้เหมาะสมกับสภาพการนิเทศด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การจัดกิจกรรมนิเทศบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กลยุทธ์รองที่ 2 ส่งเสริมให้ครูร่วมกันรวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 วิธีดำเนินการ คือ 1) จัดให้ครูร่วมกันหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการนิเทศว่าข้อมูลแต่ละอย่างมีความเกี่ยวข้องกันและเป็นเหตุเป็นผลต่อกัน 2) จัดสรรเทคโนโลยีในปัจจุบันให้ครูร่วมกันใช้สำหรับการคำนวณค่า สรุปร และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การหาความสัมพันธ์ของข้อมูลคือการประเมินหรือกระบวนการให้คุณค่ากับการร่วมพัฒนาวิชาชีพว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่และเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น โดยครูต้องมีความรู้และทักษะในด้านการประเมิน รวมทั้งต้องมีความยุติธรรมและคุณธรรมอีกด้วย โดยครูสามารถร่วมกันนำเทคโนโลยีในปัจจุบันมาใช้สำหรับการบันทึกข้อมูล ประมวลผลข้อมูลและนำเสนอข้อมูลเพื่อทำให้การรวบรวมข้อมูลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับอนวัติ คุณแก้ว (2558) ที่อธิบายว่าการประเมินผล หมายถึง การตัดสิน หรือลงสรุปผลข้อมูลจากการวัดผลที่เป็นทั้งปริมาณหรือคุณภาพว่าสิ่งนั้นดีมาน้อยเพียงใดมีคุณค่าอยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยที่การประเมินผลทางการศึกษา เป็นการตัดสินหรือสรุปผลทางการศึกษา อีกทั้งการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ จะบรรลุผลตามเป้าหมายของการเรียนการสอนที่วางไว้ได้ ควรมีแนวทางดังต่อไปนี้ 1) ต้องวัดและประเมินผลทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะและกระบวนการ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม รวมทั้งโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) วิธีการวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ 3) ต้องเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา และต้องประเมินผลภายใต้ข้อมูลที่มีอยู่ 4) ผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องนำไปสู่การแปลผล และลงสรุปที่สมเหตุสมผล 5) การวัดและประเมินผลต้องมีความเที่ยงตรงและเป็นธรรม ทั้งในด้านของวิธีการวัดโอกาสของการประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยได้นำเสนอกลยุทธ์หลักที่ 1 คือ พัฒนาให้ครูร่วมกันวางแผนการพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจาก การวางแผนคือการคิดก่อนลงมือปฏิบัติจริง เปรียบเหมือนสะพานที่เชื่อมระหว่างปัจจุบันสู่อนาคต การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการวางแผนที่ดีและรอบคอบจะนำไปสู่การปฏิบัติการ นิเทศที่มีประสิทธิภาพได้ แต่จากผลการวิจัยพบว่าจุดอ่อนของการวางแผนร่วมกัน คือ การวิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อยในด้านการทำงานและการจัดการเรียนการสอนของครู และการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและปรับปรุงของครู ดังนั้นจึงควรเร่งพัฒนาให้ครูสามารถร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยใน ด้านการทำงานของตนเองและเพื่อนทั้งด้านการทำงานและการจัดการเรียนการสอน เช่น การผลิตสื่อการสอน การจัดการชั้นเรียน เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยพบว่าขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งการปฏิบัติการ นิเทศ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ 1) การเลือกกิจกรรมนิเทศ 2) การเลือกสื่อและเครื่องมือนิเทศ 3) การบันทึก ข้อมูลนิเทศ และ 4) การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการปฏิบัติการนิเทศใน แต่ละขั้นตอนให้ประสบความสำเร็จนั้น ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศทั้งหลักการและวิธีการดำเนินการต่างๆอย่างถูกต้อง รวมทั้งต้องมี ทักษะและสามารถปฏิบัติได้จริง ดังนั้นจึงควรทำวิจัยต่อยอดเรื่องการปฏิบัติการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูให้ดียิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กลิ่น สระทองเนียม. (8 พฤษภาคม 2560). ศักขานิตเทศก์เชี่ยวชาญ. สัมภาษณ์. ศักขานิตเทศก์เชี่ยวชาญ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2559). การนิเทศภายในโรงเรียน. แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น, กรุงเทพมหานคร.

ปัญญา อัครพุทธพงศ์. (2557). ปัจจัยทางสภาพภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการ สอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร คณะครุ ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2556). **การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ**. รายงานฉบับสมบูรณ์.

สัมมา รณิธย์ (2556). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. ข้าวฟ่าง: กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (2559). **การประกันคุณภาพการศึกษาสู่คุณภาพมาตรฐานที่เป็นเลิศ**. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551). **สภาวะการศึกษาไทยปี2550/2551 “ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย”**. กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556). **โครงการวิจัยเรื่อง การกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556). **บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน**. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558). **สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร.

อนุวัติ คุณแก้ว (2558). **การวัดและการประเมินผลการศึกษาแนวใหม่**. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพมหานคร.

ภาษาอังกฤษ

Harris, Ben M. (1985). **Supervision Behavior in education**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Marks, James R., Stoops, Emery & Stoops, Joyce King. (1972). **Handbook of Educational supervision: A guide for the Practitioner**. Allyn and Bacon, Ince.: Boston.

Soltani, Iraj. (2004). **Educational Supervision: Establisher for suitable grounds for improvement of educationl quality**. Arkan Publication.

Yamane, Taro. (1973). **Stratistic: An Introductive Analysis**. (3rded.) New York. Harper and Row.