



Guideline for Cooperative Professional Development Supervision of Administrators of Special Education Centers, Education Region 9

Suchanya Luecha^{1*}, Sunisa Wongaree², & Jiruntanin Thongthirat³

1 Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University, Thailand

2 Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University, Thailand

3 Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University, Thailand

** Corresponding author. E-mail: 67120605230@udru.ac.th*

Abstract

This research aimed to study 1) develop guidelines for cooperative professional development supervision and 2) evaluate the proposed guidelines. This research employed a mixed-methods design conducted in three phases. In Phase 1, guidelines for cooperative professional development supervision were explored through qualitative methods. Data were collected from five key informants, comprising school administrators and educational supervisors, selected through purposive sampling. A semi-structured interview was employed, with content validity indices ranging from 0.80 to 1.00, and data were analyzed using content analysis. In Phase 2, the developed guidelines were evaluated by 18 participants, including school directors and heads of academic departments. The evaluation instrument assessed usefulness and appropriateness, with content validity indices ranging from 0.60 to 1.00, based on Guskey's evaluation framework. Data were analyzed using mean and standard deviation. The findings revealed that 1) The developed guidelines, based on the PDCA cycle, comprised four stages and eleven approaches: (a) planning (four approaches), emphasizing needs assessment, knowledge and understanding development, monitoring system establishment, and clear evaluation frameworks; (b) implementation (three approaches), focusing on participatory classroom observation, supportive learning environments, and authentic data recording; (c) reflection (two approaches), emphasizing professional learning community (PLC)-based knowledge exchange and systematic reflective practices; and (d) evaluation and conclusion (two approaches), focusing on shared evaluation criteria and continuous teacher development monitoring. 2) The evaluation results indicated that the guidelines were rated at the highest level in terms of both usefulness and appropriateness.

Keywords: Cooperative Professional Development Supervision, Special Education Centers, School Administrators

แนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

สุชัญญา ลือชา^{1*}, สุนิสา วงศ์อารีย์², และจิรณนิน ทองธราช³

1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

3 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

* Corresponding author. E-mail: 67120605230@udru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และ 2) ประเมินแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และระยะที่ 2 การประเมินแนวทาง โดยใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 18 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูหัวหน้างานวิชาการ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินแนวทางด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเหมาะสม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ตามกรอบการประเมินของ Guskey วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ดำเนินการตามวงจร PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 11 แนวทาง ได้แก่ (1) ขั้นการวางแผนการนิเทศ 4 แนวทาง เน้นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ การกำหนดระบบติดตาม และการกำหนดกรอบการประเมินที่ชัดเจน (2) ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ 3 แนวทาง เน้นการสังเกตการสอนแบบมีส่วนร่วมการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการบันทึกข้อมูลตามสภาพจริง (3) ขั้นการประชุมสะท้อนผล 2 แนวทาง เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสะท้อนความคิดเห็นอย่างมีระบบ และ (4) ขั้นการประเมินผลและสรุปผล 2 แนวทาง เน้นการกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกัน และการติดตามผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และ 2) ผลการประเมินแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ, ศูนย์การศึกษาพิเศษ, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและส่งผลกระทบต่อรูปแบบการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม รวมถึงคนพิการที่จำเป็นต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม รัฐจึงต้องจัดการศึกษาให้แก่คนพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการสนับสนุนที่เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นเฉพาะบุคคล เพื่อส่งเสริมให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ คนพิการทั่วโลกมีประมาณร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการศึกษาที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละประเภท (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องดำเนินควบคู่ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของครู เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพครู ผู้เรียน และสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (อนุพงษ์ นาสมพงษ์, 2566)

การนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยการปฏิบัติงานระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารที่นิเทศ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ดวงทิพย์ เพ็ชรนิล และคณะ, 2568) ในกระบวนการนิเทศภายใน และการติดตามการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ และเป็นกระบวนการที่สำคัญในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศูนย์โดยบุคลากรที่อยู่ในศูนย์ เป็นการมองงาน และพัฒนางานโดยผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน ซึ่งสามารถช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วถึง และสามารถพัฒนางานให้ดีขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด เพราะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานได้ เป็นการพัฒนา เพิ่มพลัง และศักยภาพในการปฏิบัติงานของครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้า เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง และความสามารถส่งผลให้ผู้เรียนผู้รับบริการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความก้าวหน้า พึ่งพาตนเองได้ตามประเภทความพิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2567)

การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ เครือข่ายที่ 9 ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษกับครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับด้านการนิเทศการสอน อาทิ มีการวางแผนการนิเทศการสอน และการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น มีการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกี่ยวกับการนิเทศ

การสอน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศ และพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (วรุฒิ ไชยวงศ์ศต และนิยดา เปี่ยมพิชนะ, 2567)

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นทางเลือกหนึ่งของกระบวนการนิเทศที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง ด้วยวิธีการการสังเกตการสอนกันและกัน ในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนกันให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนร่วมกัน รวมทั้งอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรัชญาหรือเกี่ยวกับปัญหา หรือประเด็นที่เกี่ยวกับวิชาชีพร่วมกัน (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556) ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับครูทุกคนในสถานศึกษา ทำให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนวิธีสอนซึ่งกันและกัน ครูเกิดแรงจูงใจทางบวกเกี่ยวกับการสอนของตนเอง ครูเกิดความเข้าใจในงานของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และครูเกิดความเข้าใจในตัวนักเรียนของตนเองมากยิ่งขึ้น (Glatthorn, 1984; หน่วยศึกษานิเทศก์, 2564) นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ได้เสนอแนวทางการนิเทศที่เน้นการใช้กระบวนการบริหารงานคุณภาพเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานตามวงจร PDCA ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานนิเทศได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ ชัดเจน และสามารถนำข้อมูลจากการประเมินผลเป็นฐานในการตัดสินใจเชิงบริหารทั้งในระดับนโยบาย ระดับสถานศึกษา และระดับการจัดการเรียนการสอน (Bush, 2020) นอกจากนี้ การบริหารงานคุณภาพยังเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กรทั้งระบบอย่างเป็นองค์รวม (Hoy & Miskel, 2018) จึงมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครู และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพที่เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และครูให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับกระบวนการบริหารงานคุณภาพตามวงจร PDCA ที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แนวทางการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 มีวิธีดำเนินการอย่างไร
2. ผลการประเมินแนวทางการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ในด้านความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสมอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9
2. เพื่อประเมินแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development) เป็นกระบวนการนิเทศที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู หรือระหว่างครูกับครู ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยการผลัดกันสังเกตการสอนในชั้นเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลลัพธ์ทางวิชาชีพ และผู้เรียนสูงสุด ซึ่งกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศการศึกษาแบบพัฒนาวิชาชีพตามแนวคิดของ Glatthorn (1984), ดุสิต ทิวถนอม (2540), ศิริวรรณ ฉายะเกษตริน (2552), วัชรรา เล่าเรียนดี (2556), จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559), สิริดา สายเพชร (2559), บุญยพงศ์ โพธิ์วัฒนธำ (2563), หน่วยศึกษานิเทศก์ (2564), กนกวรรณ อุทยานิน (2565), โชติกานต์ กุดแก้ว (2566) และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2567) และสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การประชุมเตรียมการ โดยผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ศึกษาข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาการศึกษา การสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศ กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดเนื้อหาการนิเทศ ออกแบบการนิเทศ จัดเตรียมเครื่องมือ และสื่อการนิเทศ กำหนดกรอบการประเมิน วิธีการติดตาม และการรายงานผลการนิเทศ

2. การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการตามแผนการนิเทศ โดยจะมีการประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการพัฒนา แผนการจัดการเรียนรู้ และข้อมูลของผู้เรียนให้ผู้นิเทศทราบก่อนสังเกตการสอน จากนั้นเป็นการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ซึ่งผู้นิเทศกับครูผลัดกันสังเกตการสอนในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน ผู้นิเทศบันทึกผลการสังเกตการสอนตามสภาพจริงที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

3. การประชุมสะท้อนผล หมายถึง การประชุมหลังการสังเกตการสอน โดยให้สะท้อนความคิดเห็น ประสพการณ์ และปัญหาที่พบจากการสังเกตการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน จุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการหาแนวทางการแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

4. การประเมินผล และสรุปผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศ โดยกำหนดเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศทั้งระบบ รวบรวมผล

การวิเคราะห์ข้อมูล ติดตามผลการพัฒนาหลังการนิเทศ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ประเมินความพึงพอใจ จัดทำรายงานสรุปผลการประเมิน และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไปศึกษาประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนของแต่ละขั้นตอน เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) และยกร่างแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพโดยใช้กระบวนการบริหารงานคุณภาพตามวงจร PDCA

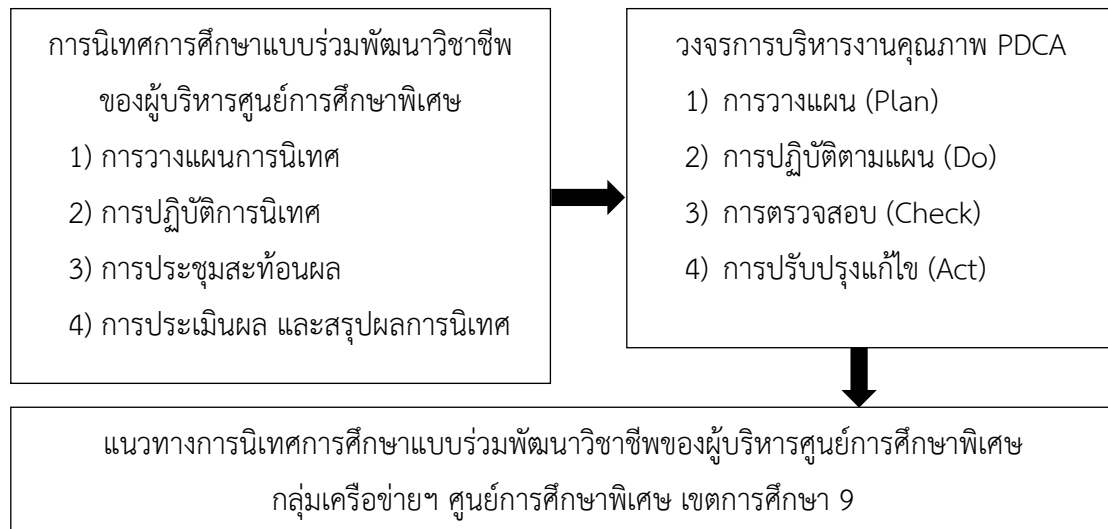
วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA

วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA ตามแนวคิดของ Deming (1986) เป็นการบริหารจัดการคุณภาพที่กระบวนการดำเนินงานเป็นระบบ และต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) เป็นขั้นกำหนดปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา การปฏิบัติ (Do) เป็นการนำแผนที่กำหนดไว้ไปทดลองหรือดำเนินการตามขั้นตอนที่วางไว้ การตรวจสอบ (Check) เป็นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพิจารณาความสำเร็จ ปัญหา หรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น และการปรับปรุงพัฒนา (Act) เป็นการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาวิธีดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากผลลัพธ์ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็จะนำข้อมูลที่ได้กลับไปใช้ในการวางแผน และพัฒนารอบใหม่อย่างต่อเนื่อง

สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้และประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด การบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษาจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยนิยมใช้หลักการบริหารคุณภาพตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle: PDCA) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบและประเมินผล (Check) และการปรับปรุงพัฒนา (Act) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า **วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA** หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่มุ่งพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) ซึ่งสามารถหมุนเวียนซ้ำได้หลายรอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร และการประกันคุณภาพการศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน ใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้

การศึกษาแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 สอดคล้องกับกระบวนการบริหารงานคุณภาพตามวงจร PDCA ที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานพหุระยะ (Multi-phase Mixed Methods Design) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาระยะนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา อย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป และด้านการศึกษาพิเศษ อย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน
2. ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา อย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป และทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ อย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาระยะนี้คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 11 ประเด็น จำนวน 44 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีการปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยเตรียม เครื่องมือ และส่งหนังสือประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อกำหนดหมายวัน-เวลา สถานที่ล่วงหน้า เมื่อถึงวัน-เวลาที่นัดหมาย ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนด และขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกข้อมูล

การสัมภาษณ์ด้วยแถบบันทึกเสียง เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ แจ้งผลการสัมภาษณ์ให้แก่ผู้ให้ข้อมูลได้รับทราบ เพื่อเพิ่มเติม หรือแก้ไขข้อมูล/ประเด็นในการสัมภาษณ์ที่ยังไม่ชัดเจน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยถอดความข้อมูลจากการสัมภาษณ์อย่างละเอียด ตรวจสอบความถูกต้อง และจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามองค์ประกอบของการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาสังเคราะห์ข้อมูลเชิงบูรณาการ (Data Synthesis) ร่วมกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกับทฤษฎีเป็นการยืนยันความน่าเชื่อถือ และเสริมความสมบูรณ์ทางวิชาการของข้อมูล ก่อนนำไปสู่การยกวางแผนทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูง และข้อเสนอแนะที่สอดคล้องทั้งในเชิงทฤษฎี และการปฏิบัติจริง

ระยะที่ 2 การประเมินแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในระยะนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 18 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน และครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 9 คน ในศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้คือ แบบประเมินแนวทางตามหลักการของ Guskey (2000) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมิน 2 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแบบปลายเปิด (Open Ended) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และมีการปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นแบบฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมินแนวทาง จำนวน 18 ฉบับ โดยผู้วิจัยส่งหนังสือความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงผู้บริหาร และครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พร้อมแนบแบบประเมินแนวทาง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในรูปแบบของ Google Forms หรือเอกสาร และประสานนัดหมายวันในการรับแบบประเมินกลับคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำไปแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 พบว่า ได้ข้อสรุปแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย 11 แนวทาง มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1.1 ขั้นตอนการวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้

1.1.1 ประเด็น สถานศึกษাজัดอบรมความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ ก่อนดำเนินการจริง พบว่า สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูจากข้อมูลจริง กำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับงาน นโยบาย และบริบทผู้เรียน ออกแบบหลักสูตรที่เสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจกระบวนการนิเทศ (P) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม PLC, Workshop, Case Study ควบคู่ การให้คำปรึกษา การโค้ช และพี่เลี้ยง (D) ประเมินผลด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ด้วยเครื่องมือ Pre-Post Test การสังเกต และแฟ้มสะสมงาน เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบผล (C) นำผลมาปรับปรุงหลักสูตร การอบรม จัดทำฐานข้อมูลรายบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาผ่าน PLC และติดตามผลเป็นรายภาคเรียน (A)

1.1.2 ประเด็น สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการติดตามผล และการรายงานผลการนิเทศ อย่างเป็นระบบ พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด เครื่องมือ ระยะเวลา และบทบาทของ ผู้เกี่ยวข้อง โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (P) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบันทึกข้อมูล และ รายงานผล ผ่านระบบออนไลน์ แอปพลิเคชัน หรือ Dashboard เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และเป็น ปัจจุบัน (D) ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของข้อมูลแบบหลายระดับ ตั้งแต่ผู้บันทึก หัวหน้างาน ผู้บริหาร พร้อมวิเคราะห์ข้อมูล และทวนสอบข้อมูล (C) จัดประชุมสะท้อนผล เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงระบบ นิเทศ แผนงานการจัดสรรทรัพยากร และแจ้งผลการนิเทศให้ทราบ เพื่อพัฒนาครูเป็นรายบุคคล (A)

1.1.3 ประเด็น สถานศึกษามีการกำหนดกรอบการประเมินผลการนิเทศไว้อย่างชัดเจน พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดกรอบการประเมินที่ระบุวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม เครื่องมือ และเกณฑ์ที่ สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู และบริบทการศึกษาพิเศษ (P) สร้างความเข้าใจเกณฑ์ประเมินร่วมกัน และ ดำเนินการประเมินตามสภาพจริง บูรณาการกับการนิเทศ (D) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ ทางสถิติ นำไปทดลองใช้ และประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินงาน (C) นำผลประเมินมาวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดที่ ต้องพัฒนาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาครูรายบุคคล และปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (A)

1.1.4 ประเด็น สถานศึกษามีการสำรวจ และวิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนของครู พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์1ความต้องการจำเป็น โดยใช้ ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน การประเมินครู นโยบาย และบริบทสถานศึกษา (P) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ และการระดมสมอง โดยอาศัย ความร่วมมือของครูและบุคลากร (D) ตรวจสอบ1ความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยการเปรียบเทียบข้อมูลจาก เอกสาร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อยืนยันความถูกต้องและความสอดคล้อง (C) นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับ

ความสำคัญ และความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดประเด็นนิเทศ และออกแบบกิจกรรมพัฒนาครูที่สอดคล้องกับกับบริบท และความต้องการจำเป็น (A)

1.2 ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้

1.2.1 ประเด็น ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศผลัดกันสังเกตการสอนในชั้นเรียน พบว่าสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและประเด็นการสังเกตร่วมกับครู โดยจับคู่ครูที่มีบริบทการสอนใกล้เคียงกัน ระดับตัวชี้วัด และพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต พร้อมร่วมกันวางแผนการสอน และสร้างความเข้าใจว่าการสังเกตเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (P) ดำเนินการสังเกตการสอนแบบมีส่วนร่วม โดยครูสลับบทบาทเป็นผู้สอนและผู้สังเกต ใช้การบันทึกเชิงพฤติกรรม และการสนทนาเชิงสะท้อนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการสอน (D) พิจารณาความสอดคล้องระหว่างแผนการสอน การปฏิบัติจริง และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลจากการสังเกตและแหล่งข้อมูลอื่นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (C) นำผลการสังเกตมาสะท้อนร่วมกัน เพื่อพัฒนาการสอนรายบุคคล ปรับแผนการจัดการเรียนรู้ และกำหนดประเด็นนิเทศครั้งต่อไปอย่างต่อเนื่อง (A)

1.2.2 ประเด็น สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสังเกตการสอนในชั้นเรียน พบว่าสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการสื่อสารสองทาง (P) ส่งเสริมการจัดการชั้นเรียนที่เอื้อต่อทั้งบรรยากาศทางกายภาพ และจิตวิทยาผ่านกิจกรรม PLC การสะท้อนผลการสอน และการสื่อสารเชิงบวก (D) ประเมินบรรยากาศจากระดับการมีส่วนร่วมของครู ความพึงพอใจ ความกล้าแสดงความคิดเห็น และการนำความรู้ไปใช้จริง โดยใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ (C) มีการพัฒนากลไกสนับสนุน เช่น ครูแกนนำ ระบบพี่เลี้ยง และการเสริมแรงเชิงบวก พร้อมติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อคงไว้ซึ่งบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (A)

1.2.3 ประเด็น ผู้สังเกตการสอนมีการบันทึกข้อมูลตามสภาพจริงที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน พบว่าสถานศึกษามีการออกแบบเครื่องมือสังเกตการสอนให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด และเป้าหมายการนิเทศ โดยเน้นสะท้อนพฤติกรรมการสอนสภาพจริงในชั้นเรียน และบริบทการศึกษาพิเศษอย่างเป็นรูปธรรม (P) ดำเนินการบันทึกข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างเป็นกลาง แยกข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น โดยใช้วิธีการจดบันทึก ภาพ เสียง หรือวิดีโอ เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนและตรวจสอบได้ (D) ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง การสังเกตซ้ำ หรือให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมตรวจสอบ และยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (C) นำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงเครื่องมือให้เหมาะสม พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพผู้ใช้เครื่องมือผ่านการอบรม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (A)

1.3 ขั้นตอนการประชุมสะท้อนผล ประกอบด้วย 2 แนวทาง ดังนี้

1.3.1 ประเด็น สถานศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พบว่าสถานศึกษามีการกำหนดกรอบ1การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากปัญหาจริงในชั้นเรียนระบุประเด็น เป้าหมาย โครงสร้างกิจกรรมอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (P) ดำเนินกิจกรรมในรูปแบบ PLC การสนทนาเชิงวิชาชีพ การระดมสมอง การทำงานกลุ่มย่อย และกรณีศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการสะท้อนผลร่วมกัน (D) ประเมินระดับการมีส่วนร่วม และคุณภาพของแนวทางที่ได้ โดยพิจารณาความ

เป็นไปได้ในการนำไปใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียน และการต่อยอดองค์ความรู้ร่วมกัน (C) นำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปทดลองใช้ และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งพัฒนารูปแบบกิจกรรม PLC ให้เหมาะสม (A)

1.3.2 ประเด็น สถานศึกษาจัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดประเด็น และคำถามเชิงวิพากษ์ที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ และเชื่อมโยงกับหลักการจัดการเรียนรู้ พร้อมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (P) ดำเนินการสะท้อนผลในรูปแบบการสนทนากลุ่มย่อย การเขียนบันทึกสะท้อนคิด และการโค้ชรายบุคคล โดยเน้นคำถามปลายเปิด และการแลกเปลี่ยนอย่างมีส่วนร่วม (D) ประเมินคุณภาพการสะท้อนผลจากความสามารถในการวิเคราะห์ เหตุ-ผล การเชื่อมโยงกับหลักการ และการเสนอแนวทางพัฒนาที่ชัดเจน และเป็นไปได้ (C) นำผลการสะท้อนมาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับพฤติกรรมการสอน และติดตามผลอย่างต่อเนื่องในรอบปีถัดไป (A)

1.4 ขั้นตอนการประเมินผล และสรุปผลการนิเทศ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ดังนี้

1.4.1 ประเด็น สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการนิเทศ พบว่า สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ และตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู เป้าหมายผู้เรียน และบริบทสถานศึกษา (P) ดำเนินการประเมินด้วยวิธีการสังเกตการสอน การวิเคราะห์แผนการสอน ผลงานผู้เรียน และการสนทนา เพื่อสะท้อนผลตามสภาพจริงในช่วงเวลาที่กำหนด (D) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของเกณฑ์ และผลลัพธ์ (C) นำผลการพิจารณาไปใช้ปรับปรุงเกณฑ์ ตัวชี้วัด และกระบวนการนิเทศ รวมถึงวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป (A)

1.4.2 ประเด็น สถานศึกษามีการติดตามผลการพัฒนาการจัด1การเรียนรู้อของครูหลังการนิเทศ พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการติดตามที่ชัดเจน ระบุช่วงเวลา ตัวชี้วัดความก้าวหน้า และผู้รับผิดชอบ พร้อมเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาครูเป็นรายบุคคล เพื่อให้การติดตามมีทิศทางและต่อเนื่อง (P) ดำเนินการติดตามจากรายงานความก้าวหน้า การนิเทศซ้ำ การประชุมสะท้อนผล การลงพื้นที่ และระบบออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และยืดหยุ่น (D) ประเมินความก้าวหน้าของครูในการปรับปรุงการสอน และผลลัพธ์ของผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลจาก SAR, PLC และการสังเกตสอน (C) นำผลการติดตามมาวิเคราะห์แนวโน้ม จุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนา เพื่อปรับปรุงแผนการสอน พัฒนาระบบติดตาม และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (A)

2. ผลการประเมินแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามรูปแบบการประเมินแนวทางของ Guskey (2000) ในด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเหมาะสม พบว่า 1) ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ผลการประเมินด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผล

1. แนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การปฏิบัติการนิเทศ 3) การประชุมสะท้อนผล 4) การประเมินผล และสรุปผลการนิเทศ ดังนี้

1.1 แนวทางการวางแผนการนิเทศ พบว่า สถานศึกษาควรวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครู จากผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ผลการประเมินครู นโยบาย และบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และแนวทางพัฒนาที่ชัดเจน ออกแบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและเครื่องมือประเมินให้สอดคล้องกับ มาตรฐานวิชาชีพและบริบทการศึกษาพิเศษ พร้อมกำหนดบทบาทผู้เกี่ยวข้อง ระยะเวลาดำเนินงาน และระบบ ติดตามประเมินผล โดยส่งเสริมการพัฒนาครูผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น PLC การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ช และระบบพี่เลี้ยง ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและรายงานข้อมูล เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการพัฒนาครูและระบบนิเทศอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนเป็น ขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ การนิเทศมีเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครู ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นระบบและสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อุทยานิน (2565) ที่พบว่า การนิเทศภายในควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ และงานวิจัยของ สิริดา สายเพชร (2559) ที่พบว่า การส่งเสริมให้ครูร่วม วิเคราะห์ความต้องการและวางแผนพัฒนาตนเองบนพื้นฐานข้อมูลและบริบทของสถานศึกษา ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการพัฒนาวิชาชีพครู และเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ อภิชาติ พุทธวงษ์ และคณะ (2567) ที่เสนอให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูลอย่างเป็นระบบ จัดประชุมบุคลากร ภายในเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ รวบรวมข้อมูล และกำหนดแนวทางการนิเทศร่วมกัน ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางการพัฒนาสื่อ และเครื่องมือให้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ เพื่อให้ ได้สื่อที่เหมาะสมกับบริบทของการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Glickman et al. (2018) ที่ระบุว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การกำหนดเป้าหมาย และการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของครูและผู้เรียน และแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Knowles (2015) ที่เน้นว่าการพัฒนาวิชาชีพควรเชื่อมโยงกับประสบการณ์ และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

1.2 แนวทางการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและประเด็นการนิเทศ ร่วมกับครูอย่างชัดเจน โดยส่งเสริมการสังเกตการสอนแบบมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อน ผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความเป็นกัลยาณมิตร มีการใช้เครื่องมือ สังเกตที่สอดคล้องกับเป้าหมาย เก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพครู และกำหนดแนวทางการนิเทศในรอบต่อไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติการนิเทศที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็น เจ้าของการพัฒนา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ จริยาภรณ์ เรืองแสง (2561) ที่พบว่า การปฏิบัติการนิเทศควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา และการใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย และงานวิจัยของ กนกวรรณ อุทยานิน (2565) ที่เสนอให้ผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมรับรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ของการนิเทศร่วมกัน ตลอดจนดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้อย่าง ชัดเจน นอกจากนี้ยังสนับสนุนงานวิจัยของ อภิชาติ พุทธวงษ์ และคณะ (2567) ที่พบว่า การสร้างความเข้าใจ ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะช่วยสร้างบรรยากาศ แห่งความไว้วางใจ ส่งผลให้การนิเทศดำเนินไปอย่างราบรื่น มีบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรไว้วางใจ

ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการให้ข้อมูลย้อนกลับมีความเที่ยง และตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ Glickman et al. (2018) ที่ระบุว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งส่งเสริมความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของครู มากกว่าการควบคุมตรวจสอบเพียงฝ่ายเดียว และแนวคิดการสะท้อนคิดเชิงวิชาชีพ (Reflective Practice) ของ Schön (1983) ที่อธิบายว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเกิดจากการสะท้อนคิดต่อประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทั้งระหว่างการสอน และภายหลังการสอน ซึ่งช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 แนวทางการประชุมสะท้อนผล พบว่า สถานศึกษาศึกษาควรจัดการประชุมสะท้อนผลโดยกำหนดประเด็น และเป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากปัญหาจริงในชั้นเรียนอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์ สะท้อนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น PLC การสนทนาเชิงวิชาชีพ การระดมสมอง การศึกษากรณีศึกษา และการโค้ชรายบุคคล โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ พัฒนาแผนการสอน และยกระดับคุณภาพการนิเทศในรอบต่อไป อาจเป็นเพราะการประชุมสะท้อนผลเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนประสบการณ์การปฏิบัติงาน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และร่วมกันค้นหาแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พริยา ทรัพย์หล้า (2562) ที่พบว่า การใช้กระบวนการ PLC และการให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกช่วยส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู นอกจากนี้ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ สิริดา สายเพชร (2559) ที่เสนอให้ครูร่วมกันให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานของข้อมูลจริง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรศักดิ์ นิมากร (2560) ที่เน้นการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน และงานวิจัยของ นภัทร เครือผดุงสกุล (2567) ที่พบว่า การสะท้อนผลผ่านกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่องช่วยให้ครูสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และต่อยอดเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสนับสนุนแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ Kolb (1984) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการเชื่อมโยงประสบการณ์ การสะท้อนผล การสร้างองค์ความรู้ และการนำไปทดลองใช้จริง โดยการสะท้อนผลเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเปลี่ยนประสบการณ์ให้เป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานได้

1.4 แนวทางการประเมินผล และสรุปผลการนิเทศ พบว่า สถานศึกษาศึกษากำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมินร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู เป้าหมายผู้เรียน และบริบทของสถานศึกษา โดยดำเนินการประเมินตามสภาพจริงผ่านการสังเกตการสอน การวิเคราะห์แผนการสอน ผลงานผู้เรียน และการสนทนาเชิงวิชาชีพ ควบคู่กับการติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องจากข้อมูลหลายแหล่ง เพื่อนำผลการประเมินมาวิเคราะห์จุดแข็ง ประเด็นที่ควรพัฒนา และใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการวางแผนพัฒนาครูในรอบต่อไป อาจเป็นเพราะการประเมินผลและการติดตามอย่างเป็นระบบช่วยให้สถานศึกษาทราบความก้าวหน้า ผลสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานนิเทศอันนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างตรงประเด็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ เรืองแสง (2561) ที่พบว่า การประเมินผลการนิเทศควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผล สรุปผล และหาแนวทางแก้ไข

ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องในทุกระยะของการดำเนินงาน และงานวิจัยของ กนกวรรณ อุทยานิน (2565) ที่เสนอให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดและพิจารณาประเด็นการประเมินผลการ นิเทศ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ สิริดา สายเพชร (2559) ที่พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู ร่วมกันวิเคราะห์ และอภิปรายผลจากข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู พร้อมทั้งรายงานผล ความสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนา วิชาชีพที่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งควรประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิธีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาวิชาชีพ และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น อย่างเหมาะสม ซึ่งสนับสนุนแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูของ Guskey (2002) ที่เสนอว่า การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรครอบคลุมหลายระดับ ทั้งด้านการเรียนรู้ของครู การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การ สอน การสนับสนุนจากองค์กร และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สำหรับการพัฒนา ระบบงานอย่างต่อเนื่อง

2. การประเมินแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ แนวทางการนิเทศภายในของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2567) ที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยใช้วงจร คุณภาพ PDCA เป็นกลไกสำคัญในการวางแผน ดำเนินงาน ติดตามประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้การนิเทศมีความเป็นระบบและตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสนับสนุนงานวิจัยของ นภัทร เครือผดุงสกุล (2567) ที่พบว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ ช่วยพัฒนาความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความร่วมมือของผู้รับการนิเทศ การนำผลสะท้อนกลับไปใช้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ ความรู้ความสามารถของผู้นิเทศในการดำเนินกระบวนการนิเทศ

โดยสรุป แนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 หมายถึง กระบวนการนิเทศการศึกษาเชิงระบบแบบมีส่วนร่วม ที่ดำเนินการตามวงจรคุณภาพ PDCA ครอบคลุมการวางแผนจากความต้องการจำเป็น การปฏิบัติ การนิเทศผ่าน การเรียนรู้ร่วมกัน และการสังเกตการสอนตามสภาพจริง การสะท้อนผลผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การประเมินผล และติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และคุณภาพการจัด การเรียนรู้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนา วิชาชีพสำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยบูรณาการแนวคิดการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเข้ากับวงจร

การบริหารคุณภาพ PDCA จนเกิดเป็นกระบวนการนิเทศที่มีความเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับบริบท การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผนการนิเทศ (2) การปฏิบัติการนิเทศ (3) การประชุมสะท้อนผล และ (4) การประเมินผลและสรุปผลการนิเทศ

กระบวนการดังกล่าวมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และผู้นิเทศ ผ่านการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนคิดเชิงวิชาชีพ และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการ ตัดสินใจและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดรูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ และการยกระดับคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างเป็นระบบ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายฯ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการนิเทศการศึกษาแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ขั้นตอนการวางแผนการนิเทศ พบว่า สถานศึกษาจัดอบรมความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศก่อนดำเนินการจริง มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ขั้นตอน และเครื่องมือในการนิเทศ เพื่อให้การวางแผนการนิเทศมีความชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศผลัดกันสังเกตการสอนในชั้นเรียน มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพในเชิงนโยบาย โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันผ่านการสังเกตชั้นเรียน แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

3. ขั้นตอนการประชุมสะท้อนผล พบว่า สถานศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นกระบวนการสะท้อนผล (Reflection) การวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน และการสร้างแนวทางพัฒนาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

4. ขั้นตอนการประเมินผล และสรุปผลการนิเทศ พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการนิเทศ มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก ดังนั้น สถานศึกษาควรกำหนดกรอบ แนวทาง และเครื่องมือในการประเมินผลการนิเทศที่ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งควรมีการติดตาม สรุป และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนานิเทศ และการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพในบริบทของสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ และยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของครู และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการพัฒนาระบบนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการวิจัยเชิงทดลอง หรือกึ่งทดลอง เพื่อศึกษาผลของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อผลลัพธ์ทางการเรียนของผู้เรียน สมรรถนะครู หรือคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เห็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่ชัดเจนมากขึ้น

4. ควรมีการพัฒนาเครื่องมือ และนวัตกรรมที่ใช้ในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เช่น เครื่องมือประเมินผล ระบบสารสนเทศเพื่อการนิเทศ หรือแพลตฟอร์มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC Online) และศึกษาประสิทธิภาพของเครื่องมือดังกล่าวในการสนับสนุนกระบวนการนิเทศ

5. ควรมีการศึกษารูปแบบการนิเทศที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การนิเทศออนไลน์ หรือการใช้สื่อดิจิทัลในการสะท้อนผล เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล และเพิ่มความยืดหยุ่นในการดำเนินงานนิเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อุทยานิน. (2565). *แนวทางการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จริยาภรณ์ เรืองเสน. (2561). *แนวทางพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 3(6), 1-13.
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- โชติกานต์ กุดแก้ว. (2566). *แนวทางการนิเทศแบบร่วมพัฒนาสู่คุณภาพผู้เรียนของวิทยาลัยการอาชีพหัวไทรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดวงทิพย์ เพ็ชรนิล, วรรณรี ปานศิริ และทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์. (2568). *กระบวนการนิเทศและเทคนิคการนิเทศทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. *วิจัยวิชาการ*, 8(3), 396-397.
- ดุสิต ทิวถนอม. (2540). *การนิเทศการศึกษา : หลักการและการปฏิบัติ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นภัทร เครือผดุงสกุล. (2567). *รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยพงศ์ โพธิ์วัฒนธน์. (2563). *การพัฒนาแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนางานวิชาการด้านวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

- พริยา ทรัพย์หล้า. (2562). แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วรุดิ ไชยวงศ์คต และนิดา เปี่ยมพิชนะ. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายที่ 9. *การบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(2), 215-226.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: *ทฤษฎี กลยุทธ์สู่ การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ศิริวรรณ ฉายะเกษตริน. (2552). การนิเทศแบบร่วมพัฒนา. *มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 3(1), 67-87.
- สรศักดิ์ นิมากร. (2560). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการ ทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ*, 6(2), 65-74.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2564). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แนวทางการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการ ศึกษา*. นพบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2567). *คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/1yPVhkE2g-xb8cFoclZZBN_nrRmyqWaQx/view
- สิรดา สายเพชร. (2559). *กลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ศาสตร์และศิลป์ในการนิเทศ การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อนุพงษ์ นาสมพงษ์. (2566). *การนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน 4 P Model ภายใต้กระบวนการ บริหารงานอย่างมีคุณภาพด้วยวงจรเดมมิง (PDCA)*. โรงเรียนบ้านนาอ่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อภิชาติ พุทธวงษ์ และคณะ. (2567). แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเครือข่ายอำเภอปางมะผ้า (กลุ่มลุ่มน้ำตาง) สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. *พุทธการศึกษาและวิจัย*, 10(4), 22-34.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management*. 5th ed. SAGE Publications.

- Deming, E. W. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, Centre for advanced study.
- Glatthorn, Allan A. (1984). *Differentiated Supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon J. M. (2018). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. 10th ed. New York: Pearson.
- Guskey, T.R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2018). *Educational administration: Theory, research, and practice*. 10th ed. McGraw-Hill Education.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The Adult Learner. The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. 8th ed. Oxon: Routledge.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Schön, D. (1983) *The Reflective Practitioner. How professionals think in action*. London: Temple Smith.