

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์
สังกัดสำนักงานพระสอนศีลธรรม
ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{*}
Developing a Curriculum to Enhance Supervisory Competency
for Supervision Monks Under the Office of Moral Teaching
Monks of Mahachulalongkornrajavidyalaya University

นพดล ลีทอง

Noppadol Seethong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: noppseethong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ 2) พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ 3) ศึกษาผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ 4) ประเมินหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ เป็นการวิจัยและพัฒนา 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้หลักสูตร ระยะที่ 4 การประเมินหลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง คือ พระนิเทศก์ จำนวน 44 รูป สังกัดสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ หลักสูตร แบบประเมินหลักสูตร แบบประเมินสมรรถนะการนิเทศ แบบบันทึกสะท้อนการเรียนรู้ แบบสังเกตพฤติกรรมการนิเทศ และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะการนิเทศของพระนิเทศก์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม การนิเทศเชิงรุก และการจัดการเรียนรู้ตามแนวพุทธ พระนิเทศก์

^{*}ได้รับบทความ: 3 ธันวาคม 2567; แก้ไขบทความ: 18 ธันวาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 27 ธันวาคม 2567

Received: December 3, 2024; Revised: December 18, 2024; Accepted: December 27, 2024



ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าจำเป็นต้องมีการพัฒนาพระนิเทศก์ให้มีสมรรถนะการนิเทศ ด้วยวิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติการนิเทศในโรงเรียน และใช้การชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ

2. ผลการพัฒนาหลักสูตร พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมากที่สุด

3. ผลการใช้หลักสูตร พบว่า พระนิเทศก์มีสมรรถนะการนิเทศหลังการพัฒนา สูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า พระนิเทศก์มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร; สมรรถนะการนิเทศ; พระนิเทศก์

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the basic information necessary for developing a curriculum to enhance the supervisory competency of supervision monks, 2) develop the curriculum, 3) examine the results of its implementation, and 4) evaluate the curriculum. This research employed a research and development (R&D) design conducted in four phases: Phase 1 involved studying basic information; Phase 2 focused on curriculum development; Phase 3 examined the implementation results; and Phase 4 evaluated the curriculum. The sample consisted of 44 supervision monks from the Teaching Morality Office at Mahachulalongkornrajavidyalaya University, selected through purposive sampling. The research instruments included the curriculum, a curriculum evaluation form, a supervisory competency assessment form, a learning reflection form, an observation form for supervisory behavior, and a satisfaction questionnaire. Data were analyzed using means, standard deviations, and paired-sample t-tests.

The results revealed that:

1. The study of basic information revealed that supervisory competency comprised four components: building interpersonal relationships, teamwork, active supervision, and learning management based on Buddhist principles. Supervision monks, administrators, and experts agreed that these competencies should be developed through workshop



training, school-based practices, and coaching and mentoring.

2. The developed curriculum consisted of six components: principles, objectives, content structure, development processes, media and learning resources, and measurement and evaluation. Experts rated the curriculum's quality at a very high level.

3. The implementation of the curriculum significantly improved the supervisory competency of supervision monks ($p < .01$).

4. Curriculum evaluation results showed that overall satisfaction with the curriculum was at the highest level.

Keywords: Development Curriculum; Supervisory Competency; Supervising Monks

1. บทนำ

การจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนา นับเป็นบทบาทและหน้าที่สำคัญของพระสอนศีลธรรมที่ต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และมารยาทชาวพุทธแก่ผู้เรียนในสถานศึกษา ซึ่งเป็นพันธกิจสำคัญที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาสำนักงานพระสอนศีลธรรม พุทธศักราช 2566-2570 (สำนักงานพระสอนศีลธรรม, 2566, หน้า 48-49) บทบาทของพระสอนศีลธรรมในยุคปัจจุบันต้องเปลี่ยนจากผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะการเรียนรู้ ดังที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนโฉมบทบาท "ครู" เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจากครูผู้สอนเป็น "โค้ช" หรือ "ผู้อำนวยการเรียนรู้" ซึ่งมีหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีการเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ รวมทั้งออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

อย่างไรก็ตามการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมที่ผ่านมายังไม่บรรลุเป้าหมาย กล่าวคือความสามารถในการเรียนรู้พระพุทธศาสนาของผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคิดเชิงเหตุผลทางพระพุทธศาสนา ผู้เรียนจึงไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้และนำหลักธรรมไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ สาเหตุสำคัญมาจากการสอนที่เน้นการบรรยายและให้ผู้เรียนท่องจำหลักธรรม มากกว่าการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนขาดทักษะในการคิด แก้ปัญหา และเกิดความเบื่อหน่าย จนไม่อยากเรียน (กิตติชัย สุทธาสีโนบล, 2564, หน้า 40-53) อีกทั้งการพัฒนาพระสอนศีลธรรมที่ผ่านมามักเป็นการฝึกอบรมเพียงครั้งเดียว ซึ่งทำให้การนำความรู้ไปใช้จริงไม่เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดการฝึกปฏิบัติทั้งกับผู้เรียนและตนเองในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูพบว่า ครูที่ได้รับการอบรมเพียงครั้งเดียว ใช้เวลาอบรมไม่เกิน 14 ชั่วโมง ไม่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Darling-Hammond et al., 2009) แต่การพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่องและ



เชื่อมโยงกับการสอนประจำของครู ใช้เวลาอบรมเฉลี่ย 49 ชั่วโมงในช่วงระหว่าง 6-12 เดือน และมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำจะช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอีกด้วย (Yoon et al., 2007) (Ferguson, 2014, pp. 23-47) สิ่งหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาพระสอนศีลธรรมและยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ คือการนิเทศการสอน การนิเทศเป็นการแนะนำ ช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้นด้วย

พระนิเทศก์มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการวางแผนและดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล จัดทำรายงานการนิเทศ รวมถึงให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนพระสอนศีลธรรมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (พระศรีธรรมภาณี, 2564, หน้า 938-953) การที่พระนิเทศก์จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีสมรรถนะการนิเทศ สมรรถนะการนิเทศเป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถของผู้นิเทศ ซึ่งเป็นผลจากการผสมผสานความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (นิภาวรรณ เดชบุญ, 2563, หน้า 7-16) อย่างไรก็ตามสภาพเป็นจริงพบว่า พระนิเทศก์ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นในการนิเทศ เช่น ความรู้ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ตามแนวพุทธ การประเมินผล และเทคนิคการนิเทศ รวมถึงทักษะต่างๆ เช่น การออกแบบการนิเทศ การแนะนำ การตั้งคำถาม การสื่อสาร การสังเกตการสอน การทำงานเป็นทีม การให้ข้อมูลย้อนกลับ และจัดทำรายงานการนิเทศ นอกจากนี้ยังพบว่า ขาดคุณลักษณะบางประการ เช่น ขาดแรงจูงใจและความมั่นใจในการนิเทศ และมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน (สำนักงานพระสอนศีลธรรม, 2567, หน้า 21-25) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2567) ที่ได้สรุปสภาพปัญหาของศึกษานิเทศก์ไว้ว่า ศึกษานิเทศก์บางส่วนขาดทักษะและประสบการณ์ในการนิเทศการเรียนการสอน มีความรู้ความสามารถและศักยภาพลดลง เนื่องจากขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งศึกษานิเทศก์ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นซึ่งไม่ใช่งานนิเทศการศึกษา ทำให้ไม่ได้นิเทศการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความรับผิดชอบ

จากปัญหาข้างต้น ทำให้ศักยภาพการนิเทศของพระนิเทศก์อ่อนแอลง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมลดลงไปด้วย เนื่องจากพระนิเทศก์เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพให้กับพระสอนศีลธรรม ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ ซึ่งจะทำให้พระนิเทศก์มีความรู้และความสามารถในการนิเทศให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับพระสอนศีลธรรมได้อย่างมีคุณภาพ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้พระสอนศีลธรรมมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเอง



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ ของสังกัดสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ สังกัดสำนักงานพระสอนศีลธรรม ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ สังกัดสำนักงานพระสอนศีลธรรม ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. เพื่อประเมินหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ สังกัดสำนักงานพระสอนศีลธรรม ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การนิเทศแบบชี้แนะ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน การเรียนรู้แบบผสมผสาน การเรียนรู้แบบรวมพลัง หลักธรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่แบบวิเคราะห์เอกสาร และขั้นที่ 2 ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของพระนิเทศก์ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้บริหารโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จำนวน 7 รูป/คน พระนิเทศก์ จำนวน 15 รูป และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการนิเทศการศึกษา จำนวน 12 คน รวม 34 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการดังนี้ ขั้นที่ 1 สร้างหลักสูตรโดยการนำข้อมูลที่ได้จากระยะแรก มาใช้เป็นกรอบแนวทางการสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ ขั้นที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรที่สร้างขึ้น โดยวิธีการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการปรับแก้ไขหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร และขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะการนิเทศ แบบบันทึกสะท้อนการเรียนรู้ แบบสังเกตพฤติกรรมการนิเทศ และแบบประเมินความพึงพอใจ จากนั้นนำเครื่องมือ



ที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา และนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จึงเป็นที่ยอมรับได้

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้หลักสูตร ดำเนินการดังนี้ ขั้นที่ 1 คัดเลือกพระนิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 44 รูป ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) มีประสบการณ์ในการสอนศีลธรรมในโรงเรียนไม่น้อยกว่า 5 ปี 2) มีสมณสาธิตเหมาะสมเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสของผู้พบเห็น 3) ไม่เคยต้องอธิกรณ์ 4) ไม่เคยมีประสบการณ์เข้าร่วมโครงการอบรมพระนิเทศก์ของสำนักงานพระสอนศีลธรรม 5) มีความสนใจและสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ครบถ้วนตามกรอบระยะเวลาของหลักสูตร และขั้นที่ 2 ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรกับพระนิเทศก์ โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวที่มีการวัดก่อนและหลังการทดลอง (One - Group Pretest - Posttest Design) ใช้ระยะเวลาในการทดลอง จำนวน 84 ชั่วโมง 10 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองวิจัย ได้แก่ หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการนิเทศของพระนิเทศก์ก่อนและหลังการใช้หลักสูตร โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (paired-sample t-tests) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิเคราะห์เนื้อหาจากการสะท้อนผลการเรียนรู้ และพฤติกรรมการณ์การนิเทศเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะการนิเทศ แบบบันทึกสะท้อนการเรียนรู้ และแบบสังเกตพฤติกรรมการณ์การนิเทศ

ระยะที่ 4 ประเมินผลหลักสูตร โดยการประเมินความพึงพอใจของพระนิเทศก์ที่มีต่อหลักสูตร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจ จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการทดลองใช้หลักสูตร มาปรับปรุงหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศฉบับสมบูรณ์

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ สังกัดสำนักงานพระสอนศีลธรรม ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศพบว่า สมรรถนะการนิเทศของพระนิเทศก์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม การนิเทศเชิงรุก และการจัดการเรียนรู้ตามแนวพุทธ โดยพระนิเทศก์ ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าจำเป็นต้องมีการพัฒนาพระนิเทศก์ให้มีสมรรถนะการนิเทศด้วยวิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติการนิเทศในโรงเรียน และและใช้การชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ



2. ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศพบว่า มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 หลักการของหลักสูตร 1) เน้นให้พระนิเทศก์ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมทั้งในด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา รู้คิด ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การเรียนรู้แบบรวมพลัง การสะท้อนคิด การถอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) เน้นให้คำชี้แนะพระนิเทศก์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การคิดขั้นสูง และการลงมือปฏิบัติ 3) เน้นให้พระนิเทศก์ได้ฝึกปฏิบัติการนิเทศในสถานศึกษาในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ทั้งในรูปแบบการเผชิญหน้าและออนไลน์ มีโค้ชให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร

2.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศของพระนิเทศก์ให้สามารถปฏิบัติงานการนิเทศการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร ประกอบด้วย 14 หน่วยการเรียนรู้ จำนวน 84 ชั่วโมง ประกอบด้วย 1) การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน 2) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวพุทธ 4) การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวพุทธ 5) ทักษะการชี้แนะ 6) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการนิเทศ 7) การนิเทศแบบชี้แนะร่วมพัฒนา 8) บันทึกและรายงานการนิเทศแบบออนไลน์ 9) กัลยาณมิตรเพื่อนร่วมพัฒนางานวิชาชีพ 10) การปฏิบัติการนิเทศในสถานศึกษา 11) การประเมินเพื่อพัฒนาการนิเทศ 12) การเขียนรายงานการนิเทศ 13) การถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลง และ 14) การประเมินผลการเรียนรู้

2.4 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 เสริมสร้างปัญญา (Cognitive Development) การอบรมเชิงปฏิบัติการในห้องประชุม จำนวน 5 วันต่อเนื่อง ตามเนื้อหาสาระในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-9 ใช้เวลา 30 ชั่วโมง มีขั้นตอนดำเนินกิจกรรม 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสร้างความใฝ่รู้ (Passion) ขั้นเรียนรู้ด้วยกิจกรรม (Active Learning) และขั้นนำสู่การสะท้อนคิด (Reflect) ระยะที่ 2 ปฏิบัติการนิเทศ (Supervision Practice) การส่งเสริมให้พระนิเทศก์ฝึกปฏิบัติการนิเทศในสถานศึกษา จำนวน 48 ชั่วโมง 8 สัปดาห์ ตามเนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้ที่ 10-11 มีขั้นตอนดำเนินกิจกรรม 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นมิตรร่วมชี้แนะพัฒนา (Collaborative Coaching) และขั้นให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) ในระยะนี้ดำเนินกิจกรรมแบบผสมผสานทั้งในรูปแบบการเผชิญหน้า (Offline) และออนไลน์ (Online) และระยะที่ 3 ประเมินผลการพัฒนา (Assessment of learning) การสรุปและประเมินผลการพัฒนา โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการจำนวน 1 วัน เวลา 6 ชั่วโมง ตามเนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้ที่ 12-14 มีขั้นตอนดำเนินกิจกรรม 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นร่วมกันถอดบทเรียน (Lesson Learned) และขั้นประเมินการเรียนรู้ (Assessment)



2.5 สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยแหล่งการเรียนรู้สภาพจริง กรณีศึกษา คลิปวิดีโอ ใบงาน ใบความรู้ รูปภาพ แหล่งการเรียนรู้ออนไลน์ นิตยบุ๊ค สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และ Power point การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้

2.6 การวัดและประเมินผล ประเมินสมรรถนะการนิเทศก่อนและหลังการพัฒนา ประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การสะท้อนผลการเรียนรู้ การตรวจผลงาน การสังเกต พฤติกรรม และการประเมินความพึงพอใจ ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.33) สามารถนำไปใช้พัฒนาในสถานการณ์จริงได้

3. ผลการใช้หลักสูตร พบว่า พระนิเทศก์ที่เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะการนิเทศหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า พระนิเทศก์มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 4.62)

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศสำหรับพระนิเทศก์ สังกัดสำนักงานพระสอนศีลธรรม ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร พบว่าสมรรถนะการนิเทศที่สำคัญของพระนิเทศก์มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม การนิเทศเชิงรุก และการจัดการเรียนรู้ตามแนวพุทธ สมรรถนะเหล่านี้ได้รับการยืนยันจากพระนิเทศก์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่ามีความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เนื่องจากสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงในบริบทการทำงานของพระนิเทศก์ จากการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศที่เหมาะสมมีอยู่ 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีที่ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งช่วยให้เข้าใจเนื้อหาอย่างลึกซึ้งและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในสถานการณ์จริงได้ 2) การฝึกปฏิบัติการนิเทศในโรงเรียน วิธีนี้เน้นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือพี่เลี้ยงคอยแนะนำ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้าอบรมพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การให้คำชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เป็นการสนับสนุนการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน โดยมุ่งเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และการช่วยแก้ไขข้อบกพร่องระหว่างการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของอดิศร เนาวนนท์ และคณะ (2565, หน้า 135-146) ที่ได้ระบุว่ากระบวนการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพควรจัดการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติ การปฏิบัติจริงในบริบทโรงเรียน และการ



ได้รับคำชี้แนะจากพี่เลี้ยง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman et al. (2004) ที่ระบุว่าปัจจัยสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ คือการฝึกปฏิบัติจริง การสาธิต การแนะนำการปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติจริงในบริบทโรงเรียนและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันของครู การเชื่อมโยงระหว่างผลการศึกษา แนวทางการพัฒนา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของวิธีการเหล่านี้ต่อการพัฒนาสมรรถนะของพระนิเทศก์อย่างยั่งยืน

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศ พบว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และการวัดผล และประเมินผล โดยผลการประเมินหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากว่าหลักสูตรนี้เกิดจากกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบ เริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน รวมถึงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และความต้องการของพระนิเทศก์ในฐานะกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งช่วยให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจริง นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ การพัฒนาหลักสูตรนี้ได้รับการออกแบบตามแนวคิดของ Taba (1962) ที่เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็น เพื่อนำมากำหนดองค์ประกอบหลักสูตรที่เหมาะสม ทั้งนี้ผลการพัฒนาหลักสูตรสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ ท้ายเรือคำ (2566, หน้า 1-16) ซึ่งระบุองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ในลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ หลักการ เป้าหมาย โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและวัสดุอุปกรณ์ และการประเมินผล ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าหลักสูตรนี้มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปในสถานการณ์จริงได้

3. ผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศ พบว่า สมรรถนะการนิเทศของพระนิเทศก์หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ มุ่งเน้นให้พระนิเทศก์ได้มีการเรียนรู้จากปฏิบัติจริง มีการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบรวมพลัง การอภิปราย การระดมสมอง การใช้คำถามที่กระตุ้นการคิด การสะท้อนความคิด การถอดบทเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทั้งหมดนี้ส่งเสริมให้พระนิเทศก์เกิดความกระตือรือร้น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Joyce & Showers (2002) ที่ระบุว่า การฝึกอบรมที่ผสมผสานการบรรยาย การสาธิต การฝึกปฏิบัติจริง การได้รับคำชี้แนะ แนะนำ การปฏิบัติ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ช่วยเพิ่มความรู้และทักษะของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียว เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Collet (2015, pp. 269-292) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ประสบการณ์จากการปฏิบัติ การอภิปรายกลุ่มและการอภิปรายคู่ และการสะท้อน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในหลักสูตรนี้ นอกจากนี้การนิเทศแบบโค้ชโดยเพื่อนที่ดำเนินการต่อเนื่อง 8 สัปดาห์ ด้วยการวางแผนร่วมกัน การสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนคิดหลังการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ พบว่าช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกัน การช่วยกันแก้



ปัญหา และการนิเทศได้ดีขึ้น ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของพระมหาณรงค์ราช ปณิธานิธิ (2564, หน้า 237) ที่แสดงให้เห็นว่า การนิเทศแบบโค้ชโดยเพื่อนที่มีขั้นตอนชัดเจน เช่น การวางแผน การสังเกตชั้นเรียน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ช่วยพัฒนาความสามารถในการโค้ชของพระสอนศีลธรรมได้ในระดับสูง สุดท้ายการมีศึกษานิเทศก์เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนอย่างใกล้ชิดในช่วงระหว่างการปฏิบัติงานการนิเทศ รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้พระนิเทศก์รู้สึกมั่นใจ ไม่โดดเดี่ยว และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและพี่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความร่วมมือและการสนับสนุนเชิงบวกในลักษณะนี้ยังช่วยเสริมสร้างกำลังใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้กับพระนิเทศก์อีกด้วย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุวทนา สงวนรัตน์ (2567, หน้า 594-613) ที่พบว่าการมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา แนะนำ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับครูไปด้วย ส่งผลให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ Onchwari & Keengwe (2008, pp. 19-24) ยังชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากพี่เลี้ยงมีส่วนสำคัญในการสร้างความมั่นใจและความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรในระยะยาว

4. ผลการประเมินหลักสูตร พบว่าพระนิเทศก์มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากปัจจัยสำคัญใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) เนื้อหาของหลักสูตรได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของพระนิเทศก์ ช่วยเพิ่มความมั่นใจและทักษะความสามารถในการทำงานในบริบทจริงได้ 2) การจัดกิจกรรมมีความหลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การเรียนรู้แบบกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และช่วยให้เข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของพิมพันธ์ เตชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2563, หน้า 42-43) ที่ระบุว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงช่วยเพิ่มการจดจำและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การใช้สื่อที่ทันสมัย เช่น คลิปวิดีโอ สถานการณ์จำลอง แอปพลิเคชัน รวมถึงแหล่งการเรียนรู้ออนไลน์ ช่วยเพิ่มความน่าสนใจและประสิทธิภาพการเรียนรู้ 4) ผู้โค้ชมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก มุ่งเน้นการชี้แนะที่สร้างสรรค์ การตอบคำถามอย่างมีมิตรไมตรี และการดูแลเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ ปัจจัยเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและทำให้พระนิเทศก์รู้สึกได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเข้าร่วมหลักสูตร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุชาติ หวังสิทธิเดช, ทิพาพร สุจारी และณัฐชัย จันทขุม (2566, หน้า 288-304) ที่พบว่าหลักสูตรซึ่งออกแบบให้มีเนื้อหา ระยะเวลา กิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรม ส่งผลทำให้ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด



6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศจำเป็นต้องมีโค้ชและพี่เลี้ยง ที่มีความรู้ความสามารถ การนิเทศแบบชี้แนะ และทักษะการโค้ชจะช่วยส่งเสริมให้ผู้خابรมเกิดการเรียนรู้และเกิดทักษะการปฏิบัติ การนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การให้ผู้خابรมจับคู่กับเพื่อนที่รู้สึกไว้วางใจต่อกันด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่าย และ อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน จะช่วยให้การสังเกตชั้นเรียนในรูปแบบปกติ (Onsite) มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเกิดความสะดวกต่อการเดินทางเพื่อการนิเทศ

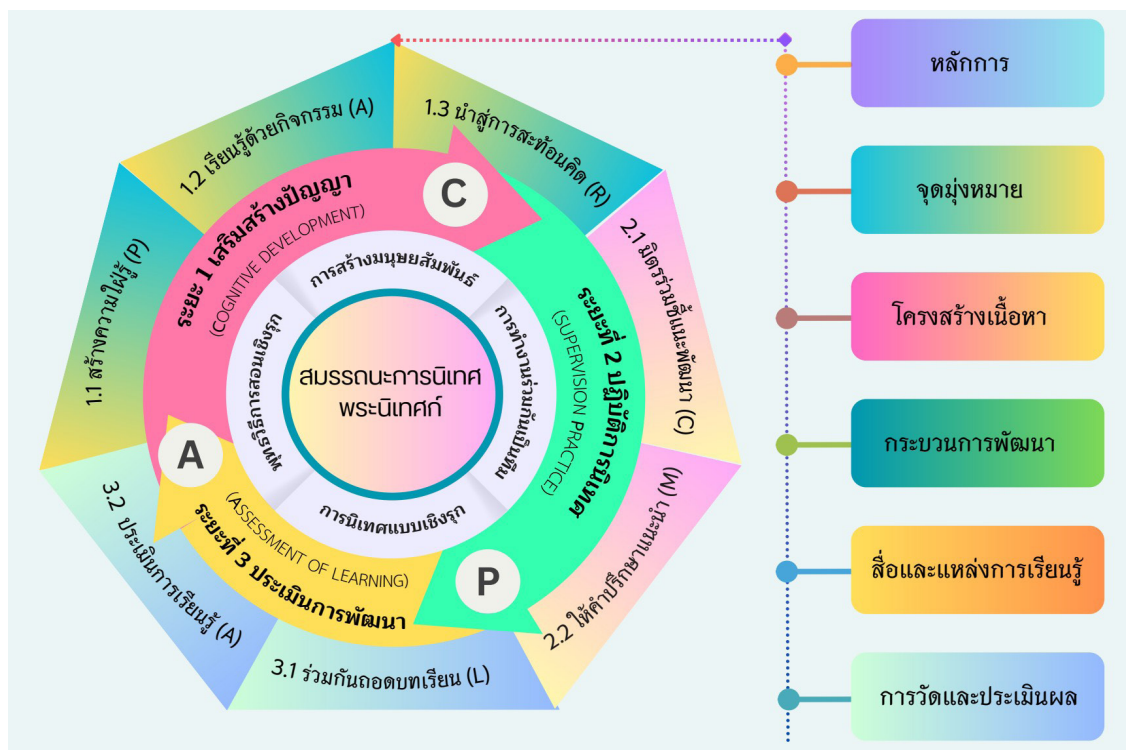
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ เช่น ปัญญา 3 สาราณียธรรม และแนวคิดโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนา สมรรถนะการนิเทศ

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศของพระสอนศีลธรรม ต้นแบบและพระสอนศีลธรรมดีเด่น เพื่อเตรียมความพร้อมหรือยกระดับสู่การเป็นพระนิเทศก์

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ คือ นวัตกรรมหลักสูตรพัฒนาพระนิเทศก์ประกอบด้วยหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และการวัดและ ประเมินผล ดังนี้ 1) วงกลมชั้นในสีขาว คือ สมรรถนะการนิเทศมี 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม การนิเทศแบบเชิงรุก และพุทธวิธีการสอนเชิงรุก 2) วงกลมลูกศร คือ กระบวนการ พัฒนาสมรรถนะการนิเทศ มี 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เสริมสร้างปัญญา (Cognitive Development: C) การอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้และทักษะการนิเทศ ระยะที่ 2 ปฏิบัติการนิเทศ (Supervision Practice: P) พระนิเทศก์นำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ปฏิบัติการนิเทศในสถานศึกษา ระยะที่ 3 ประเมินผลการพัฒนา (Assessment of learning: A) การประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียน และประเมินผลการเรียนรู้ และ 3) วงกลมใยแมงมุม คือ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมที่อยู่ภายใต้กระบวนการ พัฒนา 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เสริมสร้างปัญญา (1) สร้างความใฝ่รู้ (Passion) (2) เรียนรู้ด้วยกิจกรรม (Active Learning) (3) นำสู่การสะท้อนคิด (Reflect) ระยะที่ 2 ปฏิบัติการนิเทศ (1) มิตรร่วมชี้แนะพัฒนา (Collaborative Coaching) (2) ให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) ระยะที่ 3 ประเมินผลการพัฒนา (1) ร่วมกันถอดบทเรียน (Lesson Learned) และ (2) ประเมินการเรียนรู้ (Assessment) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย สุธาสิโนบล. (2564). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้พระพุทธศาสนาที่มีสติเป็นฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนระดับประถมศึกษาในสังคมไทยยุคปัจจุบัน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 15(2), 40-53. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/242089>
- นิภาวรรณ เดชบุญ. (2563). สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 11(3), 7-16. <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/234>
- พระมหาดมรงค์ราช ปณิธานิติ. (2564). การพัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพุทธวิธีเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้อริยสัจเป็นฐานของพระสอนศีลธรรมในการเสริมสร้างความสามารถการคิดเชิงเหตุผลทางพระพุทธศาสนาสำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์บัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- พระศรีธรรมภาณี. (2564). การพลิกโฉมพระสอนศีลธรรม: การพัฒนาพระบริหารการนิเทศ พระนิเทศก์ และพระสอนศีลธรรมเพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนศีลธรรมในสังคมไทย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 10(3), 938-953. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/260000>
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2563). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2566). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูที่จบการศึกษาไม่ตรงวุฒิ/วิชาเอกคณิตศาสตร์. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 18(1), 1-16. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/JSSRA/article/view/258660>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2567). รายงานผลการกำหนด ยุทธศาสตร์การปฏิรูปวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. เข้าถึงได้จาก <https://otepc.go.th/th/otepc12/km-otepc12/item/5134-2024-10-17-02-41-35.html>
- สำนักงานพระสอนศีลธรรม. (2566). *แผนพัฒนาสำนักงานพระสอนศีลธรรม พ.ศ. 2566-2570*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2567). รายงานสรุปสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของพระนิเทศก์ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปีพุทธศักราช 2567. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุชาติ หวังสิทธิเดช, ทิพาพร สุจारी และณัฐชัย จันทชุม. (2566). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะครูด้านการจัดประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างทักษะสมอง EF สำหรับเด็กปฐมวัย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(3), 288-304. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmuj/article/view/269909>
- สุวิทนา สงวนรัตน์. (2567). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(5), 594-613. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/5481/3769>



- อดิศร เนาวนนท์, ลลิตา ธงภักดี, ปิยฉัตร เทพหัตถิน ณ อยู่ธยา, วริศรา ยางกลาง, อรสิริ วิมลธรรม และ จตุพล ภูละกอ. (2565). การพัฒนากระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา. *วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม*, 16(2), 135-146. <https://doi.org/10.14456/nrru-rdi.2022.31>
- Collet, V. S. (2015). The Gradual Increase of Responsibility Model for coaching teachers: Scaffolds for change. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 4(4), 269-292. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-06-2015-0017>
- Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. Stanford, CA: National Staff Development Council & The School Redesign Network at Stanford University.
- Ferguson, K. (2014). How Three Schools View the Success of Literacy Coaching: Teachers', Principals' and Literacy Coaches' Perceived Indicators of Success. *Reading Horizons: A Journal of Literacy and Language Arts*, 53 (1), 23-47. https://scholarworks.wmich.edu/reading_horizons/vol53/iss1/9
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2004). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. (6th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student achievement through staff development*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Onchwari, G., & Keengwe, J. (2008). The impact of a mentor-coaching model on teacher professional development. *Early Childhood Education Journal*, 36(1), 19-24. <https://doi.org/10.1007/s10643-007-0233-0>
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Yoon, K. S., Duncan, T., Lee, S. W.-Y., Scarloss, B., & Shapley, K. L. (2007). *Reviewing the evidence on how teacher professional development affects student achievement* (Issues & Answers Report, REL 2007–No. 033). Washington, DC: U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences, National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, Regional Educational Laboratory Southwest.