

แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
กัลยาณิวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
Internal Supervision Administration Guidelines of Kalayaniwattana
Educational Quality Development Network Schools for
Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 6

นันทยา วงศ์ชัย¹ และ ณัฐยา ตันตรานนท์²

Nantaya Wongchai¹ and Nuttiya Tantranont²

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่^{1,2}

Master of Education in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University, Thailand^{1,2}

E-mail: nantanyawongchai26@gmail.com¹, nuttiya18@cmru.ac.th²

Received: 2022-07-10; Revised: 2022-09-26; Accepted: 2022-09-27

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา และ 2) พัฒนาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการสอบถามประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 81 คน จากนั้นทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ จำนวน 10 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการนิเทศภายใน จำนวน 5 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบคือการดำเนินการนิเทศภายในไม่เป็นไปตามแผนการนิเทศที่วางไว้และขาดความต่อเนื่อง 2) แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา มี 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ปัญหา (2) การวางแผนการนิเทศ (3) การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ (4) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (5) การปฏิบัติการนิเทศ (6) การตรวจสอบและประเมินผล และ (7) การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง ทั้งนี้ แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในทั้ง 7 ขั้นตอน จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จนเกิดวัฒนธรรมการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง อันนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาคุณภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การบริหารงานนิเทศ, การนิเทศภายใน, กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



Abstract

The objectives of this research were 1) to study the conditions and problems of internal supervision within the Kalayaniwattana educational quality development network schools and 2) to develop internal supervision administration guidelines of Kalayaniwattana educational quality development network schools. This research used a mixed methodology of both quantitative and qualitative methods. A questionnaire was sent to a population of 81 school administrators and teachers. The interviews were then conducted with 10 school administrators and teachers from 5 best practice schools with internal supervision. The research instruments consisted of a questionnaire, an interview form, and an assessment form of guidelines. The percentage, mean, and standard deviation were used in statistical analysis to analyze quantitative research data. A Content analysis was subsequently carried out to analyze qualitative data.

The results revealed that 1) the overall condition and problems of internal supervision were at a moderate level. The problems include an improper internal supervision in accordance with the supervision plan, as well as a lack of continuity. 2) the 7 steps of internal supervision administration guidelines involve (1) analyzing the problem (2) planning for internal supervision (3) creating of media and tools for internal supervision (4) informing staff members prior to internal supervision (5) operating internal supervision (6) inspecting and evaluating and (7) summarizing, reflecting, and applying the assessment results for improvement. Additionally, it is essential to integrate professional learning community (PLC) in accordance with the 7 steps of internal supervision administration guidelines. Through PLC, the systematic and continuous engagement of staff members would result in an effective internal supervision culture, a high-quality educational institution, and ultimately, a high-quality learning opportunity for all students.

Keywords: Internal Supervision Administration, Internal Supervision, Educational Quality Development Network, Professional Learning Community

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยแรกของการเตรียมคน เพื่ออยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนวิธีสอน

ของครูให้มีเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อต่อการพัฒนาการเกิดสมรรถนะของผู้เรียน ดังที่วิจารณ์ พานิช (2556) กล่าวถึงการสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 ว่าต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนที่ใช้ความรู้ และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ จึงต้องเปลี่ยนการจัดการศึกษาในเชิงปริมาณสู่คุณภาพ พัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ ทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ และเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้ ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จในการสร้างผู้เรียน 4.0 ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ดังนั้น การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้อย่างส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การนิเทศภายในเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาครูและเป็นการปฏิบัติงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่วัชร เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในว่าเป็นความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในโรงเรียนในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน แก้ไขปรับปรุง และพัฒนางานในวิชาชีพครู ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นเดียวกับจุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ที่ให้ความสำคัญของการนิเทศภายในเป็นการช่วยกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูเกิดความตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนให้เกิดขึ้น ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจที่ดี ในขณะที่พฤษ หัส คงเทศ และอนุชา กอนพ่วง (2562) กล่าวว่าหากครูขาดคุณภาพในด้านการจัดการเรียนรู้อย่างส่งผลให้ประสิทธิภาพทางการเรียนของผู้เรียนด้อยคุณภาพด้วย ซึ่งมีสาเหตุเนื่องมาจากครูขาดประสบการณ์ในการสอนและไม่ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะครูขาดการนิเทศติดตาม นอกจากนี้ ยังมีปัญหาอีกหลายประการที่ทำให้การนิเทศภายในไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังที่พิชญ์สุชา พงษ์พันแพง และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2562) ได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาการนิเทศ พบว่า ปัญหาการนิเทศเกิดจากทั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนยังขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านวิชาการน้อยเกินไป ผู้รับการนิเทศมีทัศนคติในทางลบต่อการนิเทศ ไม่ตระหนักในการพัฒนาตนเองหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้นิเทศยังขาดการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการนิเทศ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้สอน การศึกษาที่ผ่านมาพบแต่แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในที่มุ่งเน้นแต่การพัฒนาจุดด้อยจนลืมพัฒนาจุดแข็ง และยังขาดวิธีการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการดำเนินงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้ปัญหา และบริบทพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น การนิเทศภายในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับปัญหาและบริบทพื้นที่ โดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างรอบด้านมาประมวลผลการปฏิบัติงานของครู ร่วมกันแก้ไข มุ่งเน้นการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของวิธีการที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนางานนิเทศภายในโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง สู่การยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 (2563) มีนโยบายการบริหารงาน ข้อ 3 ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ กระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษา โดยใช้กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ประกอบด้วย 5 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล 2 จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นชุมชนใหญ่มีหลายหมู่บ้าน มีฐานะยากจน

ผู้คนในชุมชนเป็นชนเผ่ากระเหรี่ยงและใช้ภาษากระเหรี่ยงในการติดต่อสื่อสาร ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 พบว่า นักเรียนที่เข้ารับการทดสอบในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวนผู้เข้าสอบน้อย บางโรงเรียนไม่มีนักเรียนเข้ารับการทดสอบ ส่วนผลของการทดสอบ พบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ และผลการประเมินด้านการนิเทศภายในอยู่ระดับคุณภาพปานกลาง

จากหลักการและเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ยังต้องการพัฒนาความเข้มแข็งด้านงานวิชาการและคุณภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนมาทำการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการพัฒนาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา จะทำให้โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ตลอดทั้งโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงและมีความสนใจในการพัฒนา มีแนวทางการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งด้านงานวิชาการของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาคุณภาพ และผู้เรียนคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือโลกยุคแก้ว (VUCA World) เกี่ยวข้องกับสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความพลิกผัน ซับซ้อน มีปรากฏการณ์หลายอย่างที่คาดไม่ถึงเกิดขึ้น ระบบการศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิถีใหม่ ดังแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2556) ซึ่งกล่าวว่า มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้หรือปรับตัว การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนที่ใช้ความรู้ และเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำในโรงเรียน จึงมีหน้าที่ในการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านความรู้ ได้แก่ งานบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การวัดประเมินผล การวิจัยชั้นเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา และการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. ด้านทักษะ ได้แก่การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

3. ด้านคุณลักษณะ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง มีความยุติธรรม โปร่งใสรับผิดชอบ และเป็นกัลยาณมิตร

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ สนับสนุน อำนวยความสะดวก นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทั้งความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ PDCA

Deming (1986, อ้างถึงใน ชนมณี ศิลาบุญกิจ และคณะ, 2563) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่อง ให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพ ด้วยหลักการที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ PDCA หรือวงจรเดมมิง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่การวางแผน การปฏิบัติ ตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข รายละเอียดดังนี้

1. Plan คือ การกำหนดสาเหตุของปัญหา สู่การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. Do คือ การปฏิบัติตามตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

3. Check คือ การตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผน

4. Act คือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผนให้ทำซ้ำวงจร โดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ซึ่งแม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง แต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงาน

จากการศึกษาวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ เป็นวงจรการปฏิบัติที่สัมพันธ์กัน ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน วนเป็นวัฏจักรส่งผลให้มีความต่อเนื่องในการบริหารและปรับปรุงคุณภาพของงานอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการอีกหลายคนว่า เป็นการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน ในการกระตุ้น ชี้แนะ แนะนำช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงาน พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขงานในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของการจัดการศึกษา และประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กระบวนการนิเทศมี



หลากหลายกระบวนการ อาทิเช่น กระบวนการนิเทศแบบ PDCA, POLCA, POSDCoRB รวมทั้งกระบวนการนิเทศแนวใหม่ของนักการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยกระบวนการนิเทศที่สำคัญและสอดคล้องกับสังคมไทย ได้แก่ กระบวนการ PIDRE ของสังกัด อุทรานันท์ (2530) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning - P) เป็นขั้นการรับรู้สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกัน และวางแผนการนิเทศ มีการจัดบุคลากรและมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ
2. ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing - I) เป็นขั้นตอนของการอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
3. การปฏิบัติการนิเทศ (Doing - D) เป็นขั้นตอนการดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่วางไว้ ประกอบด้วย ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing - R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรง
5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating - E) เป็นขั้นของการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากกระบวนการนิเทศดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานที่มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน เป็นที่รับรู้และตกลงร่วมกันของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการนิเทศจากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้เป็นกระบวนการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ปัญหา 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ 4) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 5) การปฏิบัติการนิเทศ 6) การตรวจสอบและประเมินผล และ 7) การสรุปสะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 วงจรคุณภาพ PDCA และการนิเทศภายใน สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ในการบริหารงานการนิเทศภายในให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ตลอดจนเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในการร่วมกันพัฒนา ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร และบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือคุณภาพของผู้เรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ตามขั้นตอนการวิจัย โดยกลุ่มที่ 1 ใช้ประชากรทั้งหมด 81 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 76 คน เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา สำหรับกลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูวิชาการของโรงเรียน จำนวน 5 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดเกณฑ์การเลือก คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน จำนวน 5 โรงเรียน พิจารณาจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) รอบที่ 4 ระดับดีขึ้นไปทุกมาตรฐาน และเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัล IQA AWARD

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายกัลยาณิวัฒนา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ 3) แบบสอบถามปลายเปิด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 81 คน 2) แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน และ 3) แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานนิเทศ จำนวน 3 คน ดำเนินการประเมินความเหมาะสม ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ที่ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศและประสานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกฉบับได้ผ่านการตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ก่อนการลงพื้นที่รวบรวมข้อมูล โดยการพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.67 ขึ้นไป ซึ่งในภาพรวมข้อคำถามเกือบทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และมีข้อคำถามเพียงข้อเดียวที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.67

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา

จากการสอบถามประชากร จำนวน 81 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.26 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 40.00 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.90 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.07 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 23.40 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ร้อยละ 3.70 ศึกษาราชการแทนผู้อำนวยการฯ ร้อยละ 2.47 และตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 93.83 มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 6.50 ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 39.51 ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 24.70 และมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 32.50 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายใน ร้อยละ 69.14 และไม่มีความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายใน ร้อยละ 30.86 ซึ่งได้รับความรู้มาการศึกษาหนังสือและเอกสาร ร้อยละ 60.71 จากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 41.07 และจากการอบรม ร้อยละ 16.07

สำหรับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา พบว่า ในภาพรวมโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนามีผลการปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 1) จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม พบว่า ปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือการดำเนินการนิเทศภายในไม่เป็นไปตามแผนการนิเทศที่วางไว้และขาดความต่อเนื่อง

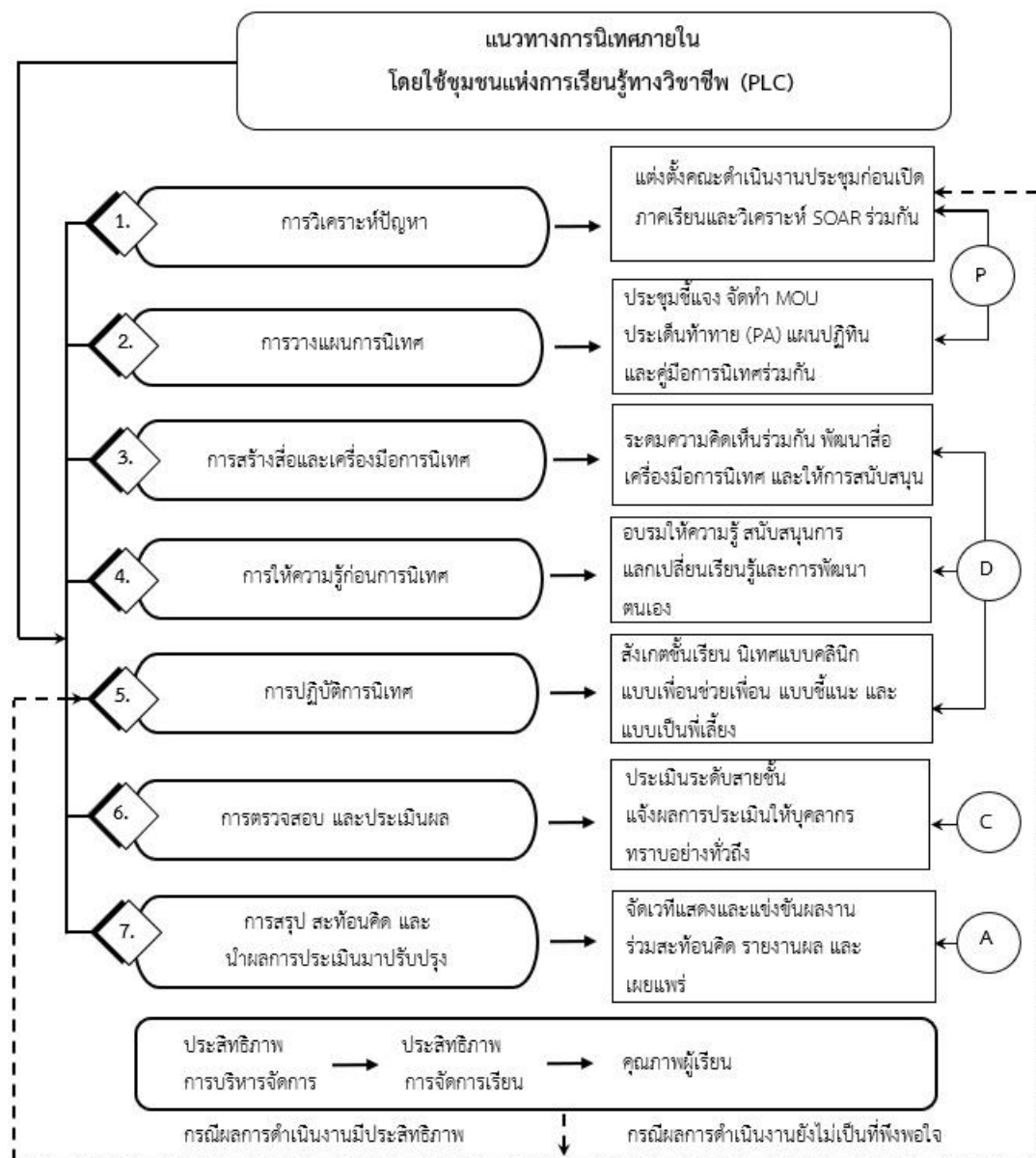
ตารางที่ 1 สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา

การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1 การวิเคราะห์ปัญหา	3.05	0.54	ปานกลาง	2.78	0.60	ปานกลาง
2 การวางแผนการนิเทศ	2.65	0.56	ปานกลาง	2.99	0.62	ปานกลาง
3 การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ	2.70	0.55	ปานกลาง	3.14	0.58	ปานกลาง
4 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	2.43	0.64	น้อย	3.24	0.62	ปานกลาง
5 การปฏิบัติการนิเทศ	3.13	0.64	ปานกลาง	3.36	0.61	ปานกลาง
6 การตรวจสอบและประเมินผล	3.08	0.60	ปานกลาง	3.16	0.62	ปานกลาง
7 การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง	2.78	0.61	ปานกลาง	3.20	0.68	ปานกลาง
รวม	2.87	0.59	ปานกลาง	3.15	0.62	ปานกลาง

2. แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา

ผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการ จำนวน 10 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ 5 โรงเรียน สามารถสรุปแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กรอบเนื้อหากระบวนการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน (ภาพที่ 1) และมีรายละเอียดดังนี้

กระบวนการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการนิเทศ 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ปัญหา 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ 4) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 5) การปฏิบัติการนิเทศ 6) การตรวจสอบและประเมินผล และ 7) การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง ซึ่งทุกขั้นตอนมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการนิเทศ และมีจุดเด่นในการนำหลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ในแต่ละขั้นตอน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการ นอกจากนี้ ยังใช้การวิเคราะห์แบบ SOAR เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง โอกาส แรงบันดาลใจ และกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดร่วมกัน โดยเน้นการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของวิธีการที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น ควบคู่กับการควบคุมคุณภาพตามวงจรคุณภาพเดมมิง 4 ขั้นตอน คือ PDCA ซึ่งหากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่เข้มแข็ง อันนำไปสู่คุณภาพผู้เรียน และผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ



ภาพที่ 1 แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้พัฒนาขึ้น ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยสามารถสรุปผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในได้ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา

ข้อที่	แนวทางการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม		
		μ	σ	ระดับ
1	การวิเคราะห์ปัญหา	4.60	0.38	มากที่สุด
2	วางแผนการนิเทศ	4.78	0.24	มากที่สุด
3	สร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ	4.80	0.19	มากที่สุด
4	ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	4.75	0.24	มากที่สุด
5	ปฏิบัติการนิเทศ	4.89	0.08	มากที่สุด
6	ตรวจสอบและประเมินผล	4.75	0.24	มากที่สุด
7	สรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน	4.83	0.24	มากที่สุด
รวม		4.77	0.22	มากที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา ซึ่งในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

สภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยยังประสบปัญหาการนิเทศภายในที่ไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้และขาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับนัยนัพร ปานกลัด (2558) และรัตติยา มะโน (2561) ซึ่งได้พบปัญหาการนิเทศภายในที่ไม่เป็นไปตามปฏิทินการนิเทศและขาดความต่อเนื่อง ดังนั้น โรงเรียนจึงควรมีการดำเนินการนิเทศภายในตามกระบวนการนิเทศที่เหมาะสม เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (นัยนัพร ปานกลัด, 2558; ศรีนัยภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์, 2558)

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ซึ่งทุกขั้นตอนมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับกับแนวคิดของ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ที่ได้กล่าวว่าการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน ตลอดทั้งให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การนิเทศภายในโดยนำวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA มาประยุกต์ใช้ จะก่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง สอดคล้องกับชนมณี ศิลาณุกิจ และคณะ (2563) ที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ ยังพบว่า แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นต้องมีการดำเนินงานร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทุกคนในโรงเรียน นักเรียน และบุคลากรภายนอก หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ต่างต้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับละออ วันจิว และฉลอง ชาตรุประชีวิน (2563); ศุภวรรณ สัจจิตบูล (2560); ระยา คงขาว และคณะ (2559) และวัชร เล่าเรียนดี (2556) ซึ่งเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม ตั้งแต่การนำข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณากำหนดประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกัน การวางแผนการนิเทศร่วมกัน รวมถึงการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อให้การนิเทศเกิดประโยชน์และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อค้นพบสำคัญประการหนึ่งของแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา คือการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ SOAR ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ SOAR ทำให้สถานศึกษาทราบถึงจุดแข็ง และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิธีการที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญญ รัตนพันธ์ (2556) ซึ่งได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ SOAR สามารถดึงการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียและสามารถได้ข้อมูลและพัฒนากลยุทธ์ได้ดีกว่าการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT เพราะการวิเคราะห์ SOAR เป็นการค้นหาจุดแข็งและโอกาส เพื่อที่จะนำมาสร้างแรงบันดาลใจ และคาดการณ์ที่จะเกิดขึ้น โดยเชื่อว่ายังมีหรือยังใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและโอกาสมากเท่าใด ก็จะสามารถปิดจุดอ่อน หรือพลิกจุดอ่อนเป็นจุดแข็ง รวมทั้งสามารถบริหารความเสี่ยง สร้างโอกาสจากภัยคุกคามได้

จุดเด่นของแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา คือการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่จะเข้ามาช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับวัฒนา หงสกุล และเตือนใจ ตลประสิทธิ์ (2565) และสุรรัตน์ เบญกุล และนันทิยา น้อยจันทร์ (2563) ซึ่งได้สนับสนุนการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการนิเทศการศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา นอกจากนี้ พศิน แดงจวง และคณะ (2564) และสมเกียรติ สัจจารักษ์ และคณะ (2563) ยังกล่าวถึงความจำเป็นของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานวิชาการและพัฒนาครูผู้สอนให้มีศักยภาพ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างครูผู้สอน จะช่วยทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ได้ผลดียิ่งขึ้น เนื่องจากครูผู้สอนมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ร่วมกับประสบการณ์ของสมาชิกทีม ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของวิชาที่สอน มีความมั่นใจตลอดทั้งยังสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับระยะเวลา เนื้อหา ผู้เรียน และสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม



สรุปผลการวิจัย

แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนาเป็นแนวทางที่สามารถดึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการบริหารการนิเทศภายในตามกระบวนการ 7 ขั้นตอน ร่วมกับการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การวิเคราะห์ SOAR และการควบคุมคุณภาพตามวงจรคุณภาพเดมมิง เพื่อพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติจนบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา ควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการและความจำเป็นของการนิเทศ ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. สถานศึกษาสามารถนำแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 7 ขั้นตอนไปจัดทำเป็นคู่มือการนิเทศของสถานศึกษาที่มีแนวทางไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีการหรือขั้นตอนที่ไปสู่เป้าหมาย โดยมีทิศทางที่แน่นอนชัดเจน
3. ควรมีการวิจัยต่อยอดด้วยการนำแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้จริงในสถานศึกษา หรือกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตคอร์ปอเรชั่น.
- ชนมณี ศิลาณกิจ, อำนวย ทองโปร่ง, รังสรรค์ มณีเล็ก, และสุวัฒน์ วิวัฒนนานนท์. (2563). รูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยวงจรคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(1), 43-58.
- นัยนัปพร ปานกลัด. (2558). *แนวทางการนิเทศภายในเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านอรุโณทัย อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ* (การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พฤษ หงษ์ และอนุชา กอนพ่วง. (2562). รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21(2), 198-211.
- พศิน แดงจวง, ชาลี ภักดี, และฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์. (2564). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคู่มือเพื่อจัดการเรียนการสอนตามแนว STEM EDUCATION ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, (23)4, 268-281.

- พิชญ์สิขา พงษ์พันแพงพงา และสำเริง บุญเรืองรัตน์ (2562). การนิเทศกับการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 19(4), 10-21.
- ภิญโญ รัตนพันธ์. (2556). SOAR Analysis: เครื่องมือที่นำมาใช้แทน SWOT Analysis. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ*, 6(2), 7-20.
- ระย้า คงขาว, มนสิข สิริสมบุญ และเอื้อมพร หลินเจริญ. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(1), 74-82.
- รัตติยา มะโน. (2561). แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ละออ วันจิ๋ว และฉลอง ชาตรุประชีวิน. (2563). กลยุทธ์การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 22(4), 228-239.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์ สู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัฒนา หงสกุล, และเตือนใจ ดลประสิทธิ์. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี เขต 1. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 12(2), 288-300.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- ศรัณย์ภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์. (2558). *แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศุภวรรณ สัจพิบูล. (2560). แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 37(1), 204-222.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ สัจจารักษ์, นิพนธ์ บริเวธานันท์, อุดล นาคะโร, เอมอร นาคหลง, และสุวิชา วิริยมานวงศ์. (2563). การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเทศบาลปลูกปัญญา ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัฒน์วดี. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 11(2), 147-167.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565*. เชียงใหม่: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.



สุรรัตน์ เบญกุล และนันทิยา น้อยจันทร์. (2563). แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายใน ของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารการวิจัยการบริหารการ
พัฒนา, 10(2), 109-120.