วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆส ปริทรรศน์
Journal of MCU Palisueksabuddhaghosa Review
ISSN : 3057-1952 (ONLINE)

การนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

Internal Supervision of Schools Under the Phang Nga Provincial Office of Learning Encouragement.

นราวดี ดีฮกเคี่ยน[1]
Narawadee Deehokkhian
E-mail : g673302119@northcm.ac.th
ภูวนาท มูลเขียน[2]
Phuwanat Moolkian
E-mail : Phuwanat@northcm.ac.th

Received: *February 16, 2026* **Revised:** *March 10, 2026*
Accepted: *March 10, 2026*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลผลิตของการ

[1] นักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
Student in Educational Administration Faculty of Social Sciences and Liberal Arts, North-Chiang Mai University
[2] อาจารย์ที่ปรึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
Advisor Administration Faculty of Social Sciences and Liberal Arts, North-Chiang Mai University

ดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการ PIDRE พบว่า ควรมีการวางแผนแบบมีส่วนร่วมและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสำรวจความต้องการจำเป็น จัดทำคลังความรู้ดิจิทัลและสื่อการเรียนรู้แบบไมโครเลิร์นนิงเพื่อให้ครูเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ปรับบทบาทผู้นิเทศเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching & Mentoring) และพร้อมส่งเสริมระบบเพื่อนช่วยเพื่อน

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน; สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา; กระบวนการ PIDRE

Abstract

This study aimed to examine the current conditions and development guidelines for internal supervision in educational institutions under the Office of Learning Promotion of Phang Nga Province. The sample group consisted of 72 personnel affiliated with the Office of Learning Promotion of Phang Nga Province in the 2025 academic year. The research instruments included a five-level rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.96 and a semi-structured interview. The statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that academic administration in the digital era of educational institutions, both overall and in each aspect, was practiced at a high level. When considering each aspect, the one with the highest mean was the evaluation of operational outputs, followed by operational practices, supervision planning, morale and motivation enhancement, respectively. The aspect with the lowest mean was providing knowledge prior to supervision.

The guidelines for developing internal supervision in educational institutions using the PIDRE process found that participatory planning and the use of digital technology to survey needs should be implemented. This includes creating a digital knowledge repository and microlearning resources accessible to teachers anytime, anywhere, adjusting the role of supervisors to that of coaching and mentoring, and promoting a peer-helping system.

Keywords: Internal supervision; Phang Nga Provincial Learning Promotion Office; PIDRE process.

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย และรับผิดชอบต่อสังคม[3] ขณะเดียวกัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งภายในและภายนอก เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา และให้มีการประเมินคุณภาพสถานศึกษาอย่างน้อยทุก 5 ปี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ที่มุ่งพัฒนาบุคคลอย่างรอบด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ดังนั้น กระบวนการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเจตนารมณ์ของนโยบายการศึกษาของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามกระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การให้ความรู้ การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามวงจรคุณภาพ (PDCA)[4] อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมา พบปัญหาด้านภาระงานของผู้รับผิดชอบ การขาดการใช้เทคโนโลยีในการติดตามและประเมินผล รวมถึงทัศนคติเชิงลบของครูต่อการนิเทศที่มองว่าเป็นการตรวจสอบมากกว่าการพัฒนา ซึ่งสะท้อนปัญหาด้านการเสริมแรงและขวัญกำลังใจ[4] ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในจึงควรปรับให้สอดคล้องกับบริบท โดยเน้นความร่วมมือ ความเป็นหุ้นส่วน และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาบริบทจังหวัดพังงา ภายใต้การกำกับของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด พบว่าลักษณะภูมิประเทศที่เป็นทั้งพื้นที่บนแผ่นดินใหญ่และเกาะ รวมถึงเส้นทางคมนาคมที่ไม่สะดวกในบางพื้นที่ ส่งผลให้การเข้าถึงทรัพยากรและการนิเทศภายในมีข้อจำกัดด้านเวลาและการเดินทาง นอกจากนี้ จังหวัดพังงายังมีโรงเรียนขนาดเล็กกระจายอยู่ในพื้นที่ห่างไกล จำนวนนักเรียนไม่มาก ส่งผลให้ขาดแคลนครูเฉพาะทางและบุคลากรด้านการนิเทศภายในที่มีประสบการณ์ ส่งผลให้การนิเทศส่วนใหญ่เป็นการนิเทศจากส่วนกลางหรือไม่สามารถลงพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูและผู้บริหารไม่ได้รับ

---

[3] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2560), หน้า 14.

[4] พรนภา วัดน้อย, **กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**, Journal of Roi Kaensarn Academi, 2565

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติอย่างทันท่วงที และกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในพื้นที่ชนบทและเกาะเมื่อเทียบกับเขตเมือง[5]

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงาเป็นอย่างไรบ้างและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงาควรเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยเป็นนข้อมูลเสนอแนะให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงาไปพัฒนากระบวนการในการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา รูปแบบการวิจัยผสานวิธี ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ข้าราชการครู จำนวน 10 คน ครูศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 60 คน รวมจำนวน 72 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ข้าราชการครูจากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองพังงา จำนวน 1 คน ข้าราชการครูจากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอตะกั่วทุ่ง จำนวน 1 คน และข้าราชการครูจากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอกะปง จำนวน 1 คน

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

[5] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา, **ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566**, สืบค้นจากเว็บไซต์ https://www.phangngaedarea.go.th/site/wp-content/uploads/pdf/181025661.pdf

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา
มี 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการวางแผนการนิเทศ
2) ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ
3) ด้านการปฏิบัติงาน
4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
5) ด้านการประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน

2) แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากแบบสอบถามแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ข้าราชการครูจากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองพังงา จำนวน 1 คน ข้าราชการครูจากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอตะกั่วทุ่ง จำนวน 1 คน และข้าราชการครูจากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอกะปง จำนวน 1 คน

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงานวิจัย เพื่อให้การเก็บข้อมูลงานวิจัยเป็นไป โดยครบถ้วนสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงใช้เครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยนอร์ท–เชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล

1.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Google Form ให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูศูนย์การเรียนรู้ในกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

1.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึก ข้อมูลลงใน คอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ให้ข้อมูล

2.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi–structured Interview) โดยการกำหนดข้อคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.3 ก่อนทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ โดยขออนุญาตจดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา ด้วยโปรแกรมประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายข้อ รายด้าน โดยรวม เสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ที่ได้ จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงาโดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	(μ)	(σ)	แปลผล
ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.24	0.671	มาก
ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	4.02	0.797	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน	4.27	0.563	มาก
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.17	0.721	มาก
ด้านการประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน	4.35	0.546	มาก
โดยรวม	**4.21**	**0.67**	**มาก**

พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน (μ = 4.35) ด้านการปฏิบัติงาน (μ = 4.27) ด้านการวางแผนการนิเทศ(μ = 4.24) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ (μ = 4.17) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (μ = 4.02) ดังแสดงตามตาราง

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา

ด้านการวางแผนการนิเทศ ควรเน้น "การมีส่วนร่วมและความยืดหยุ่น" โดยเปลี่ยนแผนงานให้เป็นแนวทางปฏิบัติจริงผ่านกระบวนการ AAR และ PLC ระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ควบคู่กับ การสำรวจข้อมูลเชิงรุก ทั้งการลงพื้นที่เยี่ยมเยียนและการใช้ระบบออนไลน์แบบนิรนาม เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ (พื้นที่เกาะ) นำไปสู่การจัดทำ ปฏิทินการนิเทศแบบผสมผสาน (Hybrid Supervision) ที่สอดคล้องกับสภาพอากาศและความพร้อมด้านดิจิทัลของครู ซึ่งจะช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศได้อย่างยั่งยืน

ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศการจัดอบรมหรือประชุมให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา แนวทางการพัฒนามุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนสู่ "ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเข้าถึงง่าย" โดยผู้นิเทศปรับบทบาทเป็น แหล่งเรียนรู้เคลื่อนที่ ควบคู่กับการพัฒนา คลังความรู้ดิจิทัล (Micro-learning) ที่ครูสามารถศึกษาทบทวนได้ด้วยตนเองเพื่อลดความประหม่า ผสานกับ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อชี้แจงเกณฑ์และเป้าหมายนโยบายให้ชัดเจน โปร่งใส พร้อมเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยน แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) แบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการสาธิตการสอนจริง ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจและปรับทัศนคติเชิงบวกในการนำมาตรฐานไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการปฏิบัติงานครูสามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา แนวทางการพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนบทบาทผู้นิเทศสู่ความเป็น "พี่เลี้ยงและเพื่อนร่วมคิด" (Coach & Mentor) ที่ให้ข้อเสนอแนะบนพื้นฐานความเป็นไปได้จริง ผสานกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision) เพื่อสร้างความมั่นใจในการนำไปปฏิบัติ ควบคู่กับการบันทึกผลลงใน แผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และมีระบบ ติดตามผลระยะสั้นอย่างกัลยาณมิตร เพื่อช่วยเหลือแก้ปัญหาหน้างานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับบริบทอย่างยั่งยืน

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจการให้รางวัลหรือคำชมแก่ครูที่มีพัฒนาการ ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรม "การมองเห็นคุณค่า" โดยให้รางวัลจาก "พัฒนาการและความพยายาม" มากกว่าผลลัพธ์ปลายทาง ผ่านการสื่อสารเชิงบวกและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) เพื่อเชิดชูเกียรติ ควบคู่กับการใช้ระบบ เกียรติบัตรออนไลน์และการสะสมความดีดิจิทัล ที่เชื่อมโยงสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (วิทยฐานะ) พร้อมสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์การสอน แก่ผู้ที่มีพัฒนาการ เพื่อเปลี่ยนทัศนคติลบให้กลายเป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน

ด้านการประเมินผลผลิตของการดำเนินงานระบบการประเมินที่โปร่งใสและครอบคลุมกระบวนการ/ผลลัพธ์ ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา แนวทางการพัฒนาด้านการประเมินผลผลิต มุ่งเน้นสร้างความ "โปร่งใสและเป็นธรรม" ด้วยเกณฑ์มาตรฐานกลาง (Rubric Score) ที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ โดยนำ ระบบรายงานผลดิจิทัล มาใช้แจ้งข้อมูลป้อนกลับแบบ Real-time เพื่อให้ครูปรับปรุงตนเองได้ทันที ควบคู่กับการเชื่อมโยงผลการประเมินสู่ การเสริมแรงทางบวกที่จับต้องได้ (รางวัล/สนับสนุนงบประมาณ) และนำฐานข้อมูลไปขับเคลื่อนวงจร PDCA ในรอบปีถัดไป เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของประชาชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษา การนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดพังงา สามารถอภิปรายผลของการวิจัย ดังนี้

1) การนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 47 ที่กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีการนิเทศภายในเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา ผลการวิจัยสะท้อนสัมฤทธิผลของการบริหารจัดการเชิงระบบที่แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการประเมินผลผลิตของการดำเนินงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ = 4.35) ผู้นิเทศมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูอย่างสร้างสรรค์และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงแผนการนิเทศ (μ = 4.36) ควบคู่กับการสนับสนุนด้านทรัพยากรของผู้บริหาร (μ = 4.32) ส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจและให้ความร่วมมืออย่างดี

2) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา พบว่า

ด้านการวางแผนการนิเทศ มุ่งเน้นการวางแผนที่เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นจากพื้นที่อย่างแท้จริง โดยใช้การสำรวจความต้องการผ่านระบบออนไลน์ควบคู่กับการจัดเวทีถอดบทเรียน (AAR) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้ปฏิบัติงานมาใช้กำหนดทิศทาง ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในแผนงานร่วมกัน ทั้งยังช่วยลดแรงต้านที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน ส่งผลให้การนิเทศสามารถตอบโจทย์ความต้องการและแก้ปัญหาในแต่ละบริบทพื้นที่ได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ การเตรียมความพร้อมแก่ผู้รับการนิเทศให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องก่อนเริ่มลงมือปฏิบัติ โดยการจัดทำคลังความรู้ดิจิทัลและสื่อการเรียนรู้ขนาดเล็ก (Micro-learning) เพื่อให้ครูในพื้นที่ห่างไกลหรือพื้นที่สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา แนวทางนี้สอดคล้องกับการศึกษายุคใหม่ที่เน้นการเรียนรู้แบบไร้ขีดจำกัด ช่วยให้กระบวนการให้ข้อมูลมีความ

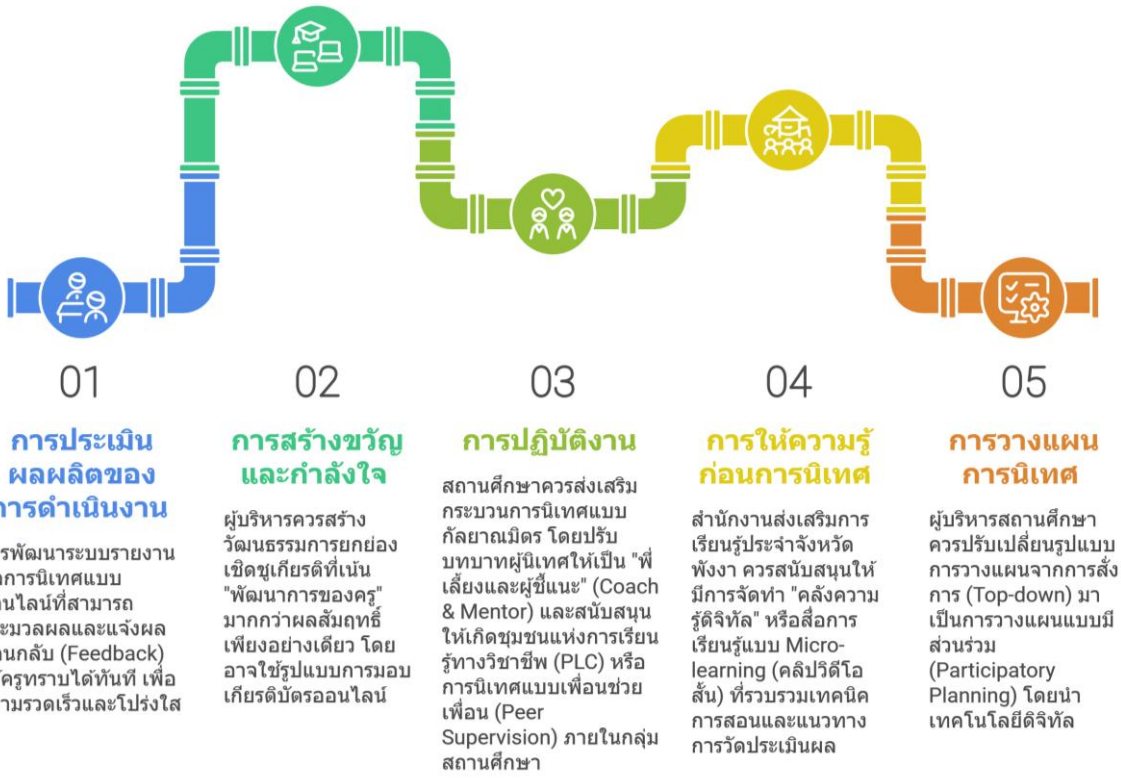
คล่องตัวและทันสมัย ครูสามารถเตรียมความพร้อมได้ตามศักยภาพของตนเอง ลดช่องว่างด้านระยะทางและเวลา ทำให้กระบวนการนิเทศในลำดับถัดไปดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีฐานความรู้ที่แน่นแฟ้น

ด้านการปฏิบัติงาน ปรับบทบาทผู้นิเทศให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการเป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) ที่เน้นความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรและการส่งเสริมระบบเพื่อนช่วยเพื่อน กระบวนการนิเทศจะมุ่งเน้นความร่วมมือเพื่อให้ครูมีความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จนสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคอยทำหน้าที่สนับสนุนและช่วยเหลือครูอย่างใกล้ชิด การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการจับผิดเป็นการร่วมสร้างสรรค์นี้ จะช่วยให้บรรยากาศการนิเทศเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ความสำคัญกับการเสริมแรงเพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จของการนิเทศ โดยใช้การยกย่องเชิดชูเกียรติผ่านระบบออนไลน์และการมอบรางวัลที่เน้นพิจารณาจากพัฒนาการและความพยายามในการทำงาน การสร้างระบบการยอมรับและชื่นชมในเชิงสังคมดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เมื่อครูได้รับแรงเสริมที่เหมาะสมจะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการรับการนิเทศ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น นำไปสู่ความพยายามในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนต่อไป

ด้านการประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน พัฒนาระบบการประเมินผลที่เน้นความโปร่งใสและสามารถสะท้อนข้อมูลกลับได้ทันที (Real-time Feedback) ผ่านระบบรายงานผลดิจิทัลเพื่อให้สอดคล้องกับวงจรคุณภาพ PDCA กระบวนการนี้มุ่งเน้นการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การประเมินผลจะไม่ได้จบลงเพียงแค่การรายงานสรุปการดำเนินงานเท่านั้น แต่จะเป็นการเปิดวงจรการพัฒนาคุณภาพรอบใหม่ที่ยั่งยืน ช่วยให้ทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา เพื่อนำไปใช้วางแผนการนิเทศในรอบปีถัดไปให้มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องสืบไป

องค์ความรู้ใหม่



ภาพ 1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

โดยมีรายละเอียดองค์ความรูปดังนี้

ด้านการวางแผนการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการวางแผนจากการสั่งการ (Top-down) มาเป็นการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Planning) โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา ควรสนับสนุนให้มีการจัดทำ "คลังความรู้ดิจิทัล" หรือสื่อการเรียนรู้แบบ Micro-learning (คลิปวิดีโอสั้น) ที่รวบรวมเทคนิคการสอนและแนวทางการวัดประเมินผล

ด้านการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยปรับบทบาทผู้นิเทศให้เป็น "พี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะ" (Coach & Mentor) และสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision) ภายในกลุ่มสถานศึกษา

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติที่เน้น "พัฒนาการของครู" มากกว่าผลสัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียว โดยอาจใช้รูปแบบการมอบเกียรติบัตรออนไลน์

ด้านการประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน ควรพัฒนาระบบรายงานผลการนิเทศแบบออนไลน์ที่สามารถประมวลผลและแจ้งผลป้อนกลับ (Feedback) ให้ครูทราบได้ทันที เพื่อความรวดเร็วและโปร่งใส

บทสรุป

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา ข้อเสนอแนะทั่วไป สรุปได้ว่า สถานศึกษา ควรพัฒนาระบบการนิเทศให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการวางแผน การให้ความรู้ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาบทบาทจากการสั่งการเป็นผู้นำเชิงมีส่วนร่วม ใช้ข้อมูลความต้องการจำเป็นของครูเป็นฐานในการวางแผนการนิเทศ ส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การทำหน้าที่โค้ชและพี่เลี้ยง และนำไปใช้ต่อยอดในการพัฒนาบุคลากร ขณะที่ ครู ควรพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้คลังความรู้ดิจิทัลและสื่อ Micro-learning การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC และการเปิดรับข้อเสนอแนะจากการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบผสมผสาน (Hybrid Supervision Model) ที่บูรณาการระหว่างการนิเทศทางไกลและการนิเทศชั้นเรียนจริง เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดสำหรับบริบทพื้นที่เกาะและพื้นที่ภูเขาสูงของจังหวัดพังงา

2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุหรือตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน เช่น ทักษะความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Literacy) ของครู หรือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงจุด

3. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ในระดับสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเจาะจงในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครู สกร. โดยใช้กระบวนการนิเทศ PIDRE เป็นฐานในการขับเคลื่อน

เอกสารอ้างอิง

พรนภา วัดน้อย. (2565). กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. ***Journal of Roi Kaensarn Academi***, 7.หน้า 45–59.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2560). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1–90.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา.(2566). **ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566**. สืบค้นจากเว็บไซต์ https://www.phangngaedarea.go.th/site/wp-content/uploads/pdf/181025661.pdf