แนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

Empowerment-Based Internal Supervision Approaches of School Administrators for Enhancing Teachers' Competencies in Schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3

พันธวัช ขุนกำแหง
Pantawat Kunkamhang
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
Faculty of Education Naresuan University
*Corresponding Author's Email: Pantawatk67@nu.ac.th
Received: 2026-04-15; Revised: 2026-05-13; Accepted: 2026-07-07

******

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการนิเทศภายในแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังของผู้บริหาร การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการนิเทศ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 146 คน ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการนิเทศ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในแบบเสริมพลังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินและปรับปรุงประเมินผล รองลงมา ได้แก่ การดำเนินการนิเทศ การสำรวจและเตรียมการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดทำแผนหรือปฏิทินการนิเทศ แนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังของผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ ร่วมวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการตัดสินใจร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ให้คำปรึกษาและสะท้อนผลเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และศักยภาพครูในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่คือ รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในแบบ เสริมพลัง (ESP-P Model)

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน; การเสริมพลังอำนาจ; การพัฒนาศักยภาพครู
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research aimed to: (1) examine the current conditions of empowerment-based internal supervision for enhancing teachers' competencies in schools, and (2) investigate approaches for empowerment-based internal supervision of school administrators. The study was conducted in two phases. Phase 1 examined the current conditions using a questionnaire administered to 146 school administrators, and the data were analyzed using mean and standard deviation. Phase 2 explored the approaches through semi-structured interviews with three experts selected by purposive sampling, and the data were analyzed using content analysis. The findings revealed that the overall conditions of empowerment-based internal supervision were at a high level, with all aspects rated highly. Supervision needs assessment and preparation had the highest mean, followed by supervision implementation, supervision planning or scheduling, and supervision evaluation and improvement.The proposed approaches include providing opportunities for teachers to participate in analyzing problems and needs, collaboratively planning and clearly defining supervision schedules, promoting teamwork and shared decision-making, fostering a trusting atmosphere with consultation and constructive feedback, and continuously monitoring, evaluating, and improving practices. These approaches help enhance teachers' confidence, motivation, and competencies in improving student quality The researcher proposed a new body of knowledge: the Empowerment-Based Internal Supervision Process Model (ESP-P Model).

Keywords: Internal Supervision, Empowerment, Enhancing Teachers' Competencies
Type of Article: Research Article

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยเป็นภารกิจสำคัญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมี "ครู" เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูผ่านกระบวนการนิเทศภายในที่เน้นการมีส่วนร่วม การสะท้อนผล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะแนวคิดการนิเทศแบบเสริมพลังที่มุ่งสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู สอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในในฐานะเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและผู้เรียน

อย่างไรก็ตาม จากสภาพการดำเนินงานจริงพบว่า การนิเทศภายในในหลายสถานศึกษายังประสบปัญหา ได้แก่ การดำเนินงานขาดความต่อเนื่องและความเป็นระบบ รูปแบบการนิเทศยังเน้นการควบคุมมากกว่าการพัฒนา ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศจำกัด และการดำเนินงานยังไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจและไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

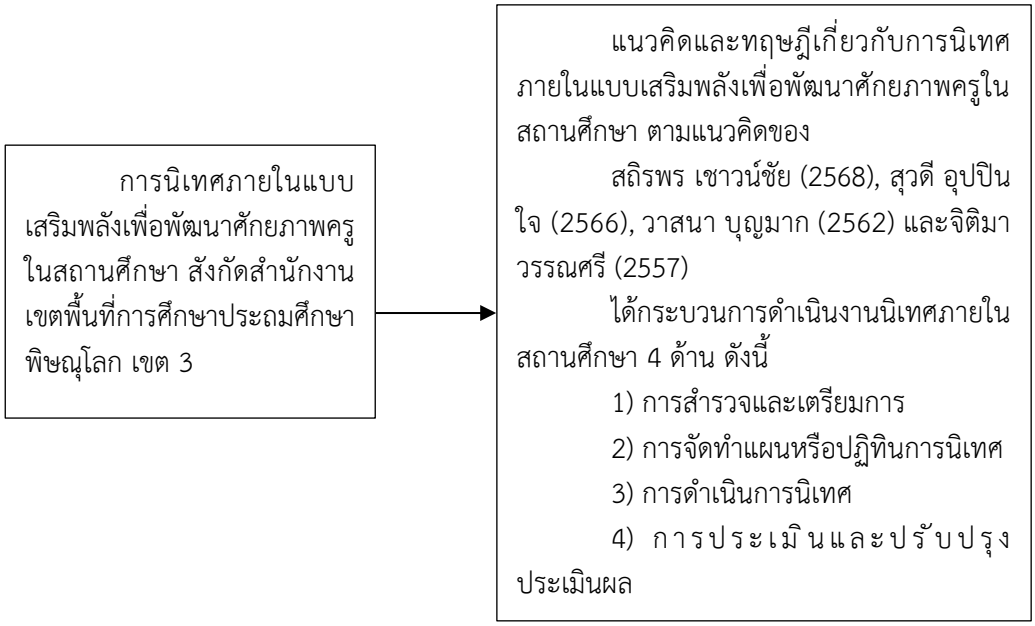
จากปัญหาดังกล่าว การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็น เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพครูอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยรวมและยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการ นำไปปรับใช้จริง

การนิเทศภายในแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา คือกระบวนการที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันติดตาม ช่วยเหลือ และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พัฒนาความรู้ ทักษะ และความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน จนนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพครู ยกระดับคุณภาพผู้เรียน และเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการวิเคราะห์บนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาและการเสริมพลังครู ซึ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ (Glickman et al., 2014; Sergiovanni, 2009) ประกอบกับแนวคิดการนิเทศเชิงพัฒนาและการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรและโครงสร้างของการศึกษา

กรอบในการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วนสำคัญ ได้แก่ (1) การศึกษาสภาพการนิเทศภายในแบบเสริมพลัง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการสำรวจและเตรียมการนิเทศ ด้านการวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ และด้านการประเมินและปรับปรุงผลการนิเทศ โดยมุ่งวิเคราะห์

ระดับการปฏิบัติและความสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมพลัง และ (2) การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลัง โดยใช้ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสังเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพครูในบริบทของสถานศึกษา

ทั้งนี้ กรอบในการวิเคราะห์ดังกล่าวมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการนิเทศภายในแบบเสริมพลังกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อศักยภาพครู เพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการออกแบบ การเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน โดยมีสมมติฐานเชิงแนวคิดว่าการนิเทศที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีม และมีการสะท้อนผลอย่างสร้างสรรค์ จะส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจ มีแรงจูงใจ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3” เป็นการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการนิเทศภายในแบบเสริมพลัง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การสำรวจและเตรียมการ การจัดทำแผนหรือปฏิทินการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินและปรับปรุงผลการนิเทศ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.862 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังของผู้บริหาร โดยนำประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และศึกษานิเทศก์ 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์รายบุคคล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลการนิเทศภายในแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สามารถนำเสนอได้เป็น 2 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงาน และการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนา

ประการแรก ผลการวิเคราะห์สภาพการนิเทศภายในแบบเสริมพลัง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.46) สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในที่ค่อนข้างเป็นระบบและให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูในระดับที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินและปรับปรุงผลการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.50) รองลงมาคือด้านการดำเนินการนิเทศ ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.48) ด้านการจัดทำแผนหรือปฏิทินการนิเทศ ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.49) และด้านการสำรวจและเตรียมการนิเทศ ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าแม้ภาพรวมจะอยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนา โดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของครูในขั้นตอนการเตรียมการและการวางแผน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการนิเทศแบบเสริมพลัง

ประการที่สอง ผลการสังเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย (1) การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริง (2) การร่วมกันวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบท (3) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการตัดสินใจร่วมกัน (4) การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การให้คำปรึกษา และการสะท้อนผลอย่างสร้างสรรค์ และ (5) การติดตาม ประเมินผล และนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวทางดังกล่าวสะท้อนหลักการสำคัญของการเสริมพลังที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพภายในของครูมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการนิเทศภายในแบบเสริมพลังมีศักยภาพในการยกระดับคุณภาพครู หากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและเน้นการมีส่วนร่วมของครูในทุกขั้นตอน ทั้งนี้ การนำแนวทางที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และสมรรถนะของครู อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียนในระยะยาว

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานนิเทศภายในที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินและปรับปรุงประเมินผล เนื่องจากสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูล สรุปผล และรายงานผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศในรอบต่อไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดทำแผนหรือปฏิทินการนิเทศ เนื่องจากสถานศึกษายังขาดการวางแผนและการกำหนดปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจนและต่อเนื่อง รวมทั้งมีข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของผู้บริหารและครู

ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพครู พบว่า ด้านการสำรวจและเตรียมการ ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนหรือปฏิทินการนิเทศ ควรจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ด้านการดำเนินการนิเทศ ควรดำเนินการตามวงจร PDCA ใช้กระบวนการ PLC และยึดหลักกัลยาณมิตรในการนิเทศ และด้านการประเมินและปรับปรุงประเมินผล ควรใช้การสะท้อนผลเชิงบวกและการโค้ชชิ่งเพื่อสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งนำผลการนิเทศไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพการนิเทศภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการนิเทศที่เป็นระบบและให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู อย่างไรก็ตาม ยังพบประเด็นที่ควรพัฒนา โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการวางแผนและเตรียมการนิเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศแบบเสริมพลังควบคู่กับการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางดังกล่าวออกมาเป็นรูปแบบกระบวนการนิเทศ ESP-P Model เพื่อนำผล ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ

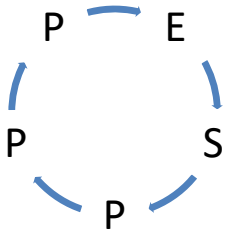
ในด้านแนวทางการพัฒนา พบว่า การนิเทศภายในแบบเสริมพลังที่มีประสิทธิภาพควรเน้นการมีส่วนร่วมของครูในทุกขั้นตอน การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และการสะท้อนผลอย่างสร้างสรรค์ควบคู่กับการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ

โดยสรุป การนิเทศภายในแบบเสริมพลังเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หากมีการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ และสมรรถนะของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและความเข้มแข็งของสถานศึกษาในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ “ESP-P Model: Empowerment Supervision Process for Professional Development” ซึ่งเป็นรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในที่เน้นการเสริมพลังครูอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการแนวคิดการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพครูและคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยโมเดลนี้มีการต่อยอดจากแนวคิดเดิมของ Glickman

โมเดล ESP-P (แนวคิดเชิงกระบวนการ)



E=EmpoweringNeedsAssessment เช่น การประชุมระดมความคิดเห็น
S=SharedPlanning เช่น การใช้กระบวนการ PLC ในการวางแผน
P=ParticipatorySupervision เช่น การนิเทศแบบโค้ชและพี่เลี้ยง
P=PositiveReflection เช่น การสะท้อนผลหลังการสอน
P = Progressive Evaluation เช่น การปรับปรุงแผนการนิเทศอย่างยืดหยุ่น

คำอธิบายเชิงกระบวนการ

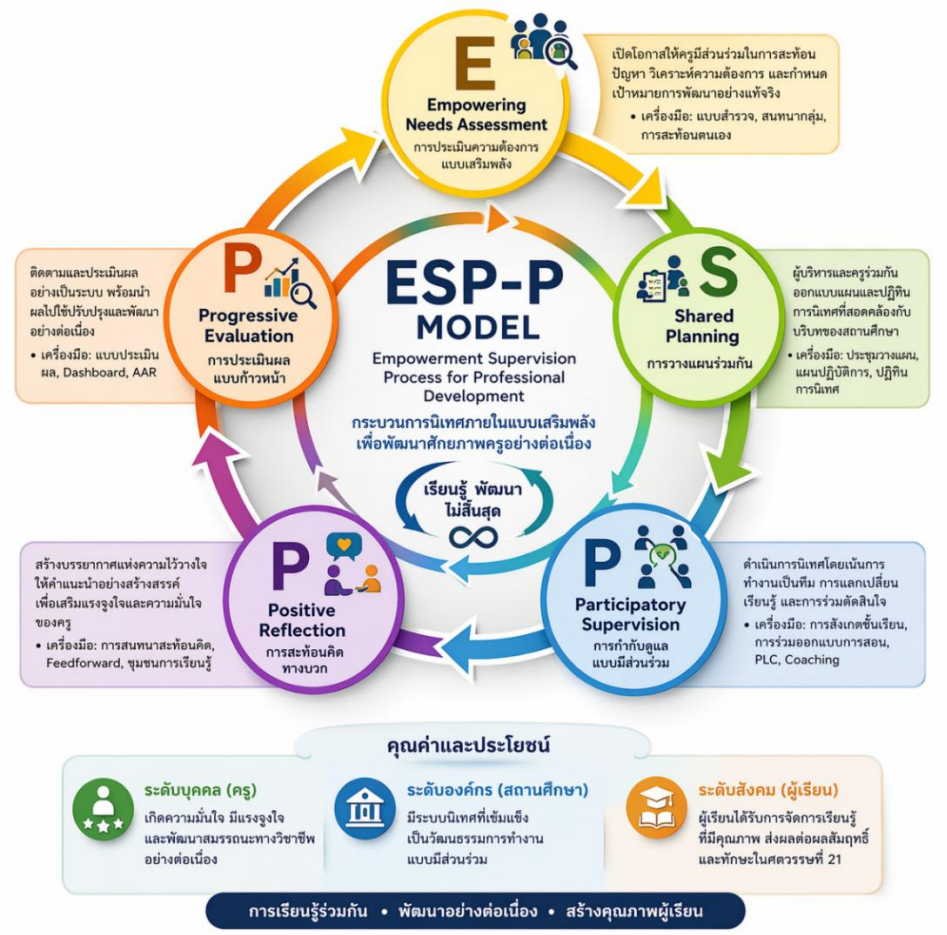
1. **E: Empowering Needs Assessment** (การวิเคราะห์ความต้องการแบบเสริมพลัง) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนปัญหา วิเคราะห์ความต้องการ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างแท้จริง

2. **S: Shared Planning** (การวางแผนร่วมกัน) ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบแผนและปฏิทินการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

3. **P: Participatory Supervision** (การนิเทศแบบมีส่วนร่วม) ดำเนินการนิเทศโดยเน้นการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการร่วมตัดสินใจ

4. **P: Positive Reflection** (การสะท้อนผลเชิงบวก) สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสริมแรงจูงใจและความมั่นใจของครู

5. **P: Progressive Evaluation** (การประเมินเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ พร้อมนำผลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 1 ผู้วิจัยได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ “ESP-P Model: Empowerment Supervision Process for Professional Development”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรนำแนวคิดการนิเทศภายในแบบเสริมพลังไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาครู โดยส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน และการตัดสินใจในทุกขั้นตอนของการนิเทศ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทจาก “ผู้ควบคุม” เป็น “ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)” เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

3. ควรพัฒนาระบบการนิเทศที่มีความต่อเนื่อง โดยเน้นการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม

4. หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านการนิเทศแบบเสริมพลังให้กับผู้บริหารและครู ผ่านการอบรม การนิเทศติดตาม และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

5. ควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อ ลดภาระงานเอกสารในการนิเทศ เช่น ระบบติดตามผลออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของการพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบเสริมพลังในลักษณะการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล หรือสังกัดอื่น เพื่อศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบ

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในแบบเสริมพลัง เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจของครู

4. ควรพัฒนาเครื่องมือวัดหรือดัชนีชี้วัดการนิเทศแบบเสริมพลังให้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้มากยิ่งขึ้น

5. ควรศึกษาผลกระทบของการนิเทศแบบเสริมพลังต่อผลลัพธ์ของผู้เรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการคิด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เอกสารอ้างอิง

พันธวัช ขุนกำแหง.(2569). *แนวทางการนิเทศภายในแบบเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (9th ed.). Pearson.

Sergiovanni, T. J. (2009). *The principalship: A reflective practice perspective* (6th ed.). Pearson.