

แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่าย
สถานศึกษาหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
GUIDELINES FOR SUPERVISING LEARNING MANAGEMENT BASED ON
BRAHMAVIHARA IV OF SCHOOLS HUA SAI 2 EDUCATIONAL NETWORK UNDER
NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

¹ศิวกร ศรีสุวรรณ Siwakorn Srisuwan ²ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ Teeraphong Somkhoayai
³พระครูประโชติกิจจาภรณ์ PharkyuPhachordkitjaporn
^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 6703202072@mcu.ac.th

Article Received: January 26, 2026. Revised: April 22, 2026. Accepted: April 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2) เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสนทนากลุ่มและแบบประเมินแนวทางเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 83 คน ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 5 รูป/คน สนทนากลุ่มโดยผู้คุณวุฒิ 7 รูป/คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยและแบบประเมินการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 มีการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสร้างความตระหนักและรับรู้ สร้างความเข้าใจร่วมกันถึงความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (2) การวางแผนการนิเทศส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สร้างเครือข่ายในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (3) การดำเนินการนิเทศ สร้างบรรยากาศที่ดีในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ (4) การประเมินผลเพื่อพัฒนา มีการประเมินผลอย่างยุติธรรม เป็นระบบ และต่อเนื่อง ชี้แนะอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้สะท้อนปัญหาอุปสรรค (5) การติดตามและเสริมแรง ติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญ ส่งเสริมให้มีการนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้กำลังใจ แสดงความยินดี ยกย่องและเชิดชูเกียรติ 3) แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีผลการประเมิน พบว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: เครือข่ายสถานศึกษา, การนิเทศการจัดการเรียนรู้, หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

The objectives of this research were: 1) to investigate the state of instructional supervision in schools within the Huasai 2 School Network; 2) to study guidelines for instructional supervision based on the Brahmavihara 4 principles (Four Sublime States of Mind); and 3) to propose and assess instructional supervision guidelines based on the Brahmavihara 4 principles for schools in the Huasai 2 School Network, under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3. This study employed a mixed methods research design, combining quantitative and qualitative research. The research instruments consisted of questionnaires, in-depth interview forms, focus group discussions, and guideline assessment forms. Data were collected from a sample group of 83 participants, 5 key informants for in-depth interviews, and 7 qualified experts for focus group discussions. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and inductive analysis.

The research findings were as follows: 1) The overall state of instructional supervision in schools within the Huasai 2 School Network was at a high level. 2) The guidelines for learning management supervision based on the Brahmavihara IV principle consist of five operational steps: (1) Awareness and Perception Building: creating a shared understanding of the significance and benefits of supervision; (2) Supervision Planning: promoting collaboration and establishing supervisory networks; (3) Supervisory Implementation: fostering a positive supervisory climate and utilizing diverse, flexible supervisory models; (4) Evaluation for Development: implementing a fair, systematic, and continuous evaluation process with constructive feedback and opportunities for reflection; and (5) Monitoring and Reinforcement: conducting expert monitoring, encouraging knowledge sharing, providing moral support, and offering official recognition and honors. 3) The assessment results indicated that the instructional supervision guidelines based on the Brahmavihara 4 principles for schools in the Huasai 2 School Network, under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, were appropriate, feasible, and beneficial.

Keywords: Educational Network, Learning Management Supervision, Brahmavihara IV

บทนำ

นโยบายของรัฐบาลที่ชัดเจนในด้านการศึกษา แสดงออกถึงความตั้งใจในการพัฒนาการศึกษาของไทยในหลายด้าน โดยจะเริ่มต้นจากการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาครู และผู้เรียน โดยมีการดำเนินการนโยบายปฏิรูปการศึกษา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ควบคู่กันเพื่อผลิตคนดีที่มีวินัยและรักชาติ รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนตามความชำนาญ และกระตุ้นการอ่าน (คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี, 2566) แผนการศึกษานี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้มีการยกระดับ การจัดการศึกษา เพื่อให้สังคมมีส่วนร่วมในการศึกษา มีกระบวนการที่เป็นเอกภาพ แต่ก็มีหลากหลายในการปฏิบัติ โดยมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การระดมทรัพยากร และสร้าง

มาตรฐานวิชาชีพให้กับครูอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 1), 2542) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางการทำงานและจุดเน้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 ให้มีความก้าวหน้าในด้านการศึกษาแบบรวม โดยมีการติดตาม กำกับ และส่งเสริมจากทุกภาคส่วน การมีส่วนร่วมตามของภาคีเครือข่าย ในขณะเดียวกันการกระจายอำนาจก็มีเป้าหมายที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ การเพิ่มโอกาสการศึกษาที่ทั่วถึง และการสร้างความเป็นเลิศในคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ผู้เรียนจึงมีความสำคัญที่จะต้องมั่นคงอยู่ในมาตรฐาน และมีทักษะที่ตรงตามความต้องการในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต้องมีกระบวนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกัน 3 ส่วน คือ การบริหารจัดการ การเรียนการสอน และการนิเทศการศึกษาซึ่งกระบวนการนิเทศนั้นมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จะต้องให้ความสำคัญกับผู้สอน ผู้เรียนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการสร้างระบบที่ดีในการเรียนการสอนและการนิเทศ (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2562)

การนิเทศการจัดการเรียนรู้ กระบวนการนิเทศต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนการดำเนินงาน ต้องเสริมสร้างกำลังใจ สร้างแรงบวก ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนายังเป็นที่สนใจและให้ความสำคัญกับสังคมอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติวินัยให้บรรพชิตต้องอาศัยดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัจจัย 4 ที่คลุหส์ถ์ถวาย และตอบสนองด้วยการสั่งสอนธรรม ทำให้พระสงฆ์นอกจากมีชีวิตผูกพันอยู่ในสังคมพระสงฆ์เองแล้ว ยังต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมชาวโลกอีกด้วย (พระราชวรมนี, 2528) โดยใช้กระบวนการทำงานที่ยึดหลักพื้นฐานของพุทธธรรมเป็นแนวทางสำคัญในการนำพา ซึ่งการใช้ระบบตามคำสอนของพระพุทธเจ้านั้นเป็นการนำมาประยุกต์ใช้ โดยที่หลักธรรมเหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของคนไทย ในการสร้างความสงบสุขให้กับชีวิตในสังคม ซึ่งคำว่า “พรหมวิหาร” ดังที่ พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตวธโน) (2543) อธิบายว่า พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือกรรมเป็นเครื่องดูอย่างพระพรหม หมายความว่า ถ้าใครมีพรหมวิหารแล้ว ผู้นั้นชื่อว่ามีความประจักษ์ใจที่ประเสริฐ หรือมีธรรมประจักษ์ใจเหมือนกับพระพรหม พรหมวิหารหรือพรหมวิหารธรรม มี 4 อย่าง ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้กำหนดวิธีการสำหรับการนิเทศการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น เน้นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ระหว่างกันซึ่งจะเป็นการพัฒนาครูและครูผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสถาบันการศึกษา เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และใช้โรงเรียนนำเสนอนักเรียนเป็นตัวอย่างในกระบวนการพัฒนา พร้อมทั้งวัตถุประสงค์ในการสร้างทีมงานนิเทศในเครือข่ายสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งและมีการติดตามการพัฒนาการเรียนรู้ โครงการดังกล่าวมุ่งหวังที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3, 2568) โรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 ซึ่งอยู่ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้เริ่มดำเนินการตามนโยบายในการแลกเปลี่ยนการนิเทศที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ระหว่างครูและผู้บริหาร เพื่อเข้าใจปัญหาและความต้องการ พร้อมกับหาหนทางในการพัฒนาการเรียนรู้ (กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัญหาและแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้บริหารและครูได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการและการนิเทศการเรียนรู้ให้ดีขึ้น และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูเพื่อให้การนิเทศมีคุณภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
3. นำเสนอและประเมินแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งหมด 104 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางความสัมพันธ์ระหว่างประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู จำนวน 83 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูแต่ละโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลาก (Lottery) โดยการเขียนชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูแต่ละโรงเรียน มาทำฉลากแล้วหยิบบนกระบวยตามจำนวนที่ต้องการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 ขั้นตอน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด หลักของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2544) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ การหาคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการวิเคราะห์หาค่า IOC ซึ่งมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.989 และค่าความเชื่อมั่นรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.684 – 0.989 การเก็บข้อมูลโดยรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การแจกความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 มาดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามรูปแบบและโครงสร้าง โดยให้ครอบคลุมตามแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 สร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ลักษณะของเครื่องมือ แบ่งเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ

โรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 จำนวน 5 ด้าน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถทางด้านบริหารการศึกษา หรือครูหัวหน้างานวิชาการ ศึกษานิเทศก์ ที่มีประสบการณ์ทางด้านในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และพระภิกษุที่มีความรู้การบูรณาการหลักธรรม จำนวน 5 รูป/คนซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์รายบุคคลเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลมุ่งหาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลเชิงพรรณนามีประเด็นในการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และสรุปเป็นแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2

ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนนี้ได้แก่ ผู้ร่วมประชุมกลุ่มสนทนาในการนำเสนอและประเมินแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานนิเทศการจัดการเรียนรู้ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และแบบประเมินแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบประเมินแนวทาง แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ 2 แบบประเมินแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 เกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดย ผู้วิจัยดำเนินการนำรายละเอียดจากสนทนากลุ่ม รวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ปรับแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละขั้นตอน และสรุปออกมาเป็นแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับสภาพการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 มีผลการวิจัยดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 โดยรวม

ระดับสภาพการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในเครือข่าย สถานศึกษาหัวไทร 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การสร้างความตระหนักและรับรู้	4.12	0.420	มาก
2. การวางแผนการนิเทศ	4.19	0.356	มาก
3. การดำเนินการนิเทศ	4.18	0.366	มาก
4. การประเมินผลเพื่อพัฒนา	4.16	0.376	มาก
5. การติดตามและเสริมแรง	4.10	0.385	มาก
รวม	4.15	0.327	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสภาพการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษา หัวไทร 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาแต่ละชั้นตอน พบว่า การวางแผนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ การดำเนินการนิเทศ ($\bar{X} = 4.18$) การประเมินผลเพื่อพัฒนา ($\bar{X} = 4.16$) การสร้างความตระหนักและรับรู้ ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนการติดตามและเสริมแรง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$)

2. แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 พบว่า

2.1 การสร้างความตระหนักและรับรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการดำเนินงาน มุ่งมั่นตั้งใจและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ให้มีความเข้าใจที่ตรงกันแสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (เมตตา) 2) ผู้บริหารมุ่งมั่นส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังต่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันเกี่ยวกับบทบาท ขอบข่าย และมีความรู้เรื่องกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้และการใช้เครื่องมือประเมินที่ชัดเจน จะทำให้สามารถนิเทศอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้นิเทศสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เจตนาอันบริสุทธิ์ของผู้บริหารที่ปรารถนาให้ทุกคนประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (เมตตา) 3) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการช่วยเหลือเกื้อกูล ขับเคลื่อนกระบวนการทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมเพื่อคลี่คลายปัญหาและขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศการจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ และหลุดพ้นจากปัญหาและข้อจำกัดต่างๆในการจัดการเรียนรู้ (กรุณา)

2.2 การวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นผู้ให้ โดยดำเนินการที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ วางแผนและกำหนดให้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์สถานศึกษา กำหนดทิศทางและกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ จัดให้มีการระดมความคิดเห็นและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีเจตนาที่บริสุทธิ์และมุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จ มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศจากผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ มีความสามารถ จำทำปฏิทินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ กำหนดช่วงเวลาในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นรูปธรรม มีเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม (เมตตา) 2) ผู้บริหารผู้นิเทศ รับทราบและตระหนักรับรู้ รับฟังปัญหา แสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ นำมาวางแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม เชื่อมมั่นและตระหนักว่าผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ คือผู้ที่เข้าใจปัญหาหน้างานจริงโดยดำเนินการภายใต้หลักการความร่วมมือและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จนเกิดเป็นแผนงานที่มีคุณภาพสูงสุด ให้ความช่วยเหลือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยการจัดสรรทั้งทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณที่จำเป็นตรงจุดและสอดคล้องกับบริบทกับชั้นเรียน (กรุณา) 3) ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมวิเคราะห์ปัญหาและการออกแบบสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมที่ทันสมัย และเครื่องมือประเมินสำหรับให้คณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ นำไปใช้ในการประเมินผลการนิเทศจัดการเรียนรู้ โดยยึดมั่นในการดำเนินการด้วยความยุติธรรม เปิดเผยและโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นกลาง ตั้งอยู่บนหลักฐานเชิงประจักษ์และความเป็นจริงของบริบทโรงเรียน ไม่เอนเอียง

ตามความชอบส่วนตัว ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้แน่ใจว่าเป้าหมายและเครื่องมือที่กำหนดไว้จะสะท้อนความจำเป็นและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นธรรมและวัดผลได้ตามหลักวิชาการ (อุเบกขา)

2.3 การดำเนินการนิเทศประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ดีในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ พุดคุยกันด้วยถ้อยคำที่สร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ในรูปแบบกัลยาณมิตรเน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและความปรารถนาดี เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีความสุขและยั่งยืน ดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศและปรับเปลี่ยนหรือยืดหยุ่นตารางเวลาเมื่อมีเหตุจำเป็น ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อไม่สร้างภาระหรือความทุกข์ใจให้แก่ครู แสดงออกซึ่งความหวังดีและปรารถนาดี ให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีความสุขและไม่ตึงเครียด (เมตตา) 2) คณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือขจัดความบกพร่องในการจัดการเรียนรู้ ใช้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง เลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับปัญหาและความถนัดของผู้รับการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้พ้นจากความทุกข์ที่เกิดจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ คณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้หรือผู้นิเทศนำเครื่องมือประเมินผลที่วางแผนร่วมกันมาใช้ในการประเมินนี้จะได้ข้อมูลป้อนกลับที่เฉพาะเจาะจงและสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการช่วยเหลือให้ผู้รับการนิเทศ พ้นจากความบกพร่อง และนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างตรงจุด (กรุณา) 3) ผู้บริหารดำเนินการนิเทศตามกระบวนการที่วางแผนไว้แล้ว อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงการทำตามวาระ ทำให้การนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยพิจารณาตามข้อมูลที่เป็นจริงอย่างเที่ยงธรรม และการตัดสินใจโดยไร้อคติ เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งในการนิเทศ ผู้บริหารต้องวางใจให้มั่นคงในความเที่ยงธรรม โดยไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ยึดหลักเกณฑ์และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

2.4 การประเมินผลเพื่อพัฒนา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้บริหารนำผลการประเมินมาวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กำหนดเป็นวงจรการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดช่วงเวลาและวิธีการติดตามความก้าวหน้าให้ชัดเจน และหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงสะท้อนถึงเจตนาอันมุ่งมั่นและความหวังดีของผู้บริหารที่ต้องการให้ครูได้รับการสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ สร้างพลังบวกให้ผู้รับการนิเทศมองเห็นว่าผลการนิเทศไม่ว่าจะออกมาในแง่บวกหรือมีจุดที่ต้องปรับปรุง คือโอกาสสำคัญในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าของผู้รับการนิเทศ ไม่ได้มองว่าเป็นเพียงผู้รับคำสั่ง แต่เป็นผู้ร่วมพัฒนา (เมตตา) 2) นิเทศสะท้อนถึงปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ให้คำแนะนำ ชี้แนะอย่างสร้างสรรค์ในจุดที่ควรปรับปรุง และจุดที่สามารถพัฒนาต่อยอดได้ และเปิดโอกาสให้สะท้อนปัญหาอุปสรรค เป็นการกระทำที่เกิดจากความปรารถนาอย่างแท้จริง โดยมีเจตนาเพื่อส่งเสริม ไม่ใช่เพื่อตำหนิหรือจับผิด ผู้นิเทศจะมองเห็นคุณค่าและเห็นถึงศักยภาพความสามารถที่ซ่อนอยู่ของผู้รับการนิเทศ แสดงถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและไว้วางใจ ซึ่งผู้รับการนิเทศสามารถเปิดเผยจุดอ่อนหรือปัญหาได้โดยไม่ต้องกลัวการถูกตัดสิน (มุทิตา) 3) ผู้นิเทศ ใช้แบบประเมินที่หลากหลายและสื่อสารเกณฑ์กับผู้รับการนิเทศล่วงหน้าเพื่อความโปร่งใส ทำให้การตัดสินใจตั้งอยู่บนหลักฐานเชิงประจักษ์ ไม่ตัดสินจากความประทับใจเพียงครั้งเดียว หรือจากการพุดคุยที่เข้ากันได้ดี และเก็บรวบรวมข้อมูลให้รอบด้าน เช่น แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจ แบบสังเกตการ

จัดการเรียนรู้ การพูดคุย ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นำมาวิเคราะห์ร่วมกัน และผู้นิเทศจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินที่อ้างอิงจากข้อมูลที่วิเคราะห์ร่วมกันอย่างรอบด้าน รายงานที่เกิดจากความเป็นกลางและความยุติธรรม และมีความน่าเชื่อถือจะช่วยให้ผู้รับการนิเทศยอมรับผลการประเมินได้ง่ายขึ้น เพราะตระหนักว่าผลที่ออกมานั้นเกิดจากการพิจารณาตามเหตุและผล ไม่ใช่ความลำเอียงหรือความรู้สึกส่วนตัวของผู้นิเทศ (อุเบกขา)

2.5 การติดตามและเสริมแรงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้บริหารเสริมแรงทางบวก มองเห็นคุณค่าและศักยภาพ ในตัวผู้รับการนิเทศอย่างแท้จริง สื่อสารด้วยถ้อยคำที่สร้างสรรค์และให้กำลังใจ ผลักดันและส่งเสริมจัดหาเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย สนับสนุนทุนสำหรับนวัตกรรมที่เกิดจากการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการนิเทศทำงานสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่น่าสนใจให้กับนักเรียนได้ได้ง่ายขึ้นและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น (มุทิตา) 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำเสนอในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีวิชาการระดับเครือข่าย ระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับชาติ และเผยแพร่แนะนำผลงานวิธีปฏิบัติที่ดีในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เป็นการยกระดับผลงานจากระดับโรงเรียนสู่ระดับเครือข่าย เพื่อสร้างการยอมรับและเพื่อสร้างต้นแบบที่ดีในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ให้กำลังใจ แสดงความยินดี ยกย่อง และเชิดชูเกียรติ เมื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้รับรางวัลจากการนำเสนอผลงาน สร้างวัฒนธรรมแห่งการชื่นชม และการให้คุณค่าแก่ความพยายามและความเป็นเลิศทางวิชาการทั่วทั้งองค์กร เป็นการเสริมแรงทางบวก (มุทิตา) 3) คณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ติดตามโดยใช้เทคนิคการเก็บข้อมูลหลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์แผนการสอน การดูผลงานนักเรียน ได้ข้อมูลย้อนกลับตามข้อเท็จจริง ทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลภาพรวมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่ครบถ้วนและรอบด้าน การติดตามดำเนินการโดยคณะกรรมการดำเนินงานการนิเทศการจัดการเรียนรู้ แสดงถึงเจตนาที่จะกระจายอำนาจการประเมินและการกำกับดูแล ไม่ให้อำนาจและดุลยพินิจตกอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงผู้เดียว เป็นการตัดสินใจร่วมกันของคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ พิจารณาอย่างรอบด้านและถ่วงดุลกัน เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความลำเอียง(อุเบกขา)

3. การนำเสนอและประเมินแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอน พบว่า 1) การสร้างความตระหนักและรับรู้สร้างความเข้าใจร่วมกันถึงความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) การวางแผนการนิเทศส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สร้างเครือข่ายในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3) การดำเนินการนิเทศ สร้างบรรยากาศที่ดีในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ 4) การประเมินผลเพื่อพัฒนา มีการประเมินผลอย่างยุติธรรม เป็นระบบ และต่อเนื่อง ชี้แนะอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้สะท้อนปัญหาอุปสรรค 5) การติดตามและเสริมแรง ติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญ ส่งเสริมให้มีการนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กำลังใจ แสดงความยินดี ยกย่องและเชิดชูเกียรติ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลศึกษาสภาพการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 การสร้างความตระหนักและรับรู้ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร

ส่งเสริมหรือจัดให้มีการอบรมให้ครูผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ พัฒนาตนเองโดยเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการสร้างการรับรู้และเห็นถึงความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ซึ่งตรงกับการศึกษาของสุวิยา มูลทา (2567) ที่พบว่า สภาพการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานของครูระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของงานวิจัยของชนิกานต์ บัวศรี (2566) ที่พบว่า การหาความต้องการจำเป็นในการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การวางแผนการนิเทศ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางเป้าหมายของการนิเทศการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การวางแผนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศดำเนินการภายใต้หลักความร่วมมือและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและกำหนดทิศทางเป้าหมายไว้ชัดเจน ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารจัดการที่เป็นระบบและยังให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นิเทศสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภักกร เลิศชัยวานิช (2566) ที่พบว่า การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณิรัตน์ นันใจวงศ์ (2568) ที่พบว่า สภาพกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มทว้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการวางแผนการนิเทศอยู่ในระดับมาก

1.3 การดำเนินการนิเทศ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้มีความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ใช้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การนิเทศมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้นิเทศมีความเข้าใจในสภาพปัญหาที่แท้จริงของแต่ละสถานศึกษา ไม่ยึดติดกับรูปแบบที่ตายตัวจนเกินไป มีปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของครูผู้รับการนิเทศในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรุทธ์ นันทมาศวังนรา (2560) พบว่า สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมและเป็นรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา วัฒนน้อย (2564) พบว่า ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศในภาพรวมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก

1.4 การประเมินผลเพื่อพัฒนา พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้รับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ได้รับโอกาสสะท้อนปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้นิเทศประเมินโดยใช้ข้อมูลจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้ การพูดคุย และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาใช้วิเคราะห์ร่วมกันเพื่อประเมินผล ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในเครือข่ายมีลักษณะของการนิเทศแบบกัลยาณมิตรมีการสะท้อนคิด การใช้กระบวนการ Professional Learning Community (PLC) เข้ามาเกี่ยวข้องเน้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอติกร ทาแกง (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการประเมินผลการนิเทศภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ ผาสีดา (2568) ที่พบว่า การประเมินผลและรายงานผลอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 การติดตามและเสริมแรง พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การติดตามโดยคณะกรรมการดำเนินงานการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

คณะกรรมการดำเนินงานการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใช้กระบวนการติดตามที่หลากหลาย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 มีความเข้มแข็งของระบบคณะกรรมการ มีโครงสร้างการติดตามที่เป็นทางการ และได้รับการยอมรับนับถือ และข้อค้นพบที่ว่า การใช้กระบวนการติดตามที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเป็นข้อที่ต่ำที่สุดในภาพรวมการนิเทศ ซึ่งให้เห็นว่าการติดตามผลในปัจจุบันอาจยังเป็นรูปแบบทางราชการที่เน้นการส่งรายงาน หรือการตรวจเยี่ยมตามรอบปฏิทินเพียงอย่างเดียว ขาดการติดตามเชิงรุกหรือนำเทคโนโลยีเข้าช่วยในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิตารัตน์ หัตถมา (2566) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม และสอดคล้องกับการวิจัยของกัตติกา สกุศลสวน (2565) ที่พบว่า สภาพสภาพปัจจุบันของการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบำรุงขวัญให้กำลังใจ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 การสร้างความตระหนักและรับรู้ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการดำเนินงาน ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจ ถึงความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้แสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารมุ่งมั่นส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาด้านความรู้และทักษะ ทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจและมีความรู้เรื่องกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้และการใช้เครื่องมือประเมินที่ชัดเจน จะทำให้ผู้นิเทศสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการช่วยเหลือเกื้อกูล ขับเคลื่อนกระบวนการทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจและแสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู มุ่งมั่นส่งเสริมการอบรม เปิดพื้นที่ให้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ที่พบว่า รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา ในด้านองค์ประกอบการนิเทศ ขั้นสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา โดยเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีความเข้าใจร่วมกัน ถึงประโยชน์ คุณค่าของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการสร้างการรับรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมความคิดเห็นในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษา ซึ่งการสร้างความตระหนักเป็นสิ่งเริ่มต้นที่สำคัญของกระบวนการนิเทศ ที่จะสร้างให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเกิดความเข้าใจให้มีความสำคัญในการนิเทศ และจะทำให้การนิเทศแบบเครือข่ายความร่วมมือเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

2.2 การวางแผนการนิเทศ ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นผู้ให้โดย ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือวางแผนและกำหนดให้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์สถานศึกษา กำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศจากผู้ที่มีประสบการณ์ จัดทำปฏิทินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ กำหนดช่วงเวลาในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร ผู้นิเทศรับฟังปัญหา แสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา นำมาวางแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ดำเนินการภายใต้หลักการความร่วมมือและมีส่วนร่วม จัดสรรทั้งทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณ ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ออกแบบสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมที่ทันสมัย และเครื่องมือประเมินสำหรับให้คณะกรรมการ

นิเทศ การจัดการเรียนรู้ นำไปใช้ในการประเมินผลการนิเทศจัดการเรียนรู้ โดยเปิดเผยและโปร่งใสตรวจสอบได้ ตั้งอยู่บนหลักฐานเชิงประจักษ์ไม่เอนเอียงตามความชอบส่วนตัว ทั้งนี้เป็นเพราะว่า มีการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ และจัดทำปฏิทินการทำงานที่ชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้ที่มีประสบการณ์ ผู้บริหารและผู้นิเทศเปิดใจรับฟังปัญหา และมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม การใช้เครื่องมือประเมินที่ตั้งอยู่บน หลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นจุดสำคัญที่ช่วยให้การนิเทศมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การประเมินที่ไม่เอนเอียงตามความชอบส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิวิชัย เสมอใจ (2566) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารนำการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันหาข้อสรุปการดำเนินงานให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สำรวจความต้องการของคณะครูและนำผลที่ได้รายงานต่อฝ่ายบริหารวิชาการในเรื่องหัวข้อการอบรม ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและนำไปใช้ให้ตรงกับปัญหาที่ต้องการแก้ไขผ่านการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ให้มีคุณภาพ มีส่งเสริมให้คณะครูจัดทำห้องเรียน Online และ จัดให้มีการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้คณะครูจัดการเรียนการสอนหลังเลิกเรียน กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานวิชาการที่ชัดเจน ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

2.3 การดำเนินการนิเทศ คณะกรรมการนิเทศจัดการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ดีในการนิเทศจัดการเรียนรู้ พูดคุยกันด้วยถ้อยคำที่สร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจในรูปแบบกัลยาณมิตรเน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก ดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศและปรับเปลี่ยนหรือยืดหยุ่น ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน แสดงออกซึ่งความหวังดีและปรารถนาดี คณะกรรมการนิเทศจัดการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือจัดความบกพร่องในการจัดการเรียนรู้ใช้รูปแบบการนิเทศจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับปัญหาและความถนัดของผู้รับการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้พ้นจากความทุกข์ ที่เกิดจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ คณะกรรมการนิเทศจัดการเรียนรู้หรือผู้นิเทศนำเครื่องมือประเมินผล มาใช้ในการประเมินนี้จะได้ข้อมูลป้อนกลับที่เฉพาะเจาะจงและสร้างสรรค์ ผู้บริหารดำเนินการนิเทศตามกระบวนการที่วางแผนอย่างเป็นระบบ ทำให้การนิเทศจัดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยพิจารณาตามข้อมูลที่เป็นจริงอย่างเที่ยงธรรมยึดหลักเกณฑ์และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะการนิเทศที่ปรับให้มีความยืดหยุ่นตามบริบทและสถานการณ์ปัจจุบันช่วยลดความกดดันและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทำให้การนิเทศไม่ได้เป็นเพียงภารกิจตามปฏิทิน แต่เป็นกระบวนการสื่อสารด้วยความหวังดี การเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับ ความต้องการของครูแต่ละคน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรบนความเที่ยงธรรม ผู้บริหารขับเคลื่อนการนิเทศให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักเกณฑ์และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงและกล้าที่จะพัฒนาตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชศักดิ์ นาคินชาติ (2568) ที่พบว่า ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ พบว่า การนิเทศเป็นไปด้วยบรรยากาศแห่งความร่วมมือและมิตรภาพ ผู้นิเทศมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีใช้วิธีนิเทศแบบกัลยาณมิตร สามารถให้คำแนะนำ เสริมแรง และสร้างแรงใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ ครูผู้รับการนิเทศมีความตั้งใจและปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดทั้งในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการผลิตสื่อการสอน การวัดและประเมินผล และการทำวิจัยในชั้นเรียน แม้จะมีอุปสรรคบางประการ เช่น ภารกิจของครูหรือผู้นิเทศที่อาจทับซ้อน แต่สามารถแก้ไขได้โดยการนัดหมายใหม่อย่างยืดหยุ่น ทำให้การนิเทศดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

2.4 การประเมินผลเพื่อพัฒนา ผู้บริหารนำผลการประเมินมาวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดช่วงเวลาและวิธีการติดตามความก้าวหน้าให้ชัดเจน สร้างพลังบวกให้ผู้รับการนิเทศมองเห็นว่า ผลการนิเทศไม่ว่าจะออกมาในแง่บวกหรือมีจุดที่ต้องปรับปรุง คือ โอกาสสำคัญในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ ผู้นิเทศสะท้อนถึงปัจจัย ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ให้คำแนะนำ ชี้แนะอย่างสร้างสรรค์ ในจุดที่ควรปรับปรุง และจุดที่สามารถพัฒนาต่อยอดได้ และเปิดโอกาสให้สะท้อนปัญหาอุปสรรค เป็นการกระทำที่เกิดจากความปรารถนาอย่างแท้จริง ซึ่งผู้รับการนิเทศสามารถเปิดเผยจุดอ่อนหรือปัญหาได้โดยไม่ต้องกลัวการถูกตัดสิน ผู้นิเทศใช้แบบประเมินที่หลากหลายและสื่อสารเกณฑ์ล่วงหน้าเพื่อความโปร่งใส เก็บรวบรวมข้อมูลให้รอบด้าน เช่น แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจ แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ การพูดคุย ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นำมาวิเคราะห์ร่วมกัน และผู้นิเทศจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินที่อ้างอิงจากข้อมูลที่วิเคราะห์ร่วมกันอย่างรอบด้าน รายงานที่เกิดจากความเป็นกลางและความยุติธรรม และมีความน่าเชื่อถือจะช่วยให้ผู้รับการนิเทศยอมรับผลการประเมินได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารนำผลการประเมินมาวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยสื่อสารให้ครูเห็นว่าผลการนิเทศคือการพัฒนา โดยมีขั้นตอนกระบวนการที่ผู้นิเทศสะท้อนทั้งปัจจัยความสำเร็จและจุดที่ควรพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนปัญหา ใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย รวมถึงการนำข้อมูลรอบด้าน มาวิเคราะห์ร่วมกัน แสดงถึงความเที่ยงธรรมและเป็นกลาง สร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากครูผู้รับการนิเทศ สะท้อนถึงความปรารถนาที่จะช่วยให้ครูพ้นจากอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนวย มะโนมัย (2566) ที่พบว่า การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างจริงจังตามมาตรฐาน

2.5 การติดตามและเสริมแรง ผู้บริหารสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สร้างสรรค์และให้กำลังใจ ผลักดันและส่งเสริมจัดหาเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย สนับสนุนทุนสำหรับนวัตกรรมที่เกิดจากการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำเสนอและเผยแพร่ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีวิชาการระดับเครือข่าย ระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับชาติ เพื่อสร้างต้นแบบที่ดีในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ให้กำลังใจ แสดงความยินดี ยกย่องและเชิดชูเกียรติ เมื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้รับรางวัลจากการนำเสนอผลงาน สร้างวัฒนธรรมแห่งการชื่นชม คณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ติดตามโดยใช้เทคนิคการเก็บข้อมูลหลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์แผนการสอน การดูผลงานนักเรียน ทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลภาพรวมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่ครบถ้วนและรอบด้าน การติดตามดำเนินการโดยคณะกรรมการดำเนินงานการนิเทศการจัดการเรียนรู้ แสดงถึงเจตนาที่จะกระจายอำนาจการประเมินและการกำกับดูแล ไม่ให้อำนาจและดุลยพินิจตกอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงผู้เดียวเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความลำเอียง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า คณะกรรมการใช้เทคนิคการติดตามที่หลากหลาย และใช้ความเป็นกลางในการติดตามผล ผู้บริหารใช้ถ้อยคำสร้างสรรค์ในการให้กำลังใจ พร้อมทั้งสนับสนุนเทคโนโลยีและทุนสำหรับนวัตกรรมที่เกิดจากการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดของครู ชื่นชม เชิดชูเกียรติเมื่อประสบความสำเร็จ ทำให้ครูมีความพร้อมและพลังในการสร้างสรรค์รูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพล แฉล้มจิตร และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2566) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ มีการสร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติทุกโอกาส การให้ขวัญและกำลังใจคือพลังสำคัญในการสร้างองค์กร ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้ความเสมอภาค ยินดีปรารถนาดี

3. ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือ ข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการนำเสนอพบว่า แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ โรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 ได้แก่ 1) การสร้างความตระหนักและรับรู้ 2) การวางแผนการ นิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การประเมินผลเพื่อพัฒนา 5) การติดตามและเสริมแรง เป็นแนวทางที่ช่วย สร้างความเข้าใจและเห็นถึงประโยชน์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือมีการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้และมีความเป็นกลางและยุติธรรม ยึดหลักการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนสะท้อนปัญหา ส่งเสริมให้มีการนำเสนอในเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ให้กำลังใจ แสดงความยินดี ยกย่องและเชิดชูเกียรติ โดยดำเนินการตามหลักพรหมวิหาร 4 มีการ ดำเนินการ ดังนี้ 1) เมตตา (ความหวังดี ความปรารถนาดี) 2) กรุณา (ความช่วยเหลือ ความเห็นใจ) 3) มุทิตา (ความยินดีในความสำเร็จ) 4) อุเบกขา (ความเป็นกลาง ความยุติธรรม) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าแนว ทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2 มีความ เป็นไปได้ มีความเหมาะสมและมีเป็นประโยชน์ ทั้งนี้เพราะหลักพรหมวิหาร 4 บุรณาการในการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือของผู้บริหารและครูผู้สอน มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่น ปรับให้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้ บริหารจัดการ ด้วยความเป็นกลาง สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระยุทธ อ้วนวงศ์ และโกวิทย์ เทศบุตร (2568) ที่พบว่า ผลการประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้การวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในเครือข่าย สถานศึกษาหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยสามารถ สรุปเป็นองค์ความรู้การวิจัยดังนี้

วงกลมชั้นในสุด คือ แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ประกอบไปด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักและรับรู้ สร้างความเข้าใจร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดเห็น พัฒนาตนเองเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ

2. การวางแผนการนิเทศ กำหนดทิศทางและเป้าหมายการนิเทศการจัดการเรียนรู้ วางแผนการ นิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใต้หลักความร่วมมือ จัดทำปฏิทินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เล่มคู่มือขั้นตอนการ นิเทศ และออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้

3. การดำเนินการนิเทศ ดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศการจัดการเรียนรู้และมีความยืดหยุ่น และ รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย

4. การประเมินผลเพื่อพัฒนา แนะนำจุดเด่น ชี้แนะจุดที่ควรปรับปรุง เปิดโอกาสให้สะท้อนปัญหา ประเมินโดยใช้แบบประเมินที่หลากหลาย และนำผลประเมินวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ครั้งถัดไป

5. การติดตามและเสริมแรง ติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ หลากหลาย สร้างแรงจูงใจทางบวกและส่งเสริมให้มีการนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยกย่อง ชมเชย เชิดชู เกียรติ

กรอบสี่เหลี่ยมด้านนอก คือ หลักพรหมวิหาร 4 สามารถบูรณาการให้เกิดประสิทธิภาพ ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและนำไปสู่ประสิทธิภาพทางการศึกษาที่ดีขึ้น เป็นหลักธรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ให้ความเข้าใจ ความรัก ความปรารถนาดี และความยุติธรรม โดยมีหลักการดังนี้

- 1) เมตตา คือ เห็นความสำคัญและคุณค่าของผู้รับการนิเทศ สร้างบรรยากาศที่ดีในการนิเทศ และรับฟังอย่างตั้งใจ
- 2) กรุณา คือ ความเห็นอกเห็นใจ ความกระตือรือร้นที่จะเข้าไปช่วยเหลือ เสนอทางเลือกหรือสาธิตให้ดู
- 3) มุทิตา คือ ความยินดีชื่นชม ค้นหาและส่งเสริมจุดแข็ง สร้างเวทีแบ่งปันความสำเร็จได้มีโอกาสนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง รู้จักใช้ปัญญาพิจารณาอย่างรอบคอบและถ่วงสมดุลกัน เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความลำเอียง สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมสร้างความเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ บูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อให้การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน
 - 1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมการออกแบบพัฒนาเครื่องมือการนิเทศที่เน้นการสะท้อนผลเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และช่วยเหลือกันแก้ปัญหาในชั้นเรียน
 - 1.3 ผู้บริหารควรมีการวางแผนและพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ตรวจสอบข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงกลายณมิตรตามหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษการจัดการเรียนรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครู

2.3 ควรศึกษากรณีพิเศษเชิงสร้างสรรค์ด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหัวไทร 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. นครศรีธรรมราช: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.
- กัตติกา สกลสวน. (2565). รูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 9(1), 93.
- คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี. (2566). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 140 ตอนพิเศษ 221 ง หน้า 9-10. (11 กันยายน 2566).
- ชนิกานต์ บัวศรี. (2566). สภาพการดำเนินการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธิดารัตน์ หัตถมา. (2566). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระยุทธ อ้วนวงศ์ และโกวัฒน์ เทศบุตร. (2568). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 16(1), 248.
- นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา. (2560). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 6(1), 61.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: ศรีวิสาสน์.
- พรนภา วัฒน้อย. (2564). กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตวณโณ). (2543) การพัฒนาจิต. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 1). (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 4 (19 สิงหาคม 2542).

- พระราชวรมนู. (2528). ปรัชญาการศึกษาไทย ฉบับแก้ไข-รวบรวมนใหม่. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ภัคกร เลิศชัยวานิช. (2566). การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มณีนรีรัตน์ นันใจวงศ์. (2568). แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สบพท.), 7(3), 397.
- รัชศักดิ์ นาคนินชาติ. (2568). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเขาฉกรรจ์วิทยาเขต สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 9(11), 386.
- วรารณ ฝาสีดา. (2568). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สบพท.), 7(3), 224.
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. นครศรีธรรมราช: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.
- สุรพล แฉล้มจิตร และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วารสารวิชาการรัตนบุตย์, 5(2), 412.
- สุวิจิตรา มุลทา. (2567). การศึกษาสภาพการนิเทศ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานสำหรับครูระดับประถมศึกษา. สักทอง วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทสม.), 30(3), 178-179.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562) แนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อดิวัชญ์ เสมอใจ. (2566). การบริหารงานวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิพย์ไต้เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อธิกร ทาแกง. (2563). การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อำนวย มะโนมัย. (2566). การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 2(1), 18
- Krejcie, R. V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.