

การศึกษากระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจในการสร้างประสิทธิภาพ
ระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ
A Study of Empowerment Supervision Process to Enhance
Efficiency For Internal Quality Assurance System in
Special Educational Center

กฤษฎา พรหมอินทร์*

crez19idea@gmail.com

สวณีย์ เสริมสุข**

เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์***

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินงานนิเทศระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ และ 2) พัฒนาระบบการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจในการสร้างประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและหัวหน้างานประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 56 คน ได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการดำเนินงานนิเทศระบบการประกันคุณภาพภายใน แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจ และแบบประเมินกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจในด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ (Q3 - Q1) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการศึกษาด้านสภาพและปัญหาในการดำเนินงานนิเทศระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า 1) สภาพและปัญหาของการนิเทศงานด้านการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีสภาพของการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังคงมีปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) ผลจากการสร้างกระบวนการด้วยการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสื่อสารสร้าง

*นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

**อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

***ดร. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ความเข้าใจร่วมกัน ขั้นที่ 2 การร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน ขั้นที่ 3 การจัดการความรู้ในการดำเนินงานร่วมกัน ขั้นที่ 4 การร่วมกันสร้างบรรยากาศในการดำเนินงานนิเทศตามแผน และขั้นที่ 5 การร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงาน

คำสำคัญ: สภาพและปัญหาในการดำเนินงานการนิเทศ กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง

Abstract

The purposes of this research were 1) to study conditions and problems in supervision for internal quality assurance system in Special Educational Center and 2) to develop empowerment supervision process to enhance efficiency for internal quality assurance system in Special Educational Center. The sample were 56 administrators and group leader from lower northern regions of Special Educational Center by using purposive sampling. The research tools were questionnaire and interview form for conditions and problems in supervision for internal quality assurance system, suitability and possibility of empowerment supervision process evaluation form and empowerment supervision process

Evaluation form in utilization, possibility, suitability and validity. The data was analyzed by using percentage, mean, standard deviation, frequency, median, Interquartile Range-IQR (Q3-Q1) and content analysis. The results of conditions and problems in supervision for internal quality assurance system from lower northern Special Educational Center found that 1) the conditions and problems in supervision for internal quality assurance system from lower northern Special Educational Center not only had high level of performance but also a high level of problems 2) the result from creating the process by literature reviewing and expert interviewing found the empowerment supervision process consisted of 5 steps as followed: first: collaborative communication understanding, second: collaborative target planning and operation guideline, third: collaborative knowledge management, fourth: collaborative creating supervision atmosphere and fifth: collaborative operating reflection

Keywords: conditions and problems in supervision, empowerment supervision process

บทนำ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาในกำกับของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยให้แก่คนพิการ มีบทบาทสำคัญในการให้บริการช่วยเหลือผู้พิการด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพในระยะแรกเริ่ม การเตรียมความพร้อมให้กับผู้พิการก่อนส่งเข้าเรียนต่อ

ในโรงเรียนเรียนรวมหรือโรงเรียนเฉพาะทางตามความพิการ และการให้บริการข้อมูลด้านการศึกษาสำหรับผู้พิการ ตลอดจนเป็นหน่วยจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของผู้พิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559, หน้า 26 - 28) ปัจจุบันจะมีศูนย์การศึกษาพิเศษประจำอยู่ในทุกจังหวัด จากการเป็นหน่วยงานทางการศึกษาแห่งหนึ่งของรัฐ จึงต้องดำเนินการตามพระราช

บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งในมาตรา 48 ระบุไว้ว่าจะต้องจัดให้ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และมาตรา 37(1) กล่าวถึงการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ ต้องจัดให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 หมวด 1 เรื่องของสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ในมาตรา 5(3) ได้ระบุเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการไว้ว่าจะต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและมีการประกันคุณภาพการศึกษา ผลจากการประกาศของกระทรวงศึกษาธิการให้ใช้มาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อการประกันคุณภาพภายใน เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 สำหรับเป็นหลักเทียบเคียงคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษในแต่ละแห่งพบว่าจากรายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน โดยหน่วยงานต้นสังกัดของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มที่ 5 ระหว่างปี พ.ศ. 2555 - 2557 (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2557) ศูนย์การศึกษาพิเศษบางแห่งยังมีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งพิจารณาได้จากผลการประเมินตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในบางด้านที่ยังคงอยู่ในระดับพอใช้ แสดงให้เห็นว่าระบบการประกันคุณภาพภายในของหน่วยงานแห่งนั้น ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผลการประเมินจึงออกมาในลักษณะดังกล่าว ดังนั้น หากไม่มีกระบวนการใดๆ ที่จะเข้าไปให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะแนวทาง หรือให้การนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้กับบุคลากรอย่างถูกต้องแล้ว อาจส่งผลให้คุณภาพในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ผลเสียอาจกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ

จัดการศึกษาของหน่วยงานภาครัฐต่อไปในภายภาคหน้า การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นวิธีการหนึ่งที่มีการนำมาใช้เพื่อกระตุ้นหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความรับผิดชอบต่อองค์กร และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด ดังความเห็นของคอนเจอร์และคานูโก (Conger, & Kanungo, 1988, p. 417) ที่กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ โทมัสและเฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990, pp. 18 - 23) และสปริตเซอร์ (Spreitzer, 1995, p. 483) ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการเสริมพลังอำนาจเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ คินลอว์ (Kinlaw, 1995) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นผู้แนะนำแก่บุคลากรในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน

ดังนั้น จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนากระบวนการนิเทศโดยนำแนวคิดของการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้สามารถดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาอื่นที่สนใจ จะได้นำแนวทางนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการและองค์กรของตนต่อไป

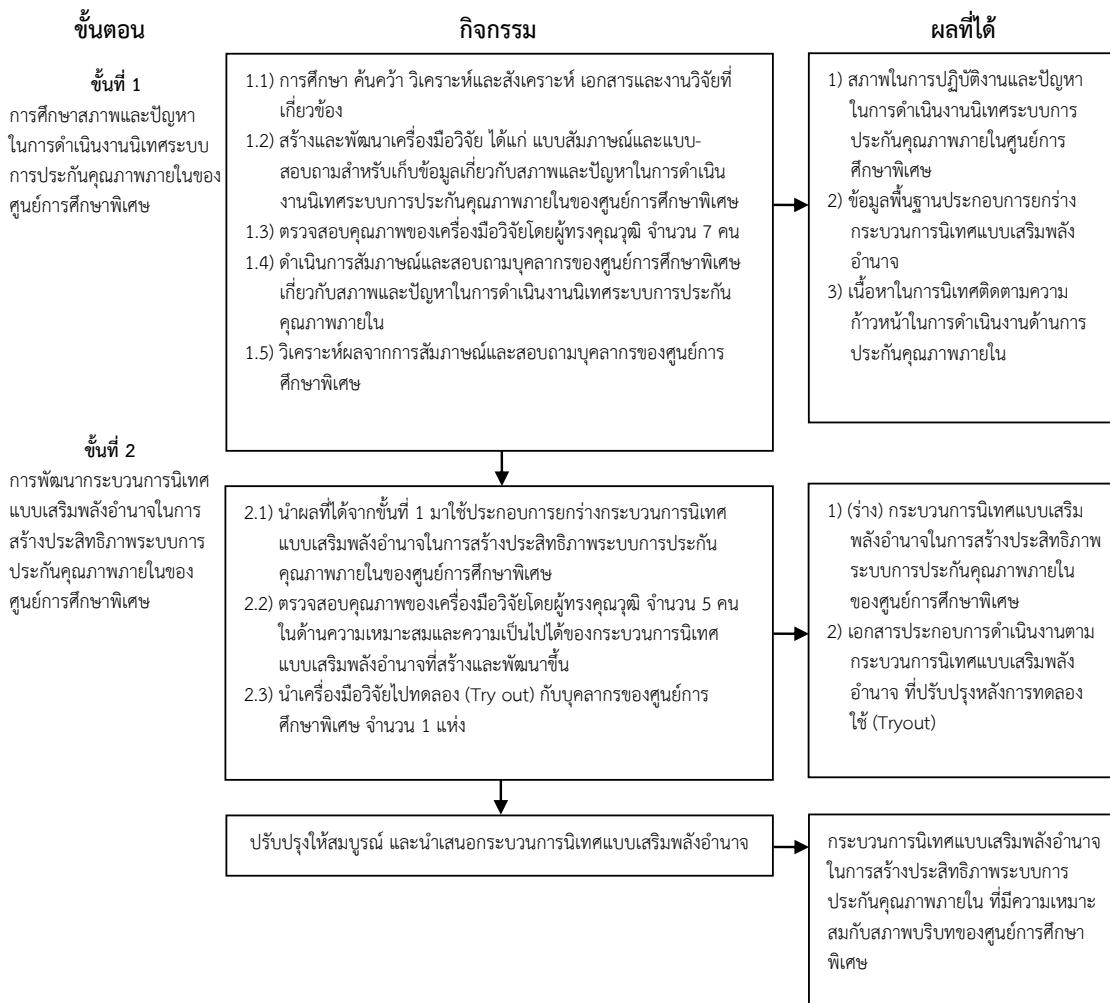
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินงานนิเทศระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

2. เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจในการสร้างประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินงานนิเทศระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาจากบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขต

ภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้ง 8 ศูนย์ จำนวน 16 คน หัวหน้า

กลุ่มบริหารงานและหัวหน้างานประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้ง 8 ศูนย์ จำนวน 40 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 56 คน การดำเนิน การวิจัยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในเวลาเดียวกัน โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณในการสอบถามบุคลากรที่เป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานและหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการดำเนินงาน นิเทศระบบการประกันคุณภาพภายใน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด (Closed and Form) และใช้วิธีการเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์ผู้บริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) ในประเด็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในองค์กร สภาพปัญหาในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายใน และแนวคิดในการนิเทศเพื่อให้เกิดการเพิ่มพลังในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อการประกันคุณภาพภายใน เครื่องมือวิจัยทั้ง 2 ฉบับ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ในการพิจารณาความตรงของประเด็นคำถาม (Content validity) กับองค์ประกอบที่มุ่งวัดว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร จากนั้นนำไปทดลอง (Tryout) กับบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 1 ศูนย์ เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจในการสร้างประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาประกอบในการยกร่างกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจ ที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา การเสริมพลังอำนาจและการประกันคุณภาพการศึกษา พัฒนาเป็นกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง

อำนาจ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน ขั้นที่ 2 การร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน ขั้นที่ 3 การจัดการความรู้ในการดำเนินงานร่วมกัน ขั้นที่ 4 การร่วมกันสร้างบรรยากาศในการดำเนินงานนิเทศตามแผน และขั้นที่ 5 การร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการพัฒนารูปแบบและกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การเสริมพลังอำนาจ การศึกษาพิเศษ การวัดและประเมินผลทางการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีประสบการณ์ด้านดังกล่าวไม่น้อยกว่า 3 ปี จากนั้นนำไปทดลอง (Tryout) กับบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 1 แห่ง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไป ผู้วิจัยใช้วิธีการทั้งเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผลจากการทดลองใช้ (Try out) และวิธีการเชิงปริมาณโดยการประเมินกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจในด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมและด้านความถูกต้อง จากนั้นนำผลที่ได้มาอภิปราย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินงานนิเทศระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นผลจากการสอบถามและการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของสภาพการปฏิบัติในการดำเนินงานนิเทศระบบการประกันคุณภาพภายใน ตามทฤษฎีของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามองค์ประกอบของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน

ที่	องค์ประกอบ	สภาพการปฏิบัติ			
		Mean	SD	แปลความ	ลำดับ
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตาม	4.21	0.37	มาก	3
2	มาตรฐานของสถานศึกษา	4.24	0.40	มาก	1
3	การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	4.08	0.59	มาก	8
4	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.24	0.47	มาก	2
5	การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.19	0.48	มาก	6
6	การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.20	0.42	มาก	4
7	การจัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน	4.20	0.44	มาก	5
8	การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.42	มาก	7
	ภาพรวม	4.20	0.37	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยรวมสภาพการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.37$) ค่าเฉลี่ยของสภาพการปฏิบัติมากที่สุดคือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพ

ตามมาตรฐานของสถานศึกษา และการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่มีสภาพการปฏิบัติที่น้อยที่สุดคือ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของสภาพปัญหาในการดำเนินงานนิเทศระบบการประกันคุณภาพภายใน ตามทฤษฎีของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ จำแนกตามองค์ประกอบของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน

ที่	องค์ประกอบ	สภาพปัญหา			
		Mean	SD	แปลความ	ลำดับ
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตาม	4.15	0.54	มาก	8
2	มาตรฐานของสถานศึกษา	4.38	0.48	มาก	2
3	การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	4.36	0.56	มาก	3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	สภาพปัญหา			
		Mean	SD	แปลความ	ลำดับ
4	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.31	0.58	มาก	4
5	การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.26	0.54	มาก	6
6	ศึกษา	4.28	0.55	มาก	5
7	การจัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน	4.41	0.52	มาก	1
8	การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.55	มาก	7
ภาพรวม		4.29	0.48	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยรวมสภาพการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.48$) โดยค่าเฉลี่ยด้านที่มีสภาพปัญหามากที่สุดคือ การจัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$) และการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคเหนือตอนล่าง เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในองค์กรและสภาพปัญหาในการดำเนินงานนิเทศระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมพบว่า การนิเทศภายในองค์กรจะมีทั้งการใช้รูปแบบที่เป็นทางการตามลำดับสายงานการบังคับบัญชาและแบบไม่เป็นทางการ การให้ความรู้ในการนิเทศแก่บุคลากรส่วนใหญ่จะใช้การพูดคุยผ่านการประชุมภายในหน่วยงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและการศึกษาดูงานเพื่อสร้างความตระหนักในการดำเนินงานตามระบบ

การประกันคุณภาพภายใน แต่ก็ยังไม่เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนเท่าที่ควร กลยุทธ์ในการดำเนินงานส่วนใหญ่จะปรับต่อเมื่อมีการวิเคราะห์ความเสี่ยง (SWOT) ในส่วนของปัญหาที่พบในการดำเนินงานโดยส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของความไม่เข้าใจในกระบวนการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายใน และมีการเปลี่ยนตัวผู้รับผิดชอบงานบ่อยครั้ง สำหรับแนวทางที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและเกิดความยั่งยืนนั้น ผู้บริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้ความเห็นไปในแนว ทางที่สอดคล้องกันคือ ต้องพยายามสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรภายในองค์กรในเรื่องคุณภาพของงานที่ตนเองรับผิดชอบ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง ส่วนประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศเพื่อให้เกิดการเพิ่มพลังการทำงานของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในขององค์กรนั้น โดยรวมมีความเห็นที่คล้ายกันคือ ต้องการให้มีศึกษานิเทศก์ประจำหน่วยงานเพื่อจะได้ให้การนิเทศช่วยเหลือ กำกับและติดตามงานอย่างเป็นระยะ ทันต่อเหตุการณ์ ทั้งยังเห็นว่าการนิเทศเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ควรเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในขององค์กร

2. ผลการพัฒนากระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจในการสร้างประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศการศึกษาออกมาเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การสื่อสารสร้างความเข้าใจ 2) การวางแผนกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน 3) การจัดการความรู้ในการดำเนินงาน 4) การสร้างบรรยากาศในการดำเนินงานนิเทศตามแผน และ 5) การสะท้อนผลการดำเนินงาน ประยุกต์เข้ากับมิติกระบวนการเสริมพลังของคินลอว์ (Kinlaw, 1995) 6 ขั้นตอน ได้แก่ กำหนดขอบเขตและการสื่อสาร กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ ฝึกอบรม ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ปรับปรุงระบบต่างๆ ขององค์กร ประเมินผลและปรับปรุง และนำกลยุทธ์การเสริมพลังของคินลอว์ มาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากนั้นพัฒนาเป็นกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจ 5 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนมีการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน เริ่มจากการสื่อสารสร้างความตระหนักและเปิดใจรับผลของการศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในขององค์กร จากนั้นสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจมาใช้ในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ขั้นที่ 2 การร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน เริ่มจากการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร วางแผนจัดโครงสร้างการบริหาร

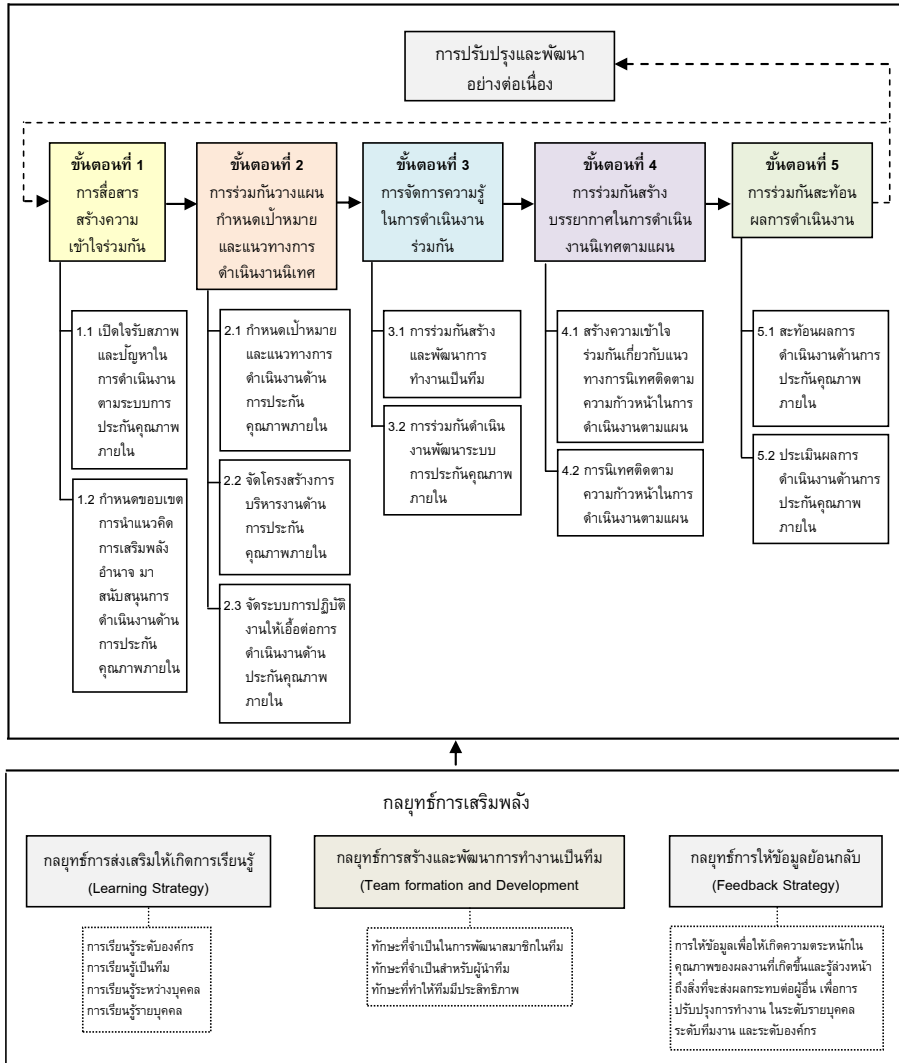
งานและระบบการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายใน

ขั้นที่ 3 การจัดการความรู้ในการดำเนินงานร่วมกัน เริ่มจากการร่วมกันจัดระบบการทำงานเป็นทีมให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร จากนั้นร่วมกันวิเคราะห์การดำเนินงานตามแนวปฏิบัติในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในขององค์กร

ขั้นที่ 4 การร่วมกันสร้างบรรยากาศในการดำเนินงานนิเทศตามแผน เริ่มจากการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนโดยเน้นบรรยากาศในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และอำนวยความสะดวกให้ผู้รับการนิเทศเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับการนิเทศ จากนั้นจึงดำเนินงานนิเทศตามแผนที่ร่วมกันกำหนด

ขั้นที่ 5 การร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงาน เริ่มจากการสื่อสารให้ทราบอย่างทั่วถึงทั้งหน่วยงานเกี่ยวกับผลของการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายใน และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเสนอความคิดเห็นร่วมกันเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลการพิจารณาตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าทั้ง 5 ขั้นตอน มีความเหมาะสมมากที่สุดในทุกขั้นตอน (Mdn = 4.67 - 5.00) และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ทุกขั้นตอนในระดับมากถึงมากที่สุด (Mdn = 4.33 - 4.88) จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 1 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานและหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน และประเมินกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจในด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความถูกต้อง (\bar{X} = 4.10) ด้านความเป็นไปได้ (\bar{X} = 4.08) ด้านความเหมาะสม (\bar{X} = 4.05) และด้านการใช้ประโยชน์ (\bar{X} = 4.02)



แผนภูมิกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจในการสร้างประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

อภิปรายผล

1. จากผลการนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการดำเนินงานนิเทศระบบการประกันคุณภาพภายใน ไปศึกษาในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว โดยรวมพบว่าการดำเนินงานนิเทศในเรื่องดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านผลลัพธ์ที่สะท้อนออกมาจาก

ความคิดเห็นของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่าการดำเนินงานด้านนี้ ยังมีประเด็นที่เป็นปัญหาในทาง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะเรื่องของการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษา และการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ซึ่งเป็น 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยของ

สภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่ต้องการที่จะมีหน่วยงานหรือบุคคลที่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ในการเข้าไปให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน ติดตาม ตรวจสอบหรืออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้น และสะท้อนให้เห็นว่าถึงแม้จะส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมเป็นจำนวนมากหรือบ่อยครั้ง แต่ก็ไม่ได้ส่งผลทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างที่ควรจะเป็น นั้นแสดงให้เห็นว่ากระบวนการติดตาม ตรวจสอบหรือเข้าไปสนับสนุน ยังไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร และผู้บริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนใหญ่ได้สะท้อนคิดและสนับสนุนที่จะให้มีการพัฒนาระบบการนิเทศภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติได้จริง ทั้งยังต้องการให้มีผู้มีความรู้ในเรื่องของการประกันคุณภาพภายใน อยู่ใกล้ชิดกับสถานศึกษาในยามที่ต้องการหรือมีปัญหาที่สามารถขอความช่วยเหลือได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของการนิเทศการศึกษาที่มองว่าสภาพสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนไป วิทยาการความก้าวหน้าในศาสตร์ใหม่ๆ มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ของครู จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ ดังที่ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (255, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่าเพื่อให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ จำเป็นต้องใช้การนิเทศการศึกษาเข้ามาช่วยเหลือครู สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ (วัชราน เล่าเรียนดี, 2556, หน้า 8 - 9; Wiles and Bondi,

2004, p. 13) อีกทั้งในแง่ของทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น Chaos Theory ก็ยังมองเห็นเช่นกันว่าภายในโรงเรียนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปลี่ยนแปลงที่มาจากบนลงล่าง ไม่อาจบรรลุผลได้ การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องมาจากทุกคนในองค์กร (วัชราน เล่าเรียนดี, 2556, หน้า 37) ซึ่งเป็นไปตามหลักการสำคัญของการนิเทศที่ต้องการสร้างความรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นของทุกคนและทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ (Human Resource Supervision) ดังนั้น การพัฒนาระบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นวิธีสำคัญที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. จากการพัฒนาระบบการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจ ออกมาเป็น 5 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน ขั้นที่ 2 การร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน ขั้นที่ 3 การจัดการความรู้ในการดำเนินงานร่วมกัน ขั้นที่ 4 การร่วมกันสร้างบรรยากาศในการดำเนินงานนิเทศตามแผน และขั้นที่ 5 การร่วมกันสะท้อนผลการดำเนิน โดยรวมในแต่ละขั้นตามความคิดเห็นของกลุ่มทดลอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตามกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจ อยู่ในระดับมากทุกขั้น ซึ่งอาจเป็นเพราะว่ากระบวนการที่สร้างและพัฒนาขั้นมานั้น ได้ยึดหลักการทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและนำแนวคิดของนักการศึกษาต่างๆ ที่ได้เสนอแนะในการจัดกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการ อาทิเช่น การเสนอว่ากระบวนการนิเทศการศึกษา ควรประกอบด้วย 1) การเตรียมการและศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การจัดการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ และ 5) การประเมินผลการนิเทศ (สมานจิต พงษ์สนาม, 2542; นิพนธ์ มนัส, 2546; วัชราน เล่าเรียนดี, 2550; วรรณพร สุขอนันต์, 2550; เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย, 2552; วชิรา

เครีค้ำอ้าย, 2552; อดุลย์ วงศ์ก้อม, 2552; ยุพิน ยืนยง, 2553; ไพเราะ พุ่มมัน, 2554; เกษม เป้าศรีวงศ์, 2557; Glatthorn, 1984; Harris, 1985; Glickman, 1990; Acheson and Gall, 2003) อีกทั้งได้นำหลักการเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบตามแนวคิดของคีฟ (Keeves, 1997) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งคีฟ เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ควรประกอบด้วย 8 ส่วน ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการ ลักษณะสำคัญ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหา การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป้าหมายและสภาพปัจจัยการบรรลุเป้าหมาย นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเอกสารประกอบการวิจัยครั้งนี้ จึงทำให้ได้รูปแบบของเอกสารประกอบการดำเนินงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน และได้นำทุกส่วนมาวิเคราะห์ เชื่อมโยงและสัมพันธ์กับหลักการของการเสริมพลังอำนาจที่ต้องการทำให้บุคลากรมีพลังความสามารถในการทำงานและสามารถแสดงความรู้ ทักษะและประสบการณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม และเกิดการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเพิ่มมากขึ้น (Shot and Greer, 1997, pp. 134 - 135) นำแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจมาใช้ในการพัฒนากระบวนการ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย (Goal setting) โดยใช้วิธีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกว่าเขาเป็นผู้กระทำและตัดสินใจด้วยตนเอง เกิดความรู้สึกสบายใจจึงพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนกำหนด จึงส่งผลให้กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังนี้ ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ประกอบกับแนวคิดของคินลอว์ (Kinlaw, 1995, pp. 23 - 35) ที่ได้เสนอแนวคิดการจัดกระบวนการเสริมพลังอำนาจทางการ

บริหาร (Empowerment Process Management Model) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ง่ายไม่ซับซ้อน สามารถนำไปใช้ร่วมกับกระบวนการนิเทศการศึกษาได้เป็นอย่างดี มีการดำเนินงาน 6 ขั้น ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) การกำหนดขอบเขตและการสื่อสาร 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ 3) การฝึกอบรม 4) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร 5) การปรับระบบต่างๆ ขององค์กร และ (6) การประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน จึงทำให้ได้กระบวนการนิเทศงานภายในองค์กรที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษและบุคลากรที่ประจำอยู่ในองค์กรซึ่งพร้อมที่จะรับการพัฒนาศักยภาพให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานของตนและร่วมวางแผนดำเนินงานต่างๆ ในส่วนที่ต้องเกี่ยวข้องทุกขั้นตอน เพื่อจะได้รับทราบแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพร้อมที่จะรับการนิเทศติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการนำกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในการพัฒนางานด้านต่างๆ ขององค์กร เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละประเภทหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). *รูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกษม เป้าศรีวงษ์. (2557). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม.
- นิพนธ์ มั่นส. (2546). *การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านโนนแฝก อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551. (2551, 5 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2). (2545, 19 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. หน้า 16.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3). (2553, 22 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. หน้า 1.
- ไพเราะ พุ่มมั่น. (2554). *การนิเทศแบบเสริมพลัง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: เพิ่มพูนการพิมพ์.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยใน ชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). *การนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). *รูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการ จัดการเรียนรู้อย่างส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2550). *การนิเทศการสอน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมานจิต พงษ์สนาม. (2542). *การศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *รายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน ระหว่างปี พ.ศ.2555-2557 จากต้นสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 5*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การศึกษาแนวทางในการจัดตั้งหน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- อดุลย์ วงศ์ก้อม. (2552). *รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Acheson and Gall. (2003). *Clinical Supervision and Teacher Development Perservice and Inservice Applications*. U.S.A.: John Wiley & Sons, Inc.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). *The Empowerment process: Integrating theory and practice*. *Academy of Management Review* 13, 417-482.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision Instruction: A Development Approach*. (2th ed.). Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Glatthorn, A. A. (1984). *Differentiated Supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Harris, B. M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. (3th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Keeves, J. P. (1997). Models and model building In Keeves, J. P. (ed.). *Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook*. (2nd rd). Oxford: Pergamon Press.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. USA: Gower Publishing.
- Shot, P. and Greer, J. (1997). Leadership in Empowerment School. *Themes from Innovation Efforts*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Spreitzer, G. M. (1995). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal* 39,(2), 483-504.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive element of empowerment. *Journal of Nursing Administration*,23(1), 18-23.
- Wiles, J., & Bondi, J. (2004). *Supervision: A Guide to Practice*. (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.