



การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสุรินทร์

วิทยานิพนธ์

ของ

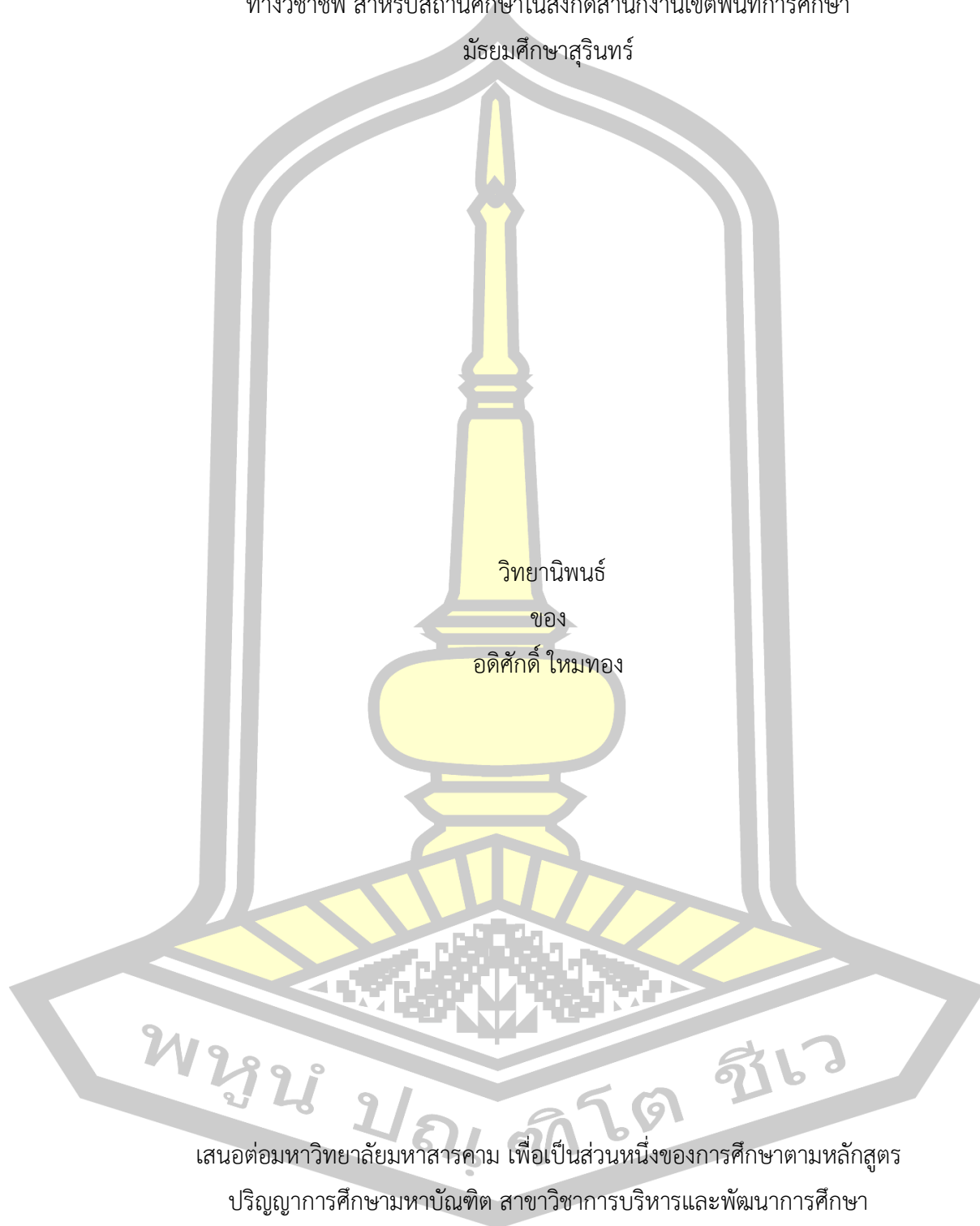
อดิศักดิ์ ไหมทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มกราคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุรินทร์



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

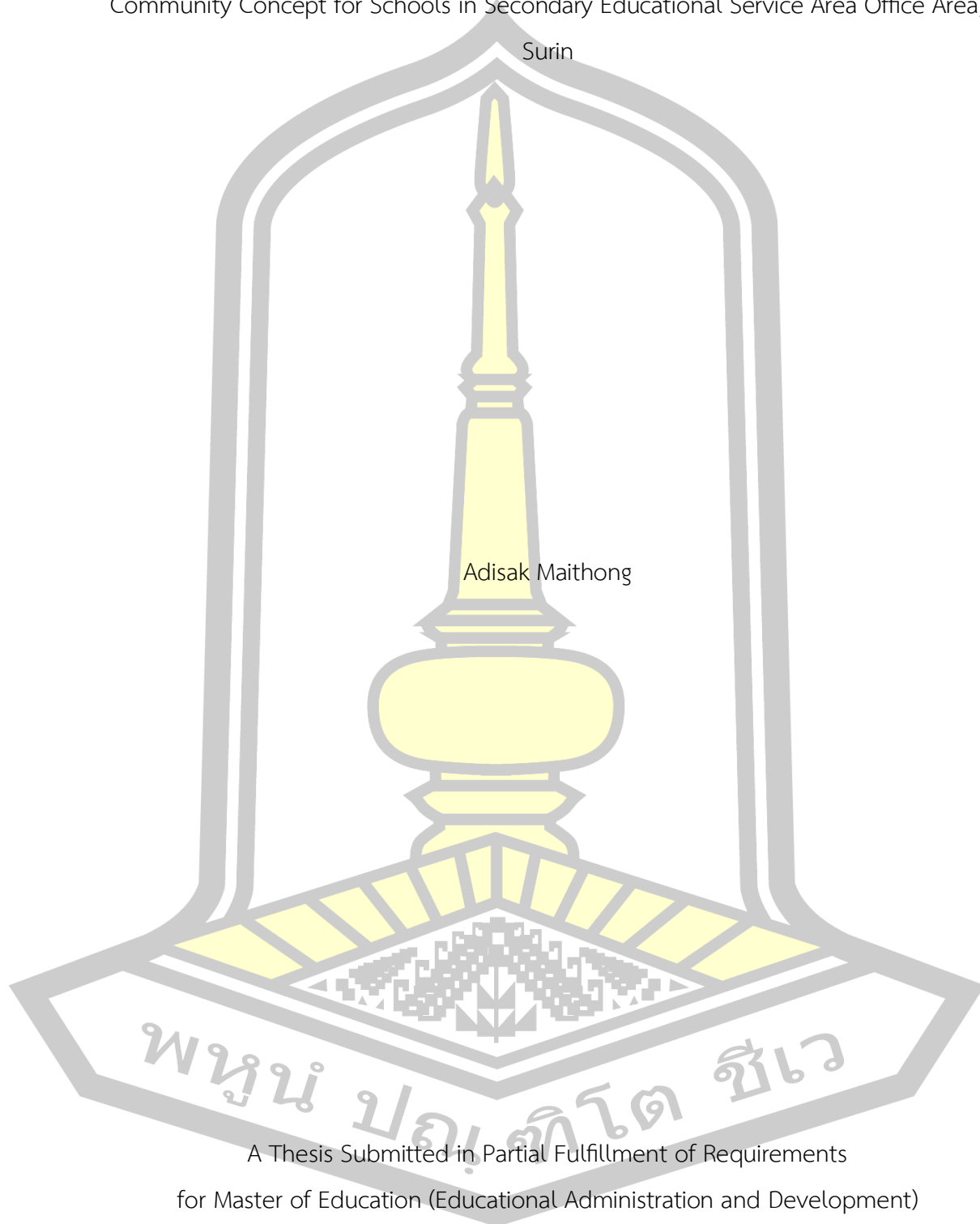
มกราคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning
Community Concept for Schools in Secondary Educational Service Area Office Area,

Surin

Adisak Maithong



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

January 2024

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายอดิศักดิ์ ไหมทอง แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. ธรินทร์ นามวรรณ)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์		
ผู้วิจัย	อดิศักดิ์ ไหมทอง		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินทร์ นามวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 454 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling technique) ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูโรงเรียนต้นแบบ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

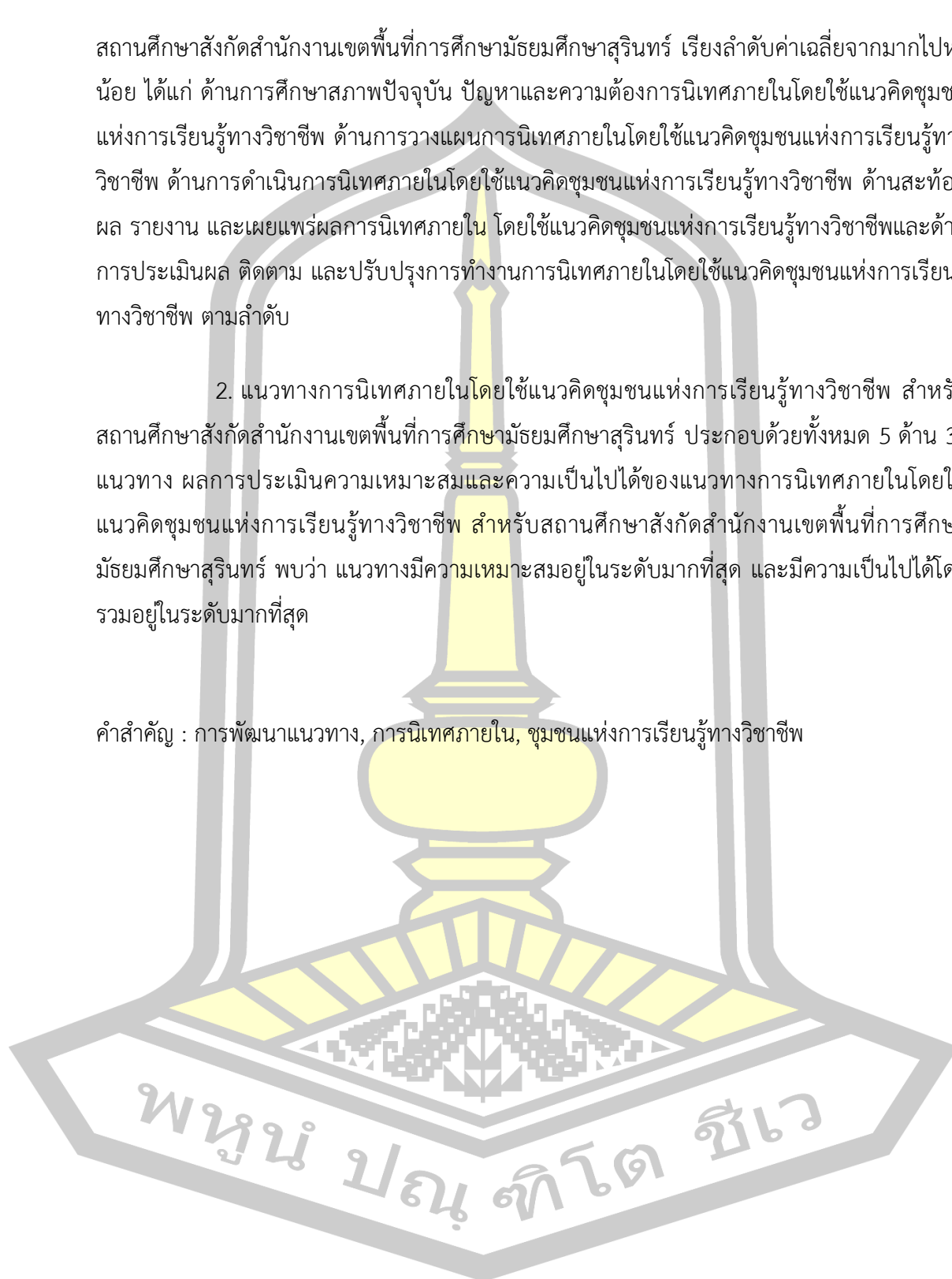
ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ

2. แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วยทั้งหมด 5 ด้าน 30 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาแนวทาง, การนิเทศภายใน, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



TITLE	The Development of Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept for Schools in Secondary Educational Service Area Office Area, Surin		
AUTHOR	Adisak Maithong		
ADVISORS	Associate Professor Tharinthorn Namwan , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2024

ABSTRACT

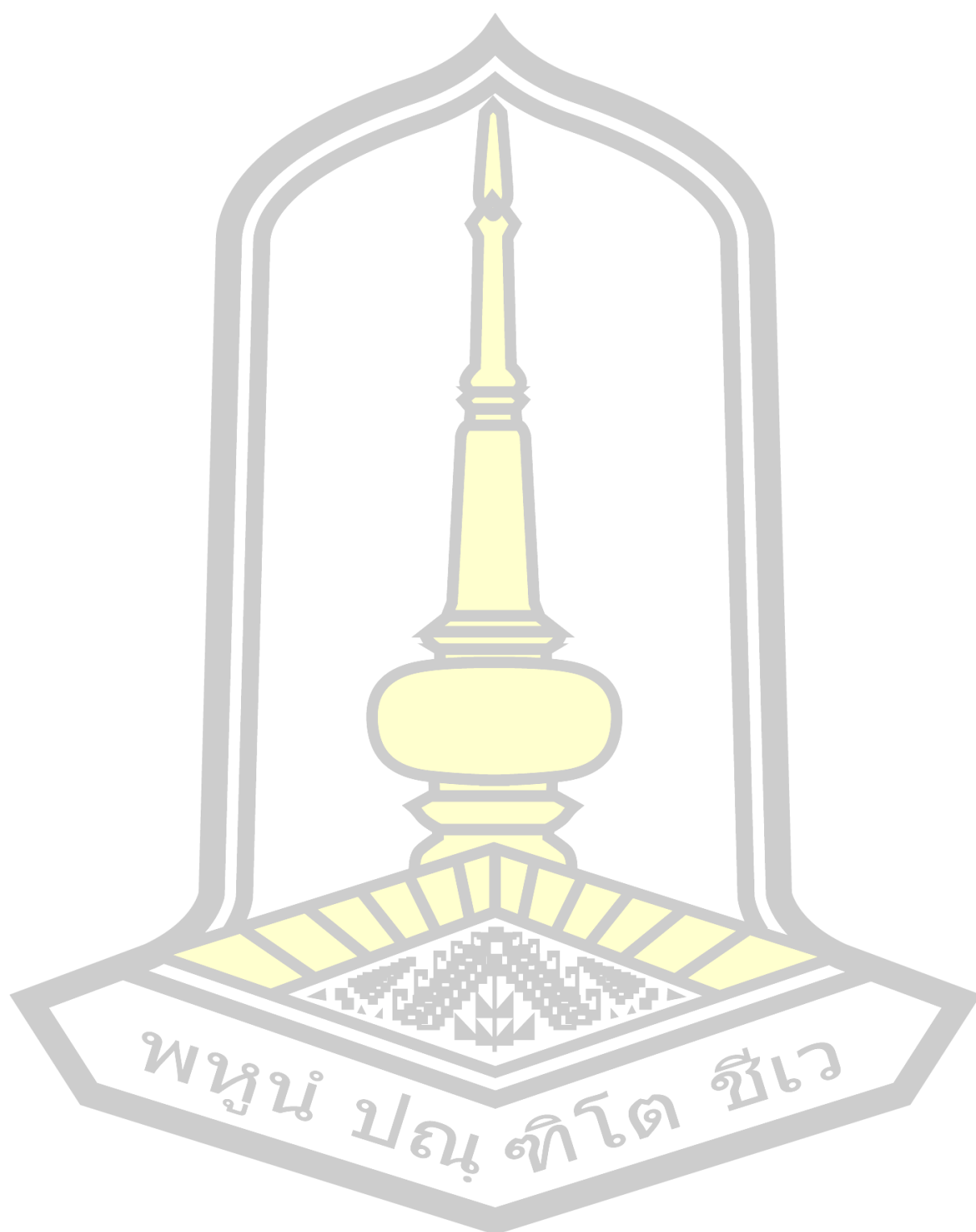
The objectives of the research were; 1) to study the current state, the desirable state and the priority need of the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept for Schools in the Secondary Educational Service Area Office Area, Surin, and 2) to develop the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept for Schools in the Secondary Educational Service Area Office Area, Surin. The study was divided into 2 phases. The first phase was a study of the current state, the desirable state and the priority need of the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept. Using a questionnaire Rating Scale to collect data from 454 administrators and teachers using samples of Krejcie and Morgan and a Stratified Random Sampling technique. The second phase was to develop the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept. Using an interview form to be collected from administrators and teachers in demonstrated schools and an assessment form to collect data from 5 distinguished educators. The descriptive statistics used in this study were mainly percentage, average, and analyzed priority needs index.

The results of this study were found:

1. The current state of the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept for Schools in the Secondary Educational Service Area Office Area, Surin overall was at a higher level and the desirable state of the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept for Schools in the Secondary Educational Service Area Office Area, Surin, the desirable conditions overall are at the highest level. For the Priority Needs Index of the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept for Schools in the Secondary Educational Service Area Office Area, Surin, ordering from the highest to the lowest as follows; the study of The current state problem and need of the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept, the plan of the Internal Supervision Approach by the Professional Learning Community Concept, the implementation of the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept, the results reflection, report and dissemination of the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept and the evaluation, monitoring and improvement of the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept respectively.

2. The Guidelines of the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept for Schools in the Secondary Educational Service Area Office Area, Surin consists of 5 components and 30 guidelines. The results of the suitability assessment and feasibility assessment of the Internal Supervision Guidelines by the Professional Learning Community Concept for Schools in the Secondary Educational Service Area Office Area, Surin. It was found that the guidelines were appropriate at the highest level and had the overall possibility at the highest level.

Keyword : The Development of Guidelines, The Internal Supervision, The Professional Learning Community Concept



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เกิดจากความสนใจของข้าพเจ้าที่มีต่อการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในอันส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาที่ต้องวางแผนและออกแบบให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากท่านคณาจารย์ผู้มีพระคุณ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ ที่ได้ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวาคามดิษฐ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ท่านคมศักดิ์ ชมพวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนท่านวิชัย สาสิงาม และคุณครูวรรณ ทุมทอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยส่งผลให้งานวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

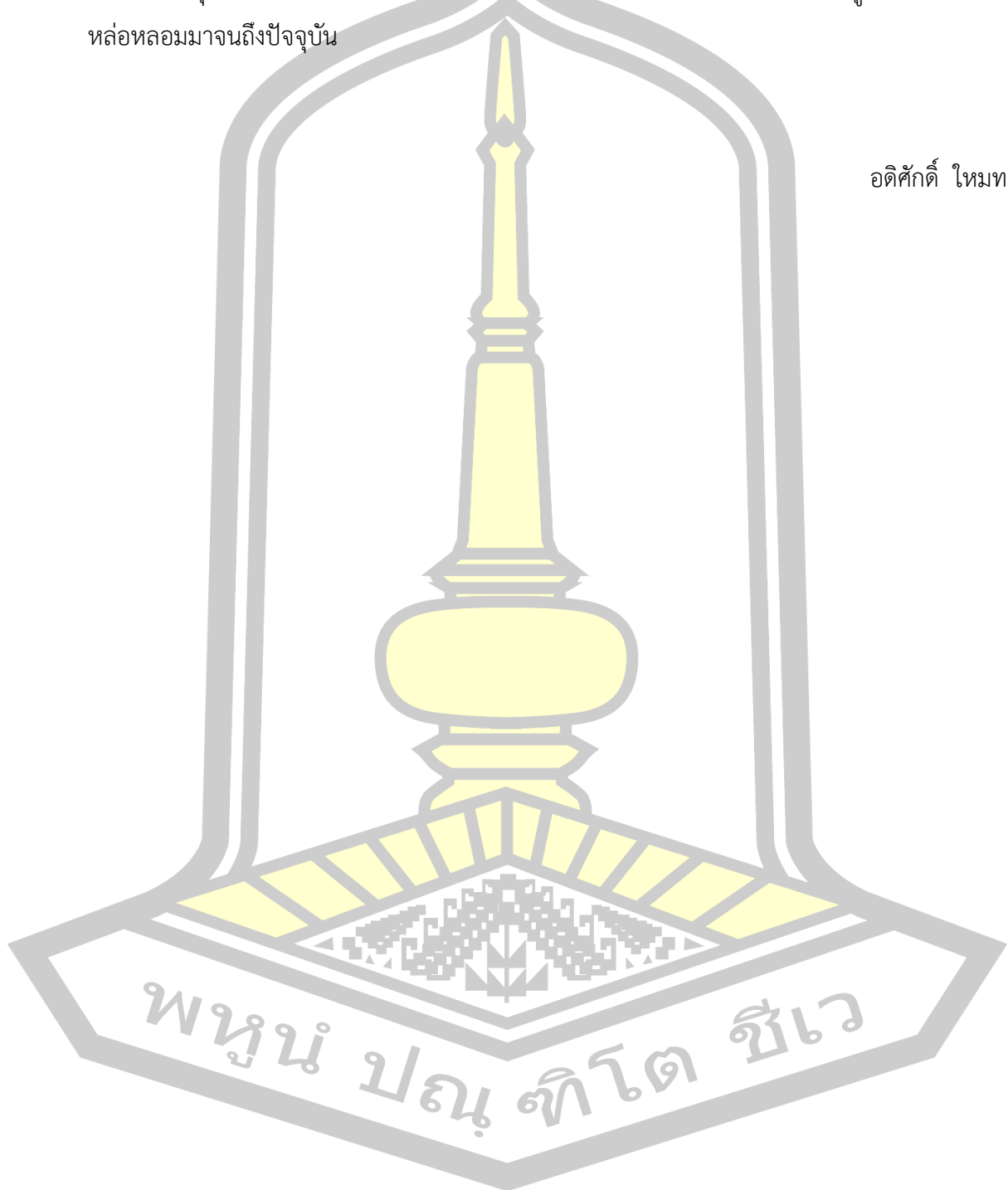
ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ท่านสำเริง บุญโต ท่านรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ท่านวิเชียร วาพัทย ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนท่านวิโรจน์ เสียงสนั่น ดร.รวิญญูณ์ ทองแมน และ ดร.ชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ส่งผลให้งานวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณโรงเรียนท่าตูมประชาเสรมวิทย์ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ และโรงเรียนธาตุศรีนคร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ข้าพเจ้าได้เรียนรู้วิธีการทำงานและการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในที่มีคุณภาพ ทำให้เป็นแรงบันดาลใจในการทำงานของข้าพเจ้าต่อไปในอนาคต

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา รุ่น พ.35 เพื่อน พี่น้อง กัลยาณมิตรทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและแรงบันดาลใจที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จ ส่วนหนึ่งมาจากความร่วมมือและความสนับสนุนของเพื่อนพ้องน้องพี่ที่ช่วยให้ผลงานมีคุณภาพและสมบูรณ์มากขึ้น หวังว่าเราคงมีโอกาสร่วมงานกันอีกในอนาคต ขอขอบคุณอีกครั้งและขอให้ทุกคนจงโชคดีและประสบผลสำเร็จดังใจหวัง

กราบถึงพระคุณแห่งบรรพบุรุษ ตลอดจน นายอ่อน ไหมทอง (บิดา) นางมณี ไหมทอง (มารดา) และครอบครัวของข้าพเจ้า ที่สนับสนุนให้การศึกษาข้าพเจ้าเสมอมา แม้ต้นตระกูลจะเป็นชาวนา แต่ทุกท่านก็ให้การศึกษา ซื้อหนังสือ เอกสาร ตำราและพาข้าพเจ้าเรียนรู้การศึกษาค้นคว้าหล่อหลอมมาจนถึงปัจจุบัน

อดิศักดิ์ ไหมทอง

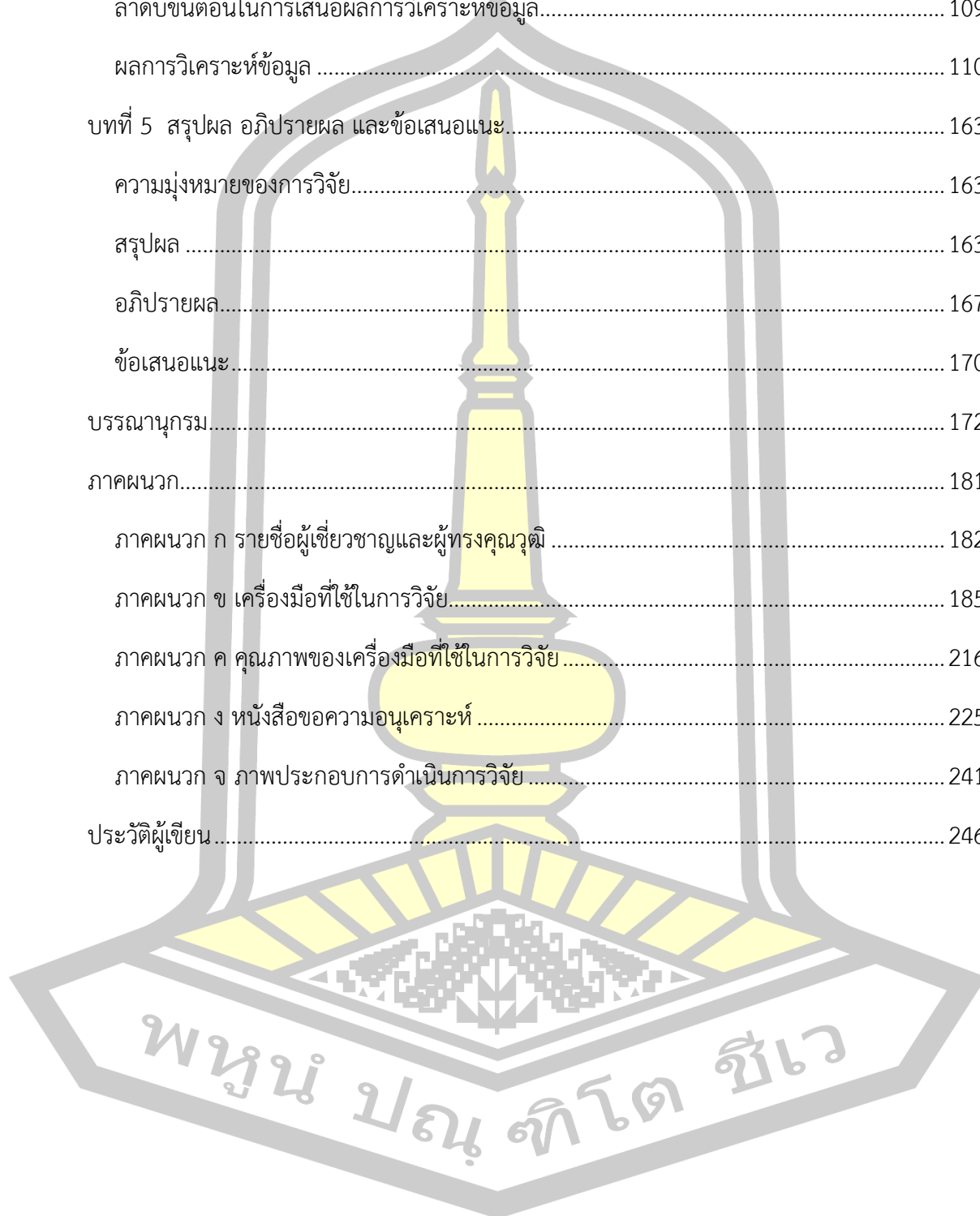


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฌ
สารบัญ.....	ฎ
สารบัญตาราง.....	ท
สารบัญภาพประกอบ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการทำวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
การนิเทศการศึกษา.....	15
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา.....	15
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา.....	16
การนิเทศภายใน.....	17
ความหมายของการนิเทศภายใน.....	17
วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน.....	19

หลักการนิเทศภายใน.....	20
กระบวนการนิเทศภายใน	21
แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)	31
ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC).....	31
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	33
ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	37
องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	39
แนวทางและการพัฒนาแนวทาง	78
ความหมายของแนวทาง	78
ความหมายของการพัฒนา.....	78
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	79
สภาพทั่วไป.....	79
โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	82
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	82
บริบทด้านการนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	83
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	85
งานวิจัยในประเทศ.....	85
งานวิจัยต่างประเทศ.....	91
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	95
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	97
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	102
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	109

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	110
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	163
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	163
สรุปผล	163
อภิปรายผล.....	167
ข้อเสนอแนะ.....	170
บรรณานุกรม.....	172
ภาคผนวก.....	181
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	182
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	185
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	216
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	225
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย	241
ประวัติผู้เขียน.....	246



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การวิเคราะห์กระบวนการจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการนิเทศภายใน.....	29
ตาราง 2 การสังเคราะห์กระบวนการจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการนิเทศภายใน.....	30
ตาราง 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบจากการจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	49
ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	50
ตาราง 5 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายใน ด้านการศึกษาศาสนาปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	63
ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	65
ตาราง 7 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายใน ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	69
ตาราง 8 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในด้านการประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	72
ตาราง 9 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในด้านการการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	74
ตาราง 10 รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	98
ตาราง 11 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	110
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวม	111
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการศึกษาศาสนาปัจจุบัน	

ตาราง 21 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	132
ตาราง 22 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	134
ตาราง 23 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	136
ตาราง 24 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	138
ตาราง 25 แสดงการออกแบบร่างแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	143
ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวม	147
ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	148
ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	151

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการดำเนินการนิเทศ
ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 154

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการประเมินผล
ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ... 157

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการประเมินผล
ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ... 160

ตาราง 32 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
สำหรับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 217

ตาราง 33 สรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
ประสงค์สำหรับการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์..... 223



สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์..	9
ภาพประกอบ 2 สรุปกระบวนการดำเนินงานการนิเทศภายใน	28
ภาพประกอบ 3 กระบวนการนิเทศภายใน	31
ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	48
ภาพประกอบ 5 แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา.....	51
ภาพประกอบ 6 แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	52
ภาพประกอบ 7 แสดงตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงานนิเทศภายใน	77
ภาพประกอบ 8 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่ได้	96



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกอันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัย อย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคนมีความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การพัฒนาคุณภาพศึกษาให้เกิดคุณภาพ สิ่งหนึ่งที่เป็นตัววัดคือคุณภาพของผู้เรียน ที่เชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ตลอดทั้งมีทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้น ซึ่งจะต้องมีกระบวนการสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจจำเป็นต่อการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพ

การเรียนการสอนที่เป็นเป้าหมายสุดท้าย บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานจัดการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยเหลือชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ทันท่วงทีสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนั้นนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิรูปด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งแนวทางในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตจริง เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนั้นนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิรูปด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งแนวทางในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตจริง เหมาะสมกับความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในโรงเรียนที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนิเทศภายในต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิดเห็น

และการกระทำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีประสบการณ์ ความสำเร็จ ในการจัดกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความ ต้องการของหลักสูตร สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การนิเทศ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร และคณะครู ร่วมมือกันค้นหาหรือสืบข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ภายในจะทำให้ครูรู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และทำให้มีบรรยากาศการนิเทศ เป็นกันเอง รู้ปัญหา หาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุด และสามารถติดตามผลได้ตลอดเวลา การนิเทศภายใน สถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาโดยรวม กำหนดให้การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง อย่างต่อเนื่อง ถูกต้องและครบกระบวนการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป และถือเป็นหน้าที่โดยตรงของ ผู้บริหารที่จะต้องหาทางแก้ไขและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และเกิดความร่วมมือร่วมใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การพัฒนาแนววิธีการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรในรูปแบบโรงเรียนที่เรียกว่า ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) อย่างหลากหลายรูปแบบ ในบริบทต่าง ๆ ของแต่ละประเทศที่ตื่นตัวเพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทัน จะพบว่า การให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนนั้นจะเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ และ ส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาคุณลักษณะ ของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอนและ การประเมินผลผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม และเป็นการยกระดับ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

จะกล่าวได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพครู ที่มีความรู้ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ ต่าง ๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูจากวัฒนธรรมแบบเดิมที่ทำงานอย่าง โดดเดี่ยว มาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ สำหรับครูและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดสังคมแห่งความรู้

ที่อาศัยความร่วมมือเป็นฐานในการปรับตัว และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนที่ทำให้เกิดการปรับปรุงทักษะ เจตคติ ความเข้าใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานของครู และกลุ่มครู พัฒนาจากการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนในที่สุดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2545 และปองทิพย์ เทพอารีย์, 2557) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะค่อย ๆ กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพของผลผลิตของโรงเรียน และสร้างสรรค์ให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่อยู่แล้วมีความสุขทั้งของนักเรียน ครู และผู้บริหาร (วิจารณ์ พานิช, 2555) และรายงานการประชุมวิชาการอภีพัฒนการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย ยังได้เสนอแนะว่า แนวทางแก้ปัญหาการ พัฒนาครูประจำการนั้น โรงเรียน สถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมบุคลากรของตนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยให้ครูรวมตัวกันเรียนรู้จากการพัฒนา งานประจำของตน ทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จากการลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน ในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่องเช่นนี้ เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยทำให้ครูเกิดการพัฒนายั่งยืน ทิศนา ขัมมณี (2557) ถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษาที่ถือว่าโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ในการปรับเปลี่ยน เพราะโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นหน่วยหลักของการจัดการเรียนการสอนและ เน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ภายใต้การมีสภาพแวดล้อมทาง การศึกษาที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา (สถาบันการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557)

สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และรายงานผลการนิเทศของหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีจำนวนทั้งหมด 85 โรงเรียน หากแบ่งตามจำนวนนักเรียนจะสามารถแบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 2) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ 3) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง และ 4) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นหน่วยงานการศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมด้วยผู้สอนในโรงเรียนจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนา งานวิชาการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการของการนิเทศ แต่ในบริบทที่เป็นปัจจุบันพบว่า โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ยังไม่ชัดเจน โดยส่วนใหญ่มักเป็นการสนทนาหรือเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแง่ของการพัฒนางาน ด้านอื่น ๆ เป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารและครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายใน หากบุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสร่วมวางแผนและจัดการนิเทศจากผู้มีประสบการณ์ในโรงเรียน รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่ให้บทบาทกับศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา อีกประการหนึ่ง

ครูเป็นเพียงผู้รับการนิเทศ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น นั่นอาจเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน ดังนั้น การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2565)

จากแนวความคิดนี้ผู้วิจัยเห็นว่า จึงสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพของครูผู้สอนให้มีมาตรฐานด้านมาตรฐานความรู้ และมาตรฐานประสบการณ์ปฏิบัติการสอน และประสบการณ์วิชาชีพจนประสบความสำเร็จต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นอย่างไร
2. แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา เพื่อที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการการนิเทศภายในให้ถูกต้องเหมาะสม และเป็นข้อมูลมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถนำแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ไปพัฒนาการนิเทศภายในที่มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา วิเคราะห์ ประกอบด้วย

1.1 กระบวนการนิเทศภายใน โดยศึกษาจากตำราเอกสารทางวิชาการ และนักวิชาการวิเคราะห์ และสังเคราะห์การนิเทศภายในได้เป็น 5 ขั้นตอน (Goldhammer และคณะ (1980), Allen (1982), Harris (1985), Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001), กรองทอง จิรเดชากุล (2550), วัชรรา เล่าเรียนดี (2553), กระทรวงศึกษาธิการ (2553), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554), ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556), และศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557)) ดังนี้

- 1.1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
- 1.1.2 การวางแผนการนิเทศ
- 1.1.3 การดำเนินการนิเทศ
- 1.1.4 การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบ
- 1.1.5 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

1.2 แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยศึกษาจากตำราเอกสารทางวิชาการ และนักวิชาการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้เป็น 5องค์ประกอบ (Senge (1990), Hord (1997), DuFour and Eaker (1998), Martin (2011), Hipp and Huffman (2003), วิจารย์ พานิช (2554), สิริ พิศุทธิ์สินธพ (2554), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557), นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)) ดังนี้

1.2.1 วิสัยทัศน์ร่วม

1.2.2 ภาวะผู้นำร่วม

1.2.3 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

1.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้

1.2.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล

2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ มีขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยศึกษาจากประชากรในการวิจัย คือ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 164 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,418 คน รวม จำนวน 3,582 คน จากจำนวนโรงเรียน 85 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 341 คน รวม 454 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่เปิดตาราง โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.1 ใช้จำนวนรวมของโรงเรียนแต่ละขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.2 จากขนาดโรงเรียนที่สุ่มได้ จำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 113 คน และครูผู้สอน 341 คน

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 341 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากการศึกษาดูงานวิธีการปฏิบัติที่ดี ด้านการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

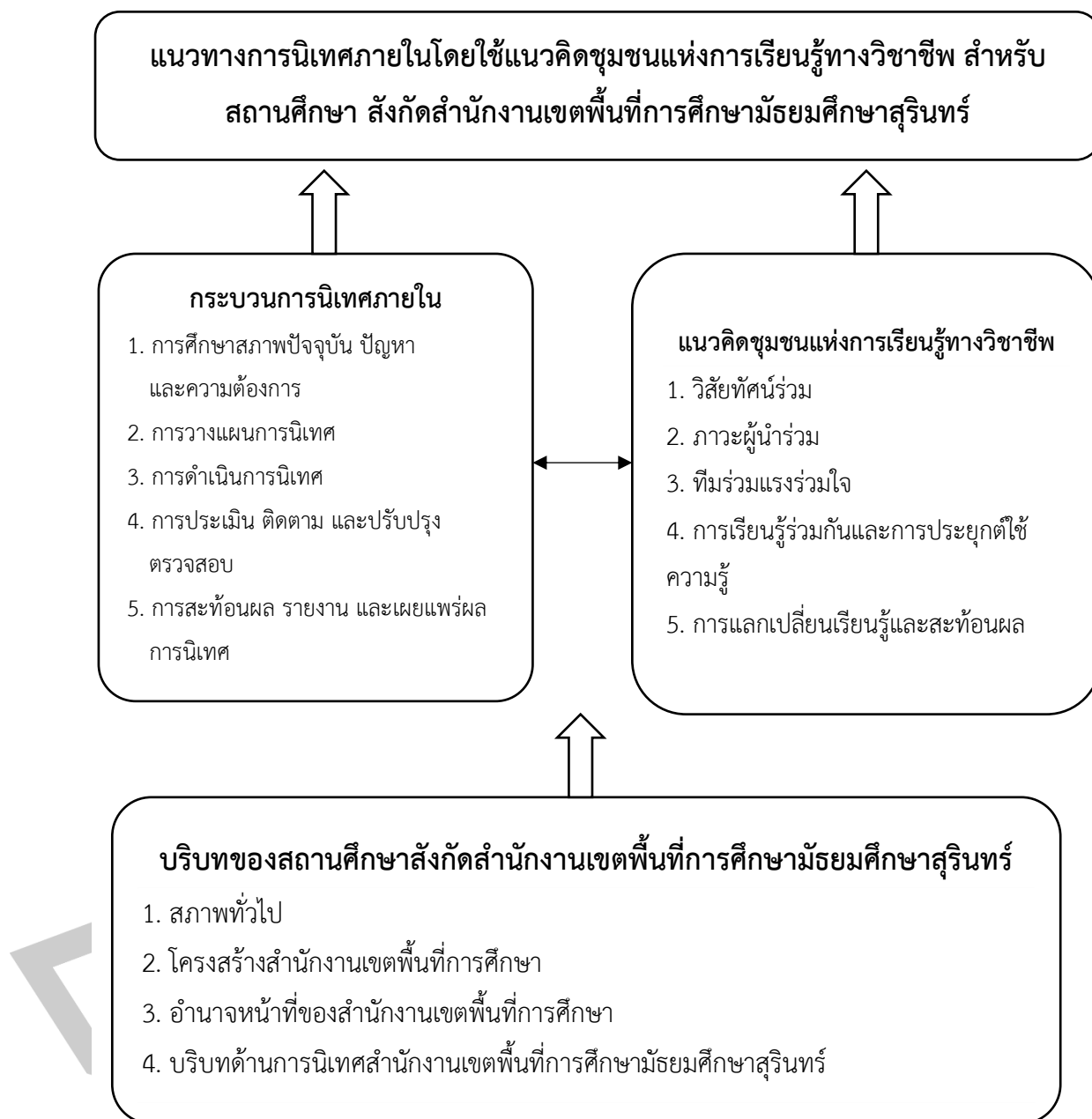
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการทำวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศภายในและแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ให้ได้กระบวนการเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยองค์ประกอบการนิเทศภายในได้จากการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีของ (Goldhammer และคณะ (1980), Allen (1982), Harris (1985), Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001), กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550), วัชรรา เล่าเรียนดี (2553), กระทรวงศึกษาธิการ (2553), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554), ศูนย์พัฒนา การนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556), และศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557)) การนิเทศ ภายใน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2. การวางแผนการนิเทศ 3. การดำเนินการนิเทศ 4. การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบ 5. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

2. แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ (Senge (1990), Hord (1997), DuFour and Eaker (1998), Martin (2011), Hipp and Huffman (2003), วิจารย์ พานิช (2554), สิวรี วิศุทธิ์สินธพ (2554), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557), นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)) องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบที่สำคัญ อยู่ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ร่วม 2. ภาวะผู้นำร่วม 3. ทีมร่วมแรง ร่วมใจ 4. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล

3. บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบไปด้วย 1. สภาพทั่วไป 2. โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4. บริบทด้านการนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาแนวทาง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถความชำนาญ ทักษะและประสบการณ์ทุก ๆ ด้าน โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตามแบบอย่างหรือแนวคิดให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเน้นวิสัยทัศน์และทัศนคติของบุคคล ความเป็นผู้นำ ความคิด ความเข้าใจเชิงระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเกี่ยวข้องอย่างมากกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การขาดซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมเป็นการยากที่จะพัฒนาองค์กรได้

2. การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการทำงานและการดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนในการแนะนำช่วยเหลือให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การสำรวจปัญหา การจัดการระบบข้อมูลการวิเคราะห์ผลการเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สำรวจการใช้อุปกรณ์และการประเมินผลการจัดการศึกษาที่ดำเนินการที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผล

2.2 ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเตรียมการนิเทศ โดยกำหนดรายละเอียดของการนิเทศเป็นแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในลักษณะของปฏิทินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล การสรุปและสะท้อนผลการนิเทศ ที่ดำเนินการที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล

2.3 ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศตามแผนและปฏิทินการนิเทศภายในที่ได้กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการนิเทศ

ที่ดำเนินการที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล

2.4 ขั้นตอนที่ 4 การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงาน โดยมีการประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งก่อนการนิเทศ และหลังการนิเทศ มีการสรุปผลการประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดระยะเวลาในการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

ที่ดำเนินการที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล

2.5 ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานสรุป และเผยแพร่ผลการนิเทศอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม

ที่ดำเนินการที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล

3. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ การจัดการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนร่วมกันซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 วิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการ การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

3.2 ภาวะผู้นำร่วม ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการเป็นผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน กล่าวคือ ภาวะผู้นำร่วมมีหัวใจสำคัญคือ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

3.3 ทีมร่วมแรงร่วมใจ ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน

รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse and Marks, 1996) การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

3.4 การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู กล่าวคือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

3.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล คือ การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาองค์การเกิดได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร

4. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการนิเทศภายใน โดยนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ขับเคลื่อนในกระบวนการนิเทศภายใน

5. แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

7. ครูปฏิบัติงานวิชาการ หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

8. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กำหนดขนาดโรงเรียนตามหลักเกณฑ์กำหนดจำนวน ตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สนับสนุนการสอนที่สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จำแนกได้ดังนี้

8.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่มีจำนวนนักเรียน ระหว่าง 1-499คน

8.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่มีจำนวนนักเรียน ระหว่าง 500-1,499 คน

8.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่มีจำนวน นักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน

8.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่มีจำนวน นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศทั้งหมด 85 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ ทั้งหมด 17 อำเภอ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
2. การนิเทศภายใน
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
 - 2.2 วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน
 - 2.3 หลักการนิเทศภายใน
 - 2.4 กระบวนการนิเทศภายใน
3. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)
 - 3.1 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.4 องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. แนวทางและการพัฒนาแนวทาง
 - 4.1 ความหมายของแนวทาง
 - 4.2 ความหมายของการพัฒนา
5. บริบทด้านการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
 - 5.1 สภาพทั่วไป
 - 5.2 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 5.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 5.4 บริบทด้านการนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การนิเทศการศึกษา

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

การนิเทศเป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง บริการ การให้ความร่วมมือ และการประสานงานให้บุคคลที่ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษา ในการแนะนำครูหรือบุคคลอื่นที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ให้ความรู้วิธีการเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพการศึกษา (Professional Growth) ช่วยในการพัฒนาครู (Development of Teachers) ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Selection and vision of educational objectives) ช่วยปรับปรุงเนื้อหาการสอน (Materials of Instruction) ปรับปรุงวิธีสอน (Methods of teaching) และช่วยปรับปรุงการประเมินผลการสอน (Evaluation of instruction)

Harris (1985) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่ถูกบุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง การดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ

Glickman (1981) ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู (Direct assistance to teachers) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) การให้บริการเสริมวิชาการ (In service training) การพัฒนากลุ่ม (Group development) และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

พรทิพย์ เตียวพานิชย์กิจ (2539) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจ สามารถพัฒนาตนเองและสามารถปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

สุกานดา ตปนิยางกูร (2549) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทางวิชาการที่จะให้การศึกษาบรรลุตามปรัชญาและเป้าหมายอันพึงประสงค์ เพราะงานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่จะช่วยปรับปรุง แก้ไข ริเริ่ม โดยใช้เทคนิคและบริบททางสังคมเป็นแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยอาศัยหลักการนิเทศและมนุษยสัมพันธ์เข้าช่วย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเจริญงอกงาม ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

กติมา ปรีดีดล (2551) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายที่วางไว้

นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2552) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความร่วมมือและประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนา เพื่อปรับปรุงคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครู อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดการศึกษา ให้บรรลุตามปรัชญาและเป้าหมายอันพึงประสงค์ ในการทำงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระบวนการทำงานเพื่อนำมาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลส่งผลต่อผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ ที่สูงขึ้น

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทางที่ดีขึ้น 2) เพื่อพัฒนางาน ด้วยเป้าหมายสุดท้ายของการนิเทศการศึกษาอยู่ที่นักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจาก กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการนิเทศจึงมีจุดมุ่งหมาย ที่จะพัฒนาการกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น 3) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในระหว่าง การนิเทศการศึกษา เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่การตรวจตราหรือ จับผิด แต่เป็นการร่วมมือกันรับผิดชอบ ร่วมกันทำงาน ถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศศึกษามุ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะบุคคลที่มีขวัญกำลังใจดีก็ย่อมมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มที่

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย ของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ 1) เพื่อช่วยให้ครูมองเห็นสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของ เด็กและเยาวชน สามารถนำข้อมูลมาประกอบการจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่สนองความต้องการ อีกทั้งการช่วยแก้ไขและป้องกันปัญหาของเด็กและเยาวชนได้ 2) เพื่อช่วยเหลือครู ผู้บริหาร และ

บุคลากรทุกฝ่ายได้มองเห็นและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการศึกษาและบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม และพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ดังกล่าว 3) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่ดี เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม ร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ด้วยกำลังและสติปัญญา 4) เพื่อให้ครูได้พัฒนา ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถทำแผนการสอน สื่อการสอน และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 5) เพื่อประสานงานกับผู้บริหาร การศึกษาในอันที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่โรงเรียนไม่สามารถดำเนินการได้ตามลำพัง 6) เพื่อช่วยประเมินผลงานของครูและบุคลากร รวมทั้งช่วยวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหามีอย่างเหมาะสม 7) เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรใหม่ได้เข้าใจงานของโรงเรียน บทบาทหน้าที่ และอาชีพครู 8) เพื่อช่วย ในด้านประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากร

จากจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศ การศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามองเห็นและเข้าใจจุดมุ่งหมาย แนวทางดำเนินงานและวิธีการของการศึกษา อีกทั้งเรียนรู้ที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ทักษะการสอนด้วยตนเอง ตลอดจนการจัดทำแผนการสอน สื่อการสอน และการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบช่วยเหลือและร่วมมือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่การตรวจตราหรือจับผิด เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม คุณภาพของผู้เรียนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

การนิเทศภายใน

ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในมีความหมายกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามความรู้ประสบการณ์ และทักษะของแต่ละของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผู้อธิบายความหมายของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

Spears (1967) การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับปรุง การเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็น กระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครู และมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูให้ช่วยเหลือตนเองได้

Harris (1985) การนิเทศภายใน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อ บุคลากรหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินงาน การเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การจัดการให้เกิดความร่วมมือหรือประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ชาญชัย อาจินสมจาร (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายใน คือ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครู และนักเรียน เป็นการปรับปรุงตัวของเรา (ครูและนักเรียน) และสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

สงัด อุทรานันท์ (2550) ได้ให้ความหมายของการนิเทศในไว้ว่า การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาคุณภาพของครู และบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ สรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกระบวนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการให้คำปรึกษา ชี้แนวทาง การแนะนำ ส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหาร ครูผู้สอน และจัดกิจกรรมให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีผลสัมฤทธิ์ที่น่าพึงพอใจในการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายอยู่พฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์

วัชรรา เล่าเรียนดี (2553) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการของบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีจุดประสงค์และวิธีการที่ชัดเจน รูปแบบการนิเทศมีหลายวิธี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนิเทศขึ้นอยู่กับ การดำเนินการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

ตลอดเวลา มีการร่วมมือกันวางแผน ร่วมมือกันแก้ปัญหา ตัดสินใจ และดำเนินการร่วมกันตามลำดับขั้นตอนที่สามารถตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงได้ตลอดกระบวนการ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในแต่ละโครงการ

จากแนวคิดที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการนิเทศภายในไว้ นั้นสรุปความหมายการนิเทศภายในได้ดังนี้ การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานและการดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ในการแนะนำ ช่วยเหลือให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน

วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน เป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน มีผู้ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในไว้หลายลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

Adam และ Dicker (1966) ได้นำเสนอความมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า เพื่อช่วยให้ครูรู้จักคิดค้นวิธีทำงานด้วยตนเอง สามารถที่จะนำตนเองและตัดสินใจของตนเองได้ เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจในอาชีพ เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ และสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้ ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงปรัชญาและความต้องการของการศึกษา

Brigg และ Joseph (1982) ได้นำเสนอความมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ 4 ประการ คือ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางอาชีพ เพื่อส่งเสริมความเจริญของงานของครู เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น และเพื่อส่งเสริมแนะนำครู และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้นำเสนอเป้าหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ และด้านการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546) ได้นำเสนอเป้าหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในเป็นการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอน ช่วยให้ครูได้ทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้นำเสนอวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาคุณภาพนักเรียน สร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน คือ เป็นการนิเทศเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู พัฒนางานโดยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานของตนเอง ประเมินตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาให้ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นอยู่เสมอด้วยตนเอง

หลักการนิเทศภายใน

นักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

Burton และ Bruckner (1955) ได้ให้หลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้ คือ การนิเทศควรฝึกความถูกต้องตามหลักวิชาการ คือ ความเป็นไปตามค่านิยม ความเป็นจริง ตามหลักเกณฑ์ควรมีวิวัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือ และกลวิธี โดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน การนิเทศควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ คือ เป็นไปอย่างมีลำดับ เป็นระเบียบในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ การนิเทศควรเป็นประชาธิปไตย คือ เคารพในตัวบุคคล คำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสสมิความร่วมมือ (ใช้อำนาจให้น้อยที่สุด) และการนิเทศควรเป็นการสร้างสรรค์ คือ การแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออก และพัฒนาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด

Marks และ King (1987) ได้นำเสนอหลักการการนิเทศภายใน คือ เป็นโครงการทางการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันทุกฝ่าย ครูต้องการบริการด้านการนิเทศ ครูใหญ่ควรเป็นผู้รับผิดชอบในการบริการด้านนี้ การนิเทศควรปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศช่วยชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศช่วยสร้างสรรค์เจตคติ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน การนิเทศช่วยให้จุดมุ่งหมายเด่นชัดขึ้น การนิเทศช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน การนิเทศจึงขึ้นอยู่กับครูและผู้บริหารทั้งในและนอกโรงเรียน การนิเทศควรมีงบประมาณประจำปี สนับสนุนโครงการนิเทศภายในควรได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย โครงการนิเทศภายในควรได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การนิเทศควรเผยแพร่ผลการวิจัยทางการศึกษาใหม่ สนับสนุนให้มีการปฏิบัติและควรมีการประเมินผลโครงการนิเทศโดยผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกโครงการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน การนิเทศภายในจึงต้องผ่านครูบุคลากรอื่นทางการศึกษาเพื่อจะไปสู่นักเรียน หลักการนิเทศภายในจึงมุ่งที่ครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น หลักการนิเทศภายในก็คือพฤติกรรมของครูมีผลต่อพฤติกรรมนักเรียน หากครูได้แสดงถึงความรู้ความสามารถและมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมแล้ว คุณภาพของนักเรียนก็จะดีควบคู่ไปด้วย

ธีรศักดิ์ เลื่อยโรสง (2550) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและ

รับผิดชอบ 3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู 4. จัดสภาพแวดล้อม และแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน 5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ แก่ครู

สรุปได้ว่า หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียนก็คือ ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจใน หลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนในกระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเกิดจากความร่วมมือของคณะครูทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน และการนิเทศต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู และการนิเทศการศึกษา ควรมีการบริหาร เป็นกระบวนการเชิงระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ถือหลักการมีส่วนร่วม ในการทำงานมีความเป็นประชาธิปไตย มีการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความ ผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจใน วิชาชีพของตนเอง พร้อมทั้งจะรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการนิเทศภายใน

สิ่งสำคัญยิ่งในการนิเทศการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็คือ การพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่เปิดใจกว้างสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับใน ความสำคัญของบุคคลและสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ การพัฒนาแนวทางการนิเทศ การศึกษาเป็นการกระทำที่มีแบบแผน มีลำดับขั้นตอน มีระบบ มีขั้นตอน ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงการพัฒนา แนวทางการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

Goldhammer และคณะ (1980) การพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษามีดังนี้

1. การประชุมสัมมนาก่อนการสังเกต (Pre-observation conference)
2. การสังเกต (Observation)
3. การวิเคราะห์และกลยุทธ์ (Analysis and strategy)
4. การประชุมสัมมนาการนิเทศ (Supervision conference)
5. การวิเคราะห์ภายหลังการประชุมสัมมนา (Post-conference analysis)

Allen (1982) กล่าวถึงกระบวนการในการดำเนินการนิเทศว่า ประกอบด้วย

5 กระบวนการ ที่เรียกว่า POLCA ได้แก่

1. กระบวนการวางแผน เป็นกระบวนการในการคิดว่าจะทำอะไรบ้าง กำหนด แผนงานว่าจะทำที่ไหน เมื่อไหร่ กำหนดจุดประสงค์ในการทำงาน คาดคะเนผลในการทำงาน พัฒนา กระบวนการทำงาน วางแผนงานในการทำงาน
2. กระบวนการจัดสายงาน เป็นกระบวนการจัดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามแผน ที่วางไว้ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน ประสานงานกับบุคลากรต่าง ๆ สำหรับการทำงาน

มอบหมายให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ จัดการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงาน จัดทำโครงการในการปฏิบัติงาน จัดทำภาระหน้าที่ของบุคลากรและพัฒนานโยบายในการทำงาน

3. กระบวนการนำ เป็นกระบวนการนำบุคคลต่าง ๆ ในการทำงานนั้น ซึ่งประกอบไปด้วย การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแนะนำ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำการสื่อสารเพื่อความเข้าใจในขณะทำงาน ริเริ่มการทำงาน แนะนำการทำงาน อธิบายขั้นตอนการทำงาน และสาธิตการทำงาน

4. กระบวนการกำกับควบคุม เป็นกระบวนการในการควบคุมปฏิบัติงานที่ประกอบไปด้วย การช่วยแก้ไขการทำงานที่ไม่ถูกต้อง ว่ากล่าวตักเตือนในสิ่งที่ผิด กระตุ้นให้ปฏิบัติงาน และสร้างเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

5. กระบวนการประเมินผลการทำงาน ประกอบด้วย การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติและภายหลังการปฏิบัติ โดยพิจารณาตัดสินผลการปฏิบัติงานวัดผลและประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและทำการวิจัยผลการปฏิบัติงาน

Harris (1985) ได้นำเสนอแนวทางการนิเทศการศึกษา ซึ่งนำมาจากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของ Allen และ Loomis กระบวนการนิเทศการศึกษาดังกล่าวมีชื่อเรียกโดยย่อว่า POLCA มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธิดำเนินการ กำหนดการ และคาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการ และวางแผนโครงการ

2. การจัดโครงสร้างของการดำเนินงาน โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ วางโครงการของหน่วยงานและพัฒนานโยบายต่าง ๆ

3. บทบาทในฐานะผู้นำ โดยดำเนินการ การวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกตัวบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ลงมือปฏิบัติงาน การสาธิตในการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน

4. การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงานโดยการพิจารณามอบหมายงาน ให้ความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือน และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน

5. การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานวัดผล การปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001) นำเสนอขั้นตอนการนิเทศการสอน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมร่วมกับครูก่อนการสังเกตการสอน ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครู เพื่อพิจารณารายละเอียดก่อนการสังเกตการสอนของครู เกี่ยวกับเหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกตต้องการให้เน้นการสังเกตในประเด็นใดเป็นพิเศษ วิธีการและรูปแบบการสังเกตที่จะนำไปใช้ เวลาที่ใช้ในการสังเกต และกำหนดเวลาที่ใช้ในการประชุมหลังการสังเกต

2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นการติดตามพฤติกรรมการสอนของครู ในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่กำหนด ผู้สังเกต อาจใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้

3. การวิเคราะห์ติดตามผลการสังเกตการสอน และพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครูผู้นิเทศหลังจากได้สังเกตการสอนและได้รับข้อมูลของครูมาแล้ว ให้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ กำหนดความถี่ตัวแปรบางตัวที่ได้กำหนดไว้ จำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น รวมทั้งค้นหาตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่ จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้นิเทศวางตัวเป็นกลาง และให้ดำเนินการแปลความหมายของข้อมูล

4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน ผู้นิเทศจัดประชุมเพื่อเป็นการ ให้ข้อมูลย้อนกลับและร่วมกันอภิปราย ซึ่งผลที่ได้รับการอภิปรายร่วมกัน ครูผู้สอนสามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการสอนได้

5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน

Acheson และ Gall (2003) กล่าวถึง กระบวนการในการดำเนินการนิเทศว่า ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่

1. จัดประชุมเพื่อวางแผน โดยผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาส เสนอความต้องการ ประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนา บทบาทของ ผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ก็คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตน ในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอน

2. การสังเกตการสอน การสังเกตการสอนต้องดำเนินการด้วยกระบวนการที่มี การวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตการสอนที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการสอน ในชั้นเรียน และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ ขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและครูประชุมพร้อมกัน เพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

Copeland และ Boyan (1978) ได้นำเสนอกระบวนการการนิเทศ 4 ขั้นตอน

1. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน เพื่อพิจารณาระเบียงหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงพัฒนา กำหนดมาตรฐานพฤติกรรมที่ต้องการปรับปรุงพัฒนา เลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องกับพฤติกรรมหรือเรื่องที่จะปรับปรุงพัฒนา

2. การสังเกตการสอน คือ การสังเกตพฤติกรรมที่กำหนดหรือกระบวนการสอนที่กำหนดจากขั้นตอนแรก ทำการบันทึกข้อมูลพฤติกรรมหรือกระบวนการสอนโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน โดยผู้สังเกตวิเคราะห์เองหรือร่วมกับผู้รับการนิเทศ พิจารณาพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือขั้นตอนกระบวนการสอน สิ่งใดเรื่องใดควรคงไว้หรือควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

4. การประชุมภายหลังการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลการสังเกตและบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอน ในขณะเดียวกันควรกระตุ้นให้ครูมองเห็น ยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอน โดยผู้สังเกตกับครูร่วมกันพิจารณาหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอน เพื่อให้ส่งผลถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในว่าจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน
2. มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์
3. ระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน
4. มีระบบการติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงานครู
5. มีระบบเผยแพร่และขยายผล

วัชรวิทย์ เล่าเรียนดี (2553) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรงได้ ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้สังเกตและผู้รับการนิเทศ (ครูหรือคณะครู) เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ

2. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สนใจ

3. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วันเวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

4. ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ แผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา
3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา
4. การลงมือปฏิบัติ
5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุง
6. การเผยแพร่ขยายผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กล่าวถึงการนิเทศเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนมาตรฐานสากลไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะครูและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศด้านคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานการจัดการศึกษาทุกด้าน บุคคลภายนอกโรงเรียนไม่สามารถรับรู้ข้อมูลและสารสนเทศดังกล่าวได้ บุคลากรทุกคนจึงต้องช่วยเหลือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการแก้ปัญหา และพัฒนางานให้สอดคล้องกับข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ปรากฏ โดยมีแนวทางดำเนินการสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก และส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนให้จัดทำแผนกลยุทธ์และจัดทำพันธสัญญากับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางการศึกษา ทั้งของโรงเรียนและของบุคลากรอย่างชัดเจนจนถ่องแท้ทุกมาตรฐาน เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างกัน
2. การส่งเสริมให้โรงเรียนใช้ข้อมูลและสารสนเทศด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในการวางแผนการนิเทศ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในการจัดแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานสากล
3. การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมทางการศึกษารอบด้าน เพื่อมุ่งสู่การพัฒนา

ผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยมีการประสานความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อร่วมมือกันให้ความช่วยเหลือพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น

4. จัดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล โดยการร่วมมือกับคณะนิเทศเฉพาะ เพื่อกระตุ้นและเร่งรัดให้โรงเรียนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเตรียมรับการประเมิน เพื่อรับรองมาตรฐานโรงเรียนมาตรฐานสากล

5. การส่งเสริมให้โรงเรียนมาตรฐานสากลร่วมมือกันภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาครู และการศึกษาดูงานแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดประสบการณ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้กำหนดไว้ขั้นตอนเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศของงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1. วิเคราะห์ภาระงาน จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเทศ และการจัดการเรียนการสอน

2. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรับการนิเทศ การจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

3. จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน

4. ดำเนินการนิเทศ กำหนดวิธีการ แนวทางการนิเทศ สร้าง แสวงหาเครื่องมือ นวัตกรรม เพื่อดำเนินการนิเทศการศึกษาและการเรียนการสอน

5. ติดตามและประเมินผลการนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน นำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบนิเทศและกระบวนการเรียนรู้ในคราวต่อไป

6. สรุป รายงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ได้กล่าวถึง แนวทางการนิเทศเพื่อส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็งไว้ว่า การนิเทศเพื่อส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบระหว่าง บุคคลภายนอกกับบุคคลภายในสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการนิเทศภายใน สถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย

1. การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ เป็นการจัดกระทำข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบและสามารถดึงเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ในการวางแผน และพัฒนาได้อย่างทันที่ตรงตามความต้องการของสภาพปัจจุบันและปัญหาอย่างแท้จริง อันได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา เช่น ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ ข้อมูลการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน อีกทั้งต้องทำรายงานผลทั้งเอกสารและออนไลน์อีกด้วย

2. การวางแผนการนิเทศ เป็นการสร้างความตระหนักให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากร เพื่อให้เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมระบบการนิเทศและการสร้างสื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการนิเทศ

3. การดำเนินการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา เป็นการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษานิเทศ ติดตามแผนการนิเทศ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา

4. การติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงาน เป็นการติดตาม ประเมินผลการทำงานตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ในด้านกระบวนการนิเทศ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีการสรุปและรายงานผลการนิเทศ และนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศต่อไป

5. การเผยแพร่และขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เป็นการถอดบทเรียนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยประกาศขิดชูเกียรติสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ และทำการเผยแพร่ มีการประกวดนวัตกรรม สังเคราะห์นวัตกรรม เผยแพร่นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ



จากการศึกษากระบวนการดำเนินงานการนิเทศภายใน สรุปได้ดังภาพประกอบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) 1. การวางแผนการนิเทศ 2. การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ 3. การปฏิบัติการนิเทศ 4. การสร้างขวัญและกำลังใจ 5. การประเมินผลการนิเทศ	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) 1. การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ 2. การวางแผนการนิเทศ 3. การดำเนินการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา 4. การติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงาน 5. การเผยแพร่และขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) 1. วิเคราะห์ภาระงาน จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเทศและการจัดการเรียนการสอน 2. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรับการนิเทศการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา 3. จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน 4. ดำเนินการนิเทศ กำหนดวิธีการ แนวทางการนิเทศ สร้างแสวงหาเครื่องมือวัดกรรม เพื่อดำเนินการนิเทศการศึกษาและการเรียนการสอน 5. ติดตามและประเมินผลการนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน นำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบนิเทศและกระบวนการเรียนรู้ในคราวต่อไป 6. สรุป รายงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001) 1. การประชุมร่วมกับครูก่อนการสังเกตการสอน 2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน 3. การวิเคราะห์ติดตามผลการสังเกตการสอน และพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครูผู้สังเกตหลังจากได้สังเกตการสอน 4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน ผู้ 5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน
Goldhammer และคณะ (1980) 1. การประชุมสัมมนา ก่อนการสังเกต 2. การสังเกต 3. การวิเคราะห์และกลยุทธ์ 4. การประชุมสัมมนาการนิเทศ 5. การวิเคราะห์ภายหลังการประชุมสัมมนา	กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550) 1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน 2. มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 3. ระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน 4. มีระบบการติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงานครู 5. มีระบบเผยแพร่และขยายผล
Allen (1982) 1. กระบวนการวางแผน 2. กระบวนการจัดสายงาน 3. กระบวนการนำ 4. กระบวนการกำกับควบคุม 5. กระบวนการประเมินผลการทำงาน	Harris (1985) 1. การวางแผนในการปฏิบัติงาน 2. การจัดโครงสร้างของ การดำเนินงาน 3. ดำเนินการในฐานะผู้นำ 4. การควบคุมการปฏิบัติงาน
	วัชรรา เล่าเรียนดี (2553) 1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ 3. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วันเวลา 4. ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ

ภาพประกอบ 2 สรุปกระบวนการดำเนินงานการนิเทศภายใน

ตาราง 1 การวิเคราะห์กระบวนการจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการนิเทศภายใน

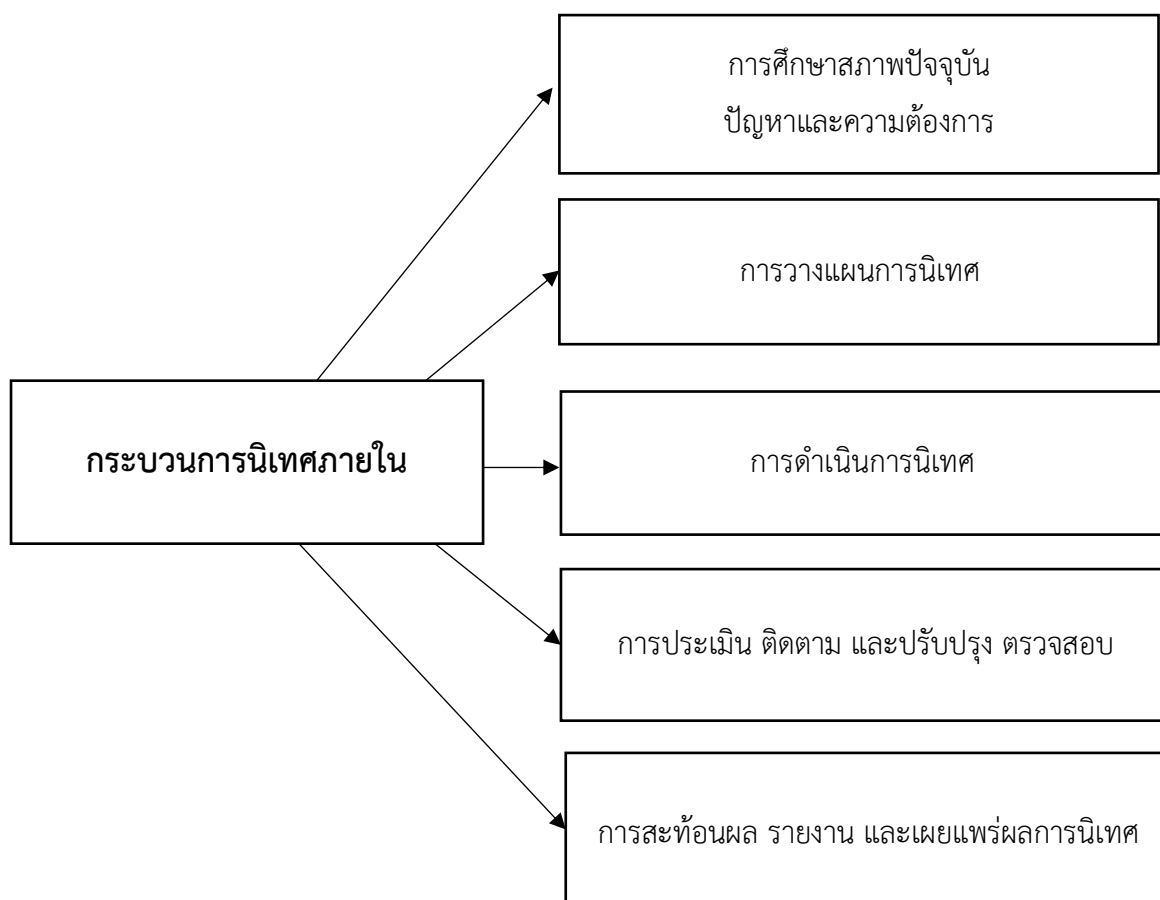
กระบวนการ ของการนิเทศภายใน	การนิเทศภายใน										ความถี่
	Goldhammer และคณะ (1980)	Allen (1982)	Harris (1985)	Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001)	Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	วิซุรา เล่าเรียนดี (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2556)	ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557)	
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการ	/	/	/	/	/	/	/	/	/		7
2. ประชุมสัมมนา ก่อนสังเกต/ สร้างความเข้าใจ	/			/		/					3
3. สร้างความสัมพันธ์/แลกเปลี่ยนเรียนรู้							/			/	2
4. การวางแผนการนิเทศ		/	/		/	/	/	/	/	/	8
5. จัดโครงสร้างของการดำเนินงาน		/	/							/	3
6. กำหนดวิธีการสังเกต/สร้างเครื่องมือ								/			1
7. การดำเนินการนิเทศ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
8. การวิเคราะห์ และกลยุทธ์	/			/			/				3
9. กำหนดวิธีปรึกษาหารือ							/				1
10. สร้างขวัญ และกำลังใจ						/				/	2
11. การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
12. การควบคุมการนิเทศ		/	/				/				3
13. การปรับปรุงแก้ไข วิธีการนิเทศ							/			/	2
14. การสะท้อนผล รายงาน และ เผยแพร่ผลการนิเทศ					/			/	/	/	4

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Goldhammer และคณะ (1980), Allen (1982), Harris (1985), Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001), กรองทอง จิระเดชากุล (2550), วัชรรา เล่าเรียนดี (2553), กระทรวงศึกษาธิการ (2553), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554), ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) และศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557) โดยเลือกด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนั้นผู้วิจัยได้มีการปรับรวมองค์ประกอบที่ซ้ำซ้อนกัน เช่น ประชุมสัมมนา ก่อนสังเกต/สร้างความเข้าใจ จัดโครงสร้างของการดำเนินงาน กำหนดวิธีปฐกษาหรือกำหนดวิธีการสังเกต/สร้างเครื่องมือ สร้างขวัญ และกำลังใจ การควบคุมการนิเทศ การปรับปรุงแก้ไข วิธีการนิเทศ การวิเคราะห์ และกลยุทธ์ สร้างความสัมพันธ์/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์กระบวนการจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการนิเทศภายใน

กระบวนการนิเทศภายในที่สังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ	กระบวนการที่นำมาผนวกรวม
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	2. ประชุมสัมมนา ก่อนสังเกต/สร้างความเข้าใจ
2. การวางแผนการนิเทศ	5. จัดโครงสร้างของการดำเนินงาน
3. การดำเนินการนิเทศ	9. กำหนดวิธีปฐกษาหรือ
4. การประเมิน ติดตาม และปรับปรุงตรวจสอบ	6. กำหนดวิธีการสังเกต/สร้างเครื่องมือ
5. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ	10. สร้างขวัญ และกำลังใจ
	12. การควบคุมการนิเทศ
	13. การปรับปรุงแก้ไข วิธีการนิเทศ
	8. การวิเคราะห์ และกลยุทธ์
	3. สร้างความสัมพันธ์/แลกเปลี่ยนเรียนรู้

สรุปแล้วกระบวนการของการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2. การวางแผนการนิเทศ 3. การดำเนินการนิเทศ 4. การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบการ 5. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 กระบวนการนิเทศภายใน

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เป็นชุมชนที่ช่วยเติมองค์ความรู้ของบุคคลในกลุ่ม และสร้างความมั่นใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความเป็นมาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

ซาโต มานาบุ (2559) ระบุไว้ว่า แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันทุกฝ่ายของโรงเรียนโดย เริ่มเมื่อปี ค.ศ. 1896 จอนห์ ดิวอี้ (John Dewey) นักปรัชญา นักจิตวิทยา และนักการศึกษา ชาวอเมริกัน ได้มีต้นกำเนิดมาจาก โรงเรียนทดลอง (Laboratory School) ซึ่งถูกสร้างขึ้นและสังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1896 และหลังจากช่วงทศวรรษ 1910 ได้แพร่หลายไปยัง

ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกและหลังสงครามโลกครั้งที่สองมีการสืบทอดการปฏิรูปการศึกษาในระบอบพัฒนานิยม (Progressivism) เช่น โรงเรียนแบบเปิด (Open School) ในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้นมา

Caine และ Caine (2010) ระบุไว้ว่า PLC เกิดขึ้น จาก Richard DuFour ได้ริเริ่ม ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในประเทศ สหรัฐอเมริกามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 และได้พัฒนาองค์ความรู้เรื่อยมาจนถึงวาระสุดท้ายของเขา ซึ่งเสียชีวิตในปี ค.ศ. 2017 ในระหว่างที่ทำการพัฒนาแนวคิดนี้อย่างต่อเนื่อง โดยเขาได้รับการยกย่อง ว่าเป็นบิดาของ “Professional Learning Community: PLC” ในยุคปัจจุบันแนวคิดดังกล่าว ปรากฏชัดเจนในวารสาร Educational Leadership ฉบับเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2009 ที่มีการ กล่าวถึงการเรียนรู้ของครู การพัฒนาวิชาชีพครู โดยบูรณาการเข้ากับการปรับปรุงคุณภาพการจัด การศึกษาของโรงเรียน (Caine and Caine, 2010) จากนั้นมีประเทศที่มุ่งพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ผ่านการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน แห่งการเรียนรู้หรือเครือข่ายวิชาชีพครู อาทิเช่น ในประเทศสิงคโปร์ เวียดนาม เกาหลีใต้ จีน นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา หรือประเทศทางทวีป ยุโรป ได้แก่ ประเทศฟินแลนด์ สวีเดน และอังกฤษ เป็นต้น สำหรับในประเทศไทย มีการดำเนินการตาม ปรัชญา “เพื่อครู โดยครู” (For Teachers, By Teachers) โดยมีหน่วยงาน The Academy of Singapore Teachers (AST) ทำหน้าที่ รับผิดชอบโดยการดึงครูจากโรงเรียนต่าง ๆ มารวมกันและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผ่านเครือข่าย หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูสามารถร่วมมืออภิปรายและแบ่งปันนวัตกรรมด้านการปฏิบัติการสอน และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมทางด้านวิชาชีพ (อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ, 2559) และในประเทศญี่ปุ่นมีการพัฒนาโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) โดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) สำหรับในประเทศไทยแนวคิด ดังกล่าวได้มีการเผยแพร่สู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในงานมหกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนา วิชาชีพครู ครั้งที่ 9 (EDUCA, 2016) ภายใต้แนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ในการรวมตัวกันโดยการสนับสนุนขององค์กรภาคเอกชน ในการพัฒนาการศึกษาทำให้เกิดภาคี เครือข่ายกลุ่มผู้อำนวยการผู้นำ (Thailand Principal Forum) ซึ่งสมาชิกที่ได้นำแนวคิดดังกล่าว ไปปฏิบัติในหน่วยงานโรงเรียนทุกสังกัด ทั้งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา การศึกษาขั้น พื้นฐาน การศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา ปัจจุบัน แนวคิดดังกล่าวได้ถูกกำหนดขึ้นเป็นนโยบายสำหรับการพัฒนาครูทั้งระบบ ตั้งแต่วิธีการฝึกอบรมครู การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงานและการกำหนดเกณฑ์ประเมิน การเลื่อน วิทยฐานะของครู ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศนโยบายสำหรับการพัฒนาครู

ทั้งระบบ และการกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 จนถึงปัจจุบัน

วิจารณ์ พานิช (2559) กล่าวไว้ว่า Richard DuFour เป็น “บิดาของ PLC” ตามหนังสือเล่มนี้เขาบอกว่า เขาเริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริม PLC มาตั้งแต่ ค.ศ. 1998 คือ พ.ศ. 2541 ก่อนผมทำงาน KM 5 ปี คือผมทำงาน KM ปี พ.ศ. 2546 ที่จับ 2 เรื่องนี้โยงเข้าหากัน ก็เพราะ PLC (Professional Learning Community) ก็คือ CoP (Community of Practice) ของครูนั่นเอง และ CoP คือ รูปแบบหนึ่งของ KM ตอนนี้ PLC แพร่ขยายไปทั่วสหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของประเทศ เช่น สิงคโปร์

ศักดิ์ มัชปาโต (2550) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดเดียวกันกับ องค์การแห่งการเรียนรู้ แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะมุ่งไปศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในขณะที่ องค์การแห่งการเรียนรู้จะนำไปพัฒนาในองค์การต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งความเป็นมาของ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถศึกษาได้จากผลงานการเขียนร่วมกันระหว่างของ Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์การของมหาวิทยาลัย ฮาวาร์ด และ Schon เป็นศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology: MIT) ใน ค.ศ. 1978 ในหนังสือชื่อ Organization learning : A theory of action perspectives) ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยในระยะเริ่มแรกหนังสือนี้ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้องค์การ (Organization Learning : OL) ต่อมา Senge ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้องค์การ (Center for organizational learning) ในสถาบัน เทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต ในปี ค.ศ. 1990 ได้มีบทบาทอย่างสูงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้น มีผลงานเป็นที่ยอมรับได้ใช้คำว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organizational) แทนคำว่า การเรียนรู้องค์การ (Organization learning) ที่มีใช้อยู่เดิม และกลายเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน เพื่อเป็นการเชื่อมโยงแนวคิดสู่การปฏิบัติ

สรุปได้ว่า แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีความเป็นมาที่ยาวนาน ตั้งแต่จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ได้สร้างโรงเรียน ทดลอง (Laboratory School) ขึ้นที่มหาวิทยาลัยชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1896 ระยะต่อมา Richard DuFour ได้วิจัยและพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูในประเทศสหรัฐอเมริกามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 ก่อนที่จะเผยแพร่ไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่าง ๆ สามารถเรียบเรียงสรุปเป็น

ความหมายชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สามารถให้ความหมายทั้งด้านการรวมกัน กระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาชุมชนวิชาชีพ ดังนี้

Senge (1990) กล่าวถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง องค์กรที่กลุ่มบุคคล แสดงความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่บังเกิดผลที่เป็นที่ต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากรและ องค์กร โดยสมาชิกมีอิสระในการคิด การทำงาน และการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่

Hord (1997) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โรงเรียนที่ ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครูและผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูล ใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เองถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

Toole และ Louis (2002) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้น การเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

DuFour (2004) ระบุว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ แนวคิดของ การพัฒนาโรงเรียนในปัจจุบัน โดยเป็นการรวมตัวกันทำงานร่วมแรงร่วมใจของบุคคลในวิชาชีพครู ที่มีความสนใจและมีความรู้ในการศึกษา เช่น คณะครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา คณะครูผู้สอน ระดับชั้นมัธยมศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรการศึกษาระดับชาติและอื่น ๆ เรียนรู้และ ทำงานสู่เป้าหมายอย่างมีวิสัยภาวะและความรับผิดชอบ ด้วยการพัฒนาทางวิชาชีพสู่วิสัยภาวะ ความเป็นครูของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญคือ เน้นการพัฒนาบนฐานงานจริง มากกว่าการพัฒนาบนทฤษฎีจากงานจริงจากการศึกษา

วิจารณ์ พานิช (2554) ได้ให้นิยามของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของครูในสถานศึกษาหรือ เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เรียนรู้ได้ทักษะ 21st Century Skills โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ หรือ CQI (Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R ในวงการศึกษาก็ได้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2557) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นพัฒนาการของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) โดยการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ คือ 1) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) หมายถึง การทำอะไรได้ดีกว่ามือสมัครเล่น การไม่ทำร้ายสังคมจากความเชี่ยวชาญของตน การมีความสุจริตแห่งวิชาชีพ การมีความสุขจากการได้ทำประโยชน์แก่สังคม และการตระหนักถึงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ประกอบด้วย หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน มีการฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพ และเมืองครีวิชาชีพรับรอง 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) หมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Learning) การเรียนรู้การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าการสอน (Focus on learning rather than on teaching) การทำงานร่วมกัน (Work Collaborative) และความรับผิดชอบต่อตนเอง (Self - Accountable)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้สรุปความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง กลุ่มครูที่รวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ให้คุณค่ากับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยครูในชุมชนทำงานร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ รวมทั้งสร้างความสามารถในระดับปัจเจก ระดับกลุ่ม และระดับสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

มารุต พัฒนาผล (2557) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ว่าเป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ (Professional) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) หมายถึง การรวมกลุ่มกันของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกันผ่านกระบวนการ

เรียนรู้ ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกัน เพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติ ทั้งในส่วนบุคคลและ ผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหาร แบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงาน ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

ชลิต ชูกำแพง (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community) เป็นการรวมตัวกันของครูผู้มีเป้าหมายเดียวกันต่อการเรียนรู้ของศิษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของตนเอง โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคที่สำคัญ เช่น การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัย ทักษะที่สำคัญ คือ การฟังและการสื่อสารที่ดี ตลอดทั้งการรักษาสัมพันธภาพในชุมชนของตน ผลดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู และเป็นพลัง ขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ การจัดการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน

ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษานั้น ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจะได้รับผลประโยชน์จากการเข้าร่วมชุมชนนี้อย่างมาก ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีความสำคัญต่อนักการศึกษาระบุ ได้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ มี 7 ประการ ได้แก่

1. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ
2. มีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรม และมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส
3. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีสมาชิกที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึก เพื่อส่วนรวมเข้ามาร่วมคิดร่วมดำเนิน ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ
4. มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
5. มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเอง และมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีสิ่งใหม่ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม
6. มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดีต้องมีการสร้างระบบการเก็บความรู้ ทั้งความรู้ที่อยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชน
7. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน ต้องมีความร่วมมือในด้านทุน กิจกรรมวิชาการ ฯลฯ

บังอร เสรีรัตน์, ชาริณี ตริวิรัญญ และเรวณี ชัยเขาวรัตน์ (2558) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเปลี่ยนบรรยากาศของ “โรงเรียน” ช่วยให้สมาชิกอันได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักการศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียน หรือแม้กระทั่งผู้ปกครอง มีความรู้สึก ร่วมกันว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นที่ การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก และเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ครูผู้สอนและสมาชิกทุกคนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงต้องร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการ จัดการเรียนรู้ แล้วนำผลที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยทุกคนมีความเชื่อมั่น ในตนเองและเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และสมาชิกทุกคนจะเกิดการ

พัฒนา เนื่องจากคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ครูผู้สอน รวมทั้งสมาชิกในชุมชนจะต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน โดยกระบวนการที่สมาชิกทุกคนต้องดำเนินการ คือ การสืบทอดเพื่อสะท้อนผล เชิงวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการทุกอย่างต้องอาศัยการร่วมมือรวมพลังกัน และจำเป็นต้องได้รับการ สนับสนุนด้านการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถสังเกตและสืบทอดเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพได้ ชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) และ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู

สำนักพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแห่งชาติ (2560) กล่าวว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของ ความเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพย่อยดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและ ร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่น ให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่ สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วย ครูผู้สอน และผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน พิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียน ใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้ แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุน การปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุก

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุม ถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโส ในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริม เป้าหมายการเรียนรู้ ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำ

การเรียนรู้ที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิด ร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกลยุธยมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัคใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของชาติ 19 เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครูที่ฝึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญต่อการศึกษา เนื่องจากชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีผู้นำที่ดี มีการร่วมแสดงความคิดเห็นนโยบาย หรือการบริหารจัดการร่วมกัน สร้างให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งภายใต้ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณภาพ และต้องสนับสนุนให้ทุกคนในชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีร่วมกัน

องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้นำสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักวิชาการนักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

Senge (1990) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ แบบจำลองในใจ การคิดอย่างมีระบบ ความเชี่ยวชาญของบุคคล และการเรียนรู้เป็นทีม และนอกจากนี้การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ยังอยู่ที่การเสริมสร้างหลักการ

หรือวินัยที่สำคัญให้เกิดผลจริงจิงในรูปแบบของการนำไปปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำแนวคิดดังกล่าว มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน คือ ทุกคนอยู่ในโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเข้าใจว่า ตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียนโดยรวม ครูแต่ละคนจะต้องตระหนักว่าตนต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกันนำพา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ตลอดจนความสำเร็จของผู้ปกครอง และชุมชนให้สูงขึ้น ความรอบรู้แห่งตนจึงหมายความว่า ครูทุกคนจะต้องมีพันธะผูกพันต่อการประกอบวิชาชีพครูของตน เยี่ยงมืออาชีพและต้องเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานของตนมีผลงานระดับสูงยิ่งขึ้นเท่าที่จะทำได้ ครูแต่ละคนจะต้องมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีของที่ทำงาน และร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีที่สุด การสร้างความรอบรู้แห่งตนของครูก็คือ การร่วมการเรียนรู้ไปกับนักเรียน ครูจึงมีบทบาทต้องเป็นผู้เรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย

2. แบบแผนความคิดอ่าน คือ ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ยึดปฏิบัติที่มีอิทธิพลในการกำหนดว่า โรงเรียนของตนจะดำเนินการต่อภารกิจต่าง ๆ อย่างไร เช่น แบบแผนความคิดอ่านของคนที่เป็นนักการศึกษาจะต้องตอบตนเองให้ได้ว่าในฐานะที่เป็นมืออาชีพ ตนจะมีหลักคิดและวิธีจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้การสอน การบริหารพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่านเหล่านี้มักไม่ได้ถูก หยิบยกขึ้นมาพิจารณาว่ามีความเหมาะสมเพียงไร มีอะไรบ้างที่โรงเรียน ทำได้หรือมีอะไรบ้างที่ควรทำ แต่ยังไม่ได้ทำ ดังนั้นถ้าเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผนความคิดอ่าน ดังกล่าวเหล่านี้จะถูกนำมาพิจารณาตรวจสอบร่วมกันของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย เช่น สิ่งที่โรงเรียนเชื่อ และใช้เป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่นั้นสอดคล้องกับสิ่งที่เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งทุกฝ่ายร่วม กำหนดขึ้นหรือไม่ หรือนักเรียนได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพหรือไม่ และ สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเพียงไร ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และ วิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนใช้ดำเนินการอยู่นั้นมีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเชื่อ วิถีชีวิตและ วิสัยทัศน์ที่สังคมคาดหวังต่อโรงเรียนหรือไม่เพียงไร เป็นต้น

3. วิสัยทัศน์ร่วม คือ ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนปรารถนาจะร่วมกันที่จะให้ เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือ เป็นของผู้หนึ่งผู้ใด โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถ บรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้น ๆ ที่กระชับ ชัดเจน ดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลัง ในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอนได้ตรงกับความต้องการอย่างมีความหวังและ

มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งของส่วนตนและของทีมงานโดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการ ทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

4. การเรียนรู้ของทีม คือ ปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้เป็นที่ ประจักษ์แล้วว่า ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันแบบทีมย่อมมากกว่าผลรวมของงานที่แต่ละคนทำ ซึ่งเรียกว่าเป็น การได้ “พลังทวีคูณ หรือ Synergy” ขึ้น ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ที่สมาชิกแต่ละคนได้ ระหว่างทำงานแบบทีมทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้ทักษะและ ศักยภาพโดยรวมของทีมสูงขึ้นตามไปด้วย และสำหรับโรงเรียนเพื่อสร้างการเรียนรู้แบบทีมทำได้โดย การใช้วิธีเสวนา และวิธีอภิปรายแก้ปัญหา โดยทีมงานอาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และ ผู้ปกครอง มาร่วมกันกันแก้ปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน การจัดการตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผลประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่เรียน ตลอดจน การบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เป็นต้น และกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน เป็นวิธีการพัฒนาองค์การหนึ่งที่มีประสิทธิผลและเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ทุกคน ที่ร่วมอยู่ในทีม ดังนั้นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จึงควรมีกิจกรรมต่าง ๆ ให้สมาชิกของทีมได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ข้อมูล ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างกันโดยผ่านกระบวนการ เสวนาและการอภิปราย ร่วมกันอย่างต่อเนื่องอยู่เนื่องนิตย์ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การไปในที่สุด

5. การคิดอย่างเป็นระบบ คือ ความสามารถของสมาชิกในองค์การแห่งการ เรียนรู้ที่สามารถมองเห็นองค์การในลักษณะของภาพรวม ซึ่งประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ คือ ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ครูจะมีแนวโน้มที่เห็นว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนก็ดีหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นก็ดี ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการดำเนินการกิจโดยรวมทั้งหมดของ โรงเรียน การคิดอย่างเป็นระบบของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้คือ สมาชิกจะมีทักษะในการพิจารณา เห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีต่อองค์รวมของโรงเรียน และให้การยอมรับว่าถ้าการดำเนินงาน ณ จุดใดจุดหนึ่งเกิดปัญหาขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของจุดอื่นด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในชั้นเรียนหนึ่งเกิดปัญหาย่อมส่งผลกระทบต่อการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนตามมา หรือถ้าการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะคอมพิวเตอร์และ ภาษาอังกฤษเกิดปัญหาย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning ของนักเรียน เป็นต้น

Hord (1997) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ PLC ไว้ 5 ประการ คือ

1. Supportive and Share Leadership คือ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำ ร่วมกัน โดยผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบ

ผลสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายและการปรับปรุงโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

2. Collective Creativity คือ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีวิธีการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียน

3. Shared Value and Vision คือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม โดยผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของนักเรียน และเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพที่ดี

4. Supportive Conditions คือ การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย โดยผู้บริหารควรส่งเสริม ให้กำลังใจ และยกย่องชมเชยการทำงานของครูในการทำงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5. Shared Personal Practice คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน

DuFour และ Eaker (1998) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

- 1) มีค่านิยมร่วมกัน
- 2) มีเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) มีการร่วมมือร่วมพลัง
- 4) มีการชี้แนะการปฏิบัติ
- 5) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติ

โดยองค์ประกอบ เหล่านี้มีลักษณะที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy) แต่เป็นลักษณะที่แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูออกจากลักษณะทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแบบอื่น ๆ

Hipp และ Huffman (2003) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ไว้ 5 ประการ คือ

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Share and Supportive Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ให้ความรับผิดชอบ และส่งเสริมภาวะผู้นำที่มาร่วมกันกับครูผู้สอนในการบริหาร

2. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Value and Vision) หมายถึง การที่บุคลากรร่วมกันแสดงความเห็น และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective Learning and Application) หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับร่วมกันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศวางแผน ค้นคว้าหาความรู้ ปฏิบัติงานของตนเอง และเรียนรู้ทักษะกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared Personal Practice) หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง

5. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาการ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การให้ความเคารพ จริใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณ์ญาณ มีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานความใกล้ชิด

Martin (2011) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน

2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Collective responsibility for learning)

3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาองค์กรได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะ การปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร

4. การร่วมมือรวมพลังเป็นทีม (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง โดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของบุคลากรในภาพรวมทั้งหมดขององค์กร และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือ

รวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมกันซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ

5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากร หรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกต การปฏิบัติงานวิพากษ์วิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านปัจจัย คือ
 - 1.1 ทักษะทางวิชาการและกลไกการเรียนรู้ และ
 - 1.2 โครงสร้างและสิ่งสนับสนุน
2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ คือ
 - 2.1 การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
 - 2.2 การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
 - 2.3 การร่วมมือรวมพลังกัน
 - 2.4 การเปิดรับการชี้แนะในปฏิบัติงาน
 - 2.5 การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ คือ
 - 3.1 ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง
 - 3.2 การเป็นสมาชิกและเครือข่าย

วิจารณ์ พานิช (2554) ได้สรุปว่าชุมชนการเรียนรู้มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ชุมชน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน
2. เป็นสุข หมายถึง ความเป็นทั้งหมด ความเป็นปกติ สมดุล บูรณาการของปัจจัยต่าง ๆ อย่างน้อย 8 ด้าน ได้แก่ ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ศาสนธรรม ครอบครัว และชุมชน
3. การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้น ๆ ผ่านการปฏิบัติ
4. การสร้างเสริม หมายถึง การเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (Empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ คือ หัวใจของชุมชนการเรียนรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชน ในเรื่องชุมชนการเรียนรู้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ระวังตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้

จะมีลักษณะดังนี้ได้ คือ มีชีวิตเป็นพลวัต การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็น Collective Learning และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (Interaction Learning Through Action)

สิวรี วิศุทธิ์สินธพ (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
3. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้
4. สภาพการณ์ที่สนับสนุน
5. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน
6. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) เสนอรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Share vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning and Professional

Development)

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เครือข่ายความร่วมมือ
2. การเรียนรู้ร่วมกัน
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. เงื่อนไขการสนับสนุน
5. สะท้อนผลและประเมินการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบ ในบริบทสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มี ทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือ พัฒนาการการเรียนรู้

ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse and Marks, 1996) การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการเป็นผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน กล่าวคือ ภาวะผู้นำร่วมมีหัวใจสำคัญคือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเอง และผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู กล่าวคือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาดตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็น สำคัญ

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัย การใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะคือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ

หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้าง องค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

สรุป แนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ นักวิชาการ นักการศึกษา ในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีแนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมือนกันและ คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำมาสรุปเป็นแนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 แนวทาง คือ

- 1) การสร้างบรรทัดฐาน และวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2) การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล
- 4) การเปิดใจและร่วมมือ
- 5) การสร้างเครือข่ายจากการศึกษา

องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ดังภาพประกอบ



Senge (1990)

1. ความรอบรู้แห่งตน
2. แบบแผนความคิดอ่าน
3. วิสัยทัศน์ร่วม
4. การเรียนรู้ของทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

Hord (1997)

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน
2. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์
3. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย
5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล

Martin M. (2011)

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้
3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ
4. การร่วมมือรวมพลังเป็นทีม
5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร

DuFour and Eaker (1998)

1. มีค่านิยมร่วมกัน
2. มีเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน
3. มีการร่วมมือรวมพลัง
4. มีการชี้แนะการปฏิบัติ
5. มีการสะท้อนผลการปฏิบัติ

Hipp and Huffman (2003)

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน
2. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล
5. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย

วิจารณ์ พานิช (2554)

1. ชุมชน
2. เป็นสุข
3. การเรียนรู้
4. การสร้างเสริม

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559)

1. เครือข่ายความร่วมมือ
2. การเรียนรู้ร่วมกัน
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. เงื่อนไขการสนับสนุน
5. สะท้อนผลและประเมินการเรียนรู้

สิริ วิศุทธิ์สินธพ (2554)

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
3. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้
4. สภาพการณ์ที่สนับสนุน
5. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน
6. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Share vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ตาราง 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบการจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										ความถี่
	Senge (1990)	Hord (1997)	DuFour and Eaker (1998)	Martin (2011)	Hipp and Huffman (2003)	วิจารณ์ พานิช (2554)	สิริ วิศุทธิ์สินธพ (2554)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	
1. วิสัยทัศน์ร่วม	/	/	/	/	/		/	/		/	8
2. ภาวะผู้นำร่วม		/		/			/	/	/	/	6
3. แบบแผนความคิดอ่าน	/										1
4. ความรอบรู้แห่งตน	/										1
5. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย		/			/						2
6. การคิดอย่างเป็นระบบ	/									/	2
7. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	/		/	/	/	/		/	/		7
8. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ ความรู้	/				/	/	/	/		/	6
9. มีเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน			/								1
10. มีการชี้แนะการปฏิบัติ			/								1
11. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้าง และความสัมพันธ์ของบุคลากร		/		/			/			/	4
12. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน							/				4
13. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล		/	/	/	/				/		5
14. เจือ้นใจการสนับสนุน									/		1
15. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์							/				1

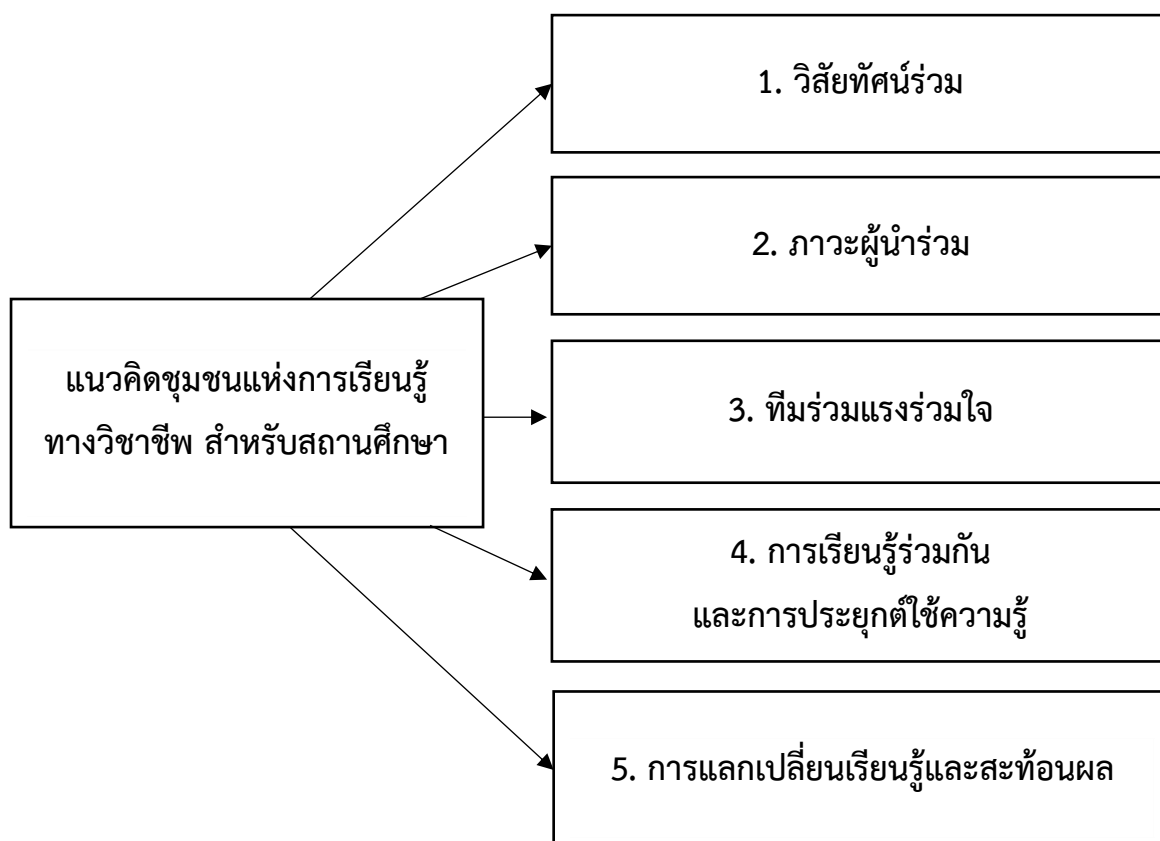
จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้กรอบแนวคิดของ Senge (1990), Hord (1997), DuFour and Eaker (1998), Martin (2011), Hipp and Huffman (2003), วิจารณ์ พานิช (2554), สิริ วิศุทธิ์สินธพ (2554), วรลักษณ์ ชูกำเนิด

(2557), นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) โดยเลือกด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนั้นผู้วิจัยได้มีการปรับรวมองค์ประกอบที่ซ้ำซ้อนกัน เช่นประชุมสัมมนาก่อนสังเกต/สร้างความเข้าใจ จัดโครงสร้างของการดำเนินงาน กำหนดวิธีปฐกษาหรือกำหนดวิธีการสังเกต/สร้างเครื่องมือ สร้างขวัญ และกำลังใจ การควบคุมการนิเทศ การปรับปรุงแก้ไข วิธีการนิเทศ การวิเคราะห์ และกลยุทธ์ สร้างความสัมพันธ์/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

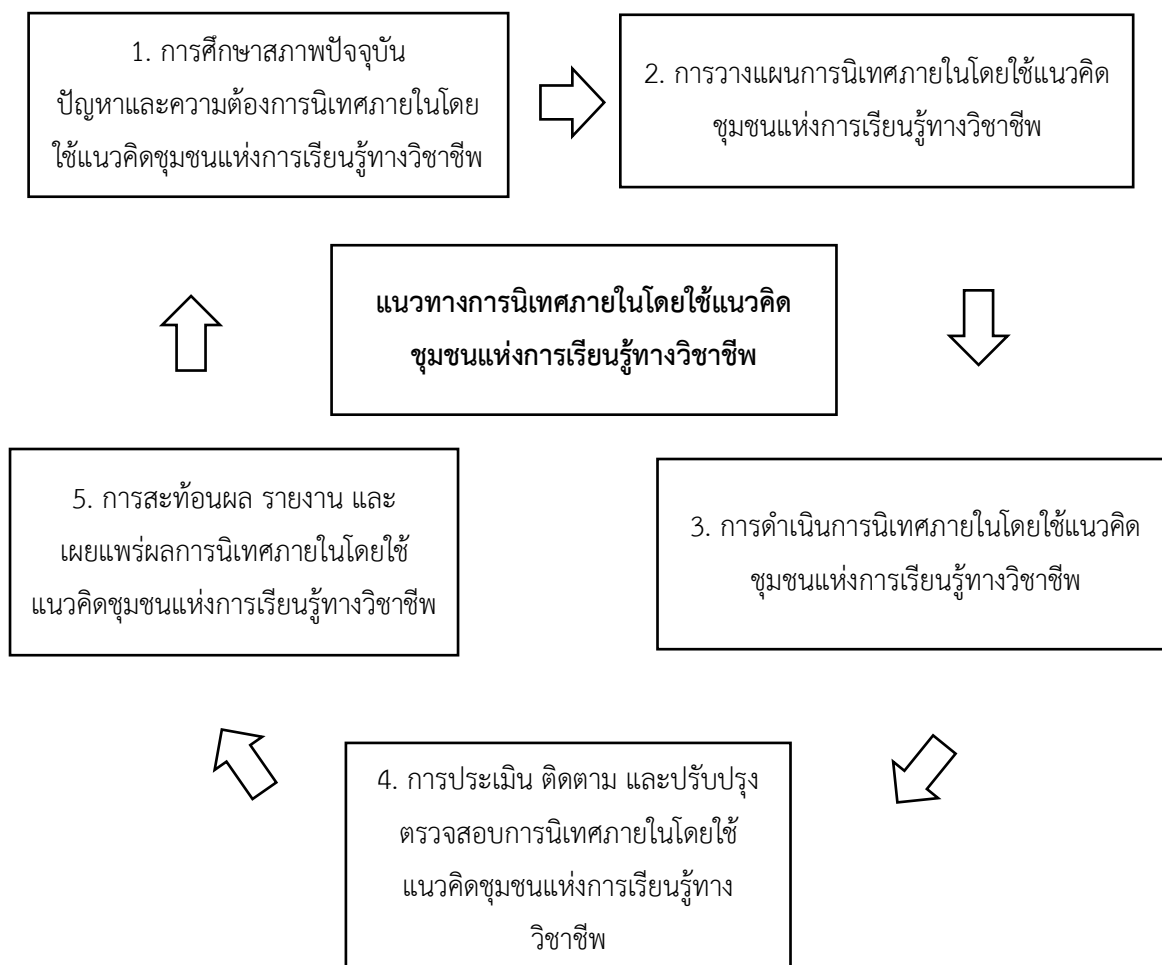
องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่สังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. วิสัยทัศน์ร่วม	9. มีเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน 6. การคิดอย่างเป็นระบบ 3. แบบแผนความคิดอ่าน
2. ภาวะผู้นำร่วม	12. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน
3. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	11. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร
4. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้	
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล	10. มีการชี้แนะการปฏิบัติ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ร่วม 2. ภาวะผู้นำร่วม 3. ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล ซึ่งผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในและสังเคราะห์แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเมื่อนำมาสังเคราะห์ร่วมกัน สามารถสรุปแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ 5 แนวทาง คือ 1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4. การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 6 แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในแต่ละองค์ประกอบมาทำการศึกษาเพื่อนำไปสังเคราะห์กับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อกำหนดตัวชี้วัด ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน

1.1 ความหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ให้ความหมายของสภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงที่กำลังเป็นอยู่หรือกำลังดำเนินอยู่ในขณะนั้น สภาพปัญหา หมายถึง สภาพความแตกต่างของสิ่งที่เป็นอย่าง หรือผลปรากฏกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นไปตามเป้าหมาย ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่พึงปรารถนาตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ตามขั้นตอนในการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ให้ความหมายของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศไว้ ดังนี้ สภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ใน

ปัจจุบัน ส่วนความต้องการ คือ จุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึงเป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิด
อย่างไรก็ตาม การกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้นมีใช้จะกำหนดลอย ๆ ตามใจใคร
ก็ได้ แต่ต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบมากมายที่ควรจะนำมาศึกษาและพิจารณาประกอบ คือ
1. นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ 2. ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3. ข้อมูลที่ได้
จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุ 4. ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มี
ต่อสภาพปัญหาและความต้องการนิเทศ จากการศึกษาและสำรวจโดยเฉพาะ เมื่อพิจารณาจาก
สภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการแล้วสถานศึกษาก็จะพบว่า มีงานมากมายที่ต้องการดำเนินการ
ในเวลาเดียวกัน แต่สถานศึกษาก็มีข้อจำกัดทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรอื่น
จึงจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ โดยพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้
1. ขนาดและขอบข่ายของปัญหาที่เกิดขึ้น 2. ความรุนแรงของปัญหาที่พบ 3. ข้อจำกัดของทรัพยากร
ที่มีอยู่ 4. นโยบายและความต้องการเร่งด่วนในเรื่องนั้น ๆ เมื่อได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ
ความต้องการการนิเทศแล้วก็จะได้วางแผนการจัดโครงการนิเทศต่อไป

อารมณ ฉนวนจิตร (2551) ให้ความหมายของ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ
ความต้องการไว้ ดังนี้ สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน
ในขณะนั้น ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังหรือเป้าหมาย
ความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ในขณะที่งานนั้นมีสภาพปัจจุบันอยู่ใน
40 ระดับที่ไม่เป็นปัญหา ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ คณะกรรมการนิเทศ
ภายในของโรงเรียนมีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ตัวบ่งชี้คุณภาพด้านต่าง ๆ ของงาน
 - 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์ทุกชั้น
 - 1.2 อัตราการเข้าชั้นทุกชั้น
 - 1.3 การไม่ผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ทุกกลุ่มประสบการณ์ทุกชั้น
 - 1.4 มาตรฐานโรงเรียนด้านปัจจัย ผลผลิตและกระบวนการ
 - 1.5 การประเมินการใช้หลักสูตรด้วยตนเองของโรงเรียนด้านต่าง ๆ
 - 1.6 มาตรฐานของงานด้านต่าง ๆ
 - 1.7 เป้าหมายหรือนโยบายทั้งของโรงเรียนและหน่วยงานเหนือ
2. สำรวจและประเมินความต้องการของครู หรือคณะกรรมการ

ในกลุ่มงานนั้น ๆ

3. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ
4. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนด

กิจกรรมการนิเทศ และการดำเนินการตามความต้องการ

สรุปได้ว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เป็นการพิจารณา สภาพที่แท้จริงและข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนในขณะนั้น เพื่อนำมาประกอบการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงานการนิเทศภายในให้ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ความสำคัญ

กรรทอง จิระเดชกุล (2550) กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ดังนี้ 1. เพื่อทราบสภาพการศึกษา และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 2. เพื่อทราบสภาพที่เป็นปัญหา 3. เพื่อทราบความต้องการ 4. เพื่อกำหนดแนวทางตัดสินใจในการ แก้ปัญหา 5. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ 6. เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ตัวชี้วัด/ขั้นตอน

สมเดช พินิจสกุล (2544) กล่าวถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การสำรวจปัญหา 2. การจัดระบบข้อมูล 3. การวิเคราะห์ผลการเรียน 4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5. สำนวจการใช้อุปกรณ์ 6. การประเมินผลการจัดการศึกษาที่ดำเนินการผ่านมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554) ได้กล่าวถึงวิธีการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าควรประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยศึกษาข้อมูลจากการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาและ กำหนดเกณฑ์ที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานของงานให้ครบถ้วน
2. เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนด ประเด็นปัญหา
3. กำหนดประเด็นปัญหาและองค์ประกอบของปัญหาให้ชัดเจน
4. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและ กำลังคน โดยพิจารณาจากปัญหาที่แท้จริง ความจำเป็นเร่งด่วน ความรุนแรงของปัญหาและผลกระทบ ต่อเรื่องอื่น ๆ
5. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา โดยอาศัยแผนภูมิแกว่งปลา
6. การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ
7. การประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหาต่อไป

ชำนาญ แสงจันทร์(2555) กล่าวถึง ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจสิ่งเกี่ยวกับปัญหาของโรงเรียน
2. ตรวจสอบข้อมูลให้แน่ชัด
3. หามาตรฐานและคุณค่าของข้อมูล
4. บันทึกรายละเอียดความต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวว่า การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงในขณะนั้นว่า เป็นอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินการวางแผนแก้ไขได้ตรงจุด ซึ่งวิธีการศึกษาสภาพปัญหาสามารถทำได้ หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโรงเรียนและผู้นิเทศจะนำไปใช้แบบใด แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและ สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและ นักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศ ได้แก่

- 1.1 การพัฒนาและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- 1.3 การจัดการเรียนรู้โดยสื่อเทคโนโลยีทางไกล (DLTV/DLIT)
- 1.4 การอ่านออกเขียนได้
- 1.5 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 1.6 การประกันคุณภาพการศึกษา

2. มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของผู้บริหารและบุคลากร ในโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของโรงเรียน

3. มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วนหรือ ที่เห็นว่าสำคัญที่สุดก่อน

4. นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมาย การพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

5. การสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายในการ ดำเนินงานร่วมกัน ด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุม สัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ในเว็บไซต์ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ ภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน
2. เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหา
3. กำหนดประเด็นปัญหาและองค์ประกอบของปัญหาให้ชัดเจน
4. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณ และกำลังคน
5. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
6. การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ
7. การประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

2. การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำเสนอความหมายของการวางแผนการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536) ได้ให้ความหมายของการวางแผนการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การวางแผนการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องที่จะนิเทศ ศึกษาสภาพของการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ปัญหาและความต้องการ (Need Assessment) ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ปฏิบัติ โดยอาศัยการสังเกต การรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ การรายงานและการวิจัยที่ปรากฏผลไว้หรือเป็นการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำผลเหล่านี้มากำหนดทางเลือกวางแผนต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้ให้ความหมายและสรุปหลักการเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผน คือ การพิจารณาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป็นเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งรวมถึงการกำหนดทางเลือก แนวปฏิบัติรายละเอียด ขั้นตอนการทำงานอย่างมีระบบที่สะดวกแก่การปฏิบัติและเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ขั้นตอนการวางแผนและการกำหนดทางเลือก การนิเทศการศึกษามี 4 ประการ ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการวางแผน การปฏิบัติดังนี้
 - 1.1 ทำความเข้าใจขอบข่ายอำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศการศึกษา
 - 1.2 การนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ มาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญว่า มีปัญหาใดที่ต้องการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง
 - 1.3 ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติหน่วยงานต้นสังกัด

2. ขั้นปฏิบัติการวางแผนเป็นขั้นที่นำประเด็นปัญหาและความต้องการที่สำคัญจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมาพิจารณา แล้วสรุปเป็นงานที่ปฏิบัติในปีงบประมาณนั้น โดยกำหนดเป็นโครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทางเลือกรายละเอียดอื่นในการดำเนินงาน

3. ขั้นประสานแผน เป็นขั้นที่นำรายละเอียดของโครงการมาพิจารณาบทบาทร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 วัตถุประสงค์และเป้าหมายว่าตอบสนองกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของส่วนรวม และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างแท้จริงหรือไม่

3.2 ประสานในเรื่องงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ เมื่อรวมทุกโครงการแล้วมีพอเพียงหรือไม่

3.3 ประสานคนและงานว่ามีโครงการหรือกิจกรรมใดสามารถปฏิบัติร่วมกันได้

3.4 ประสานเวลาเป็นการจัดเวลาล่วงหน้าให้เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อนกัน

4. ขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติ เป็นขั้นเตรียมวางแผนที่วางไว้ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น ซึ่งอาจทำได้ดังนี้

4.1 จัดทำแผนเป็นเล่ม

4.2 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานหรือกำหนดการปฏิบัติงาน

ชำนาญ แสงจันทร์ (2555) กล่าวถึง ขั้นตอนและวิธีการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมการวางแผน มีการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ทำความเข้าใจขอบข่าย อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียนทำแผนและโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

1.2 นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่า ปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง

1.3 ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของหน่วยเหนือ เพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของการนิเทศภายในโรงเรียน

2. ขั้นลงมือปฏิบัติการวางแผน

3. ขั้นประสานแผน มีรายละเอียดเป็นขั้นตอน ได้แก่ การทบทวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ งบประมาณ เวลา ประสานคนและประสานงาน

4. ขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติ โดยทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน

4.1 จัดทำแผนเป็นรูปเล่ม

4.2 ทำปฏิทินการปฏิบัติงาน

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) กล่าวถึง ขั้นตอนและวิธีการวางแผนพัฒนาการนิเทศภายใน ประกอบด้วย

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ
2. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ
3. จัดทำโครงการนิเทศ
4. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์
5. กำหนดวิธีการ/ขั้นตอนดำเนินการ
6. จัดทำปฏิทินการนิเทศ

สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การเตรียมการนิเทศ โดยกำหนด รายละเอียดของการนิเทศเป็นแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ในลักษณะของปฏิทิน การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล การสรุปและสะท้อนผลการนิเทศ

1. ลำดับความสำคัญของปัญหากำหนดเป้าหมายและทางเลือก
2. การจัดทำโครงการนิเทศ
3. การกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายใน
4. การจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ
5. ประเมินการวางแผนนิเทศ

3. การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการดำเนินการนิเทศ ดังนี้

Harris (1985) ได้ให้ความหมายของนิเทศภายในไว้ว่า หมายถึง การจัดโครงสร้าง ของการดำเนินงาน โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงานสร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนด หน้าที่ในการปฏิบัติงานมีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่วางโครงการของหน่วยงาน และพัฒนานโยบายต่าง ๆ

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) กล่าวถึงขั้นตอน การปฏิบัติการนิเทศภายใน มีดังนี้

1. ประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. ปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนงาน
3. ประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน
4. ประชุมสรุปผลการนิเทศ และนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) กล่าวถึงขั้นตอน การปฏิบัติการนิเทศภายใน มีดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
2. ประชุมชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
3. ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามโครงการนิเทศของสถานศึกษา
4. ทำการบันทึกการนิเทศ

สรุปได้ว่า การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศตามแผนและปฏิทินการนิเทศภายในที่ได้กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการนิเทศ

4. การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำเสนอความหมายของการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน ดังนี้

Harris (1985) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงไว้ว่าเป็นการควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงานโดยการพิจารณาอบหมายงานให้เหมาะสมในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การดักเตือน และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานวัดผลการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงไว้ว่า การประเมินผลและการรายงานผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นขั้นตอนที่จะต้องสร้างความสมบูรณ์ให้กับกระบวนการนิเทศการศึกษา ทำให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีระบบ โดยกำหนดให้มีการประเมินงานและโครงการ การประเมินงานและโครงการ หมายถึง การจัดหาและการรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อสะท้อนภาพงานที่ทำไป ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่อไป โดยครอบคลุมถึงการประเมินงานดังต่อไปนี้

1. การประเมินก่อนการดำเนินการ เป็นการดูความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของงานหรือโครงการ รวมทั้งดูเหตุผลความสอดคล้องในตัวโครงการที่เขียนไว้ด้วย
2. การประเมินระหว่างการทำงาน เป็นการประเมินทั้งกระบวนการและผลงานในช่วงต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน
3. การประเมินขั้นสุดท้ายของการทำงาน เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพียงใด

อัญชลี ธรรมะวิสุทธิกุล (2552) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงไว้ว่า การติดตามและประเมินผล จะเรียกสั้น ๆ ว่า ระบบการติดตามและประเมินผล

นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการทราบว่า โครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ดำเนินการประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผลจะให้อะไรที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ระบบการติดตามและประเมินผลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริการแผนงานและโครงการ เพราะในวงจรบริหารแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และการประเมินผล (Evaluation) ถ้าขาดส่วนหนึ่งส่วนใด หรือส่วนหนึ่งส่วนใดขาดประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารแผนงานและโครงการทั้งหมด การติดตามและประเมินผล มีคำซึ่งมีความหมายเฉพาะตัวที่แยกจากกันได้ชัดเจน แต่ในการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมแล้วมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างใกล้ชิด จนทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ คือ คำว่าติดตาม (Monitoring) และคำว่าประเมินผล (Evaluation) ทั้งสองคำดังกล่าวมีวิธีทำงานที่แตกต่างกัน คือ การติดตาม เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะต่างจากการประเมินผลดังนี้

1. การติดตาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฏิบัติงานตามแผน ซึ่งมีการกำหนดไว้แล้วเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน หรือกำหนดวิธีการดำเนินงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ดังนั้น จุดเน้นที่สำคัญของการติดตามคือการปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของโครงการ

2. การประเมินผล เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

3. การติดตาม จะเกิดขึ้นในขณะที่โครงการกำลังดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ส่วนการประเมินจะเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของโครงการ นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ในขณะที่ดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ และเมื่อโครงการดำเนินงานเสร็จแล้ว หรือประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ

4. การประเมินผล บางมิตินำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการว่า บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่ มีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง

5. ความและส่วนที่ซ้ำซ้อนกันของการติดตามและประเมินผล คือ การติดตาม (Monitoring) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่าได้มีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ของโครงการที่กำหนดได้อย่างไร

ข้อมูลที่ได้จะนำมาประกอบเป็นเครื่องมือ ควบคุม กำกับ การดำเนินงาน ในขณะที่ปฏิบัติโครงการโดยตรง ทั้งในด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) และด้านผลผลิต แตกต่าง (Output) สำหรับการประเมินผล (Evaluation) มีขอบข่ายกว้างขวาง

ขึ้นอยู่กับว่าจะประเมินในขั้นตอนใดของโครงการ เช่น ก่อนเริ่มโครงการ ขณะดำเนินโครงการ ซึ่งอาจดำเนินการเป็นช่วง เป็นระยะต่าง ๆ เช่น ทุก 3 เดือน ทุก 6 เดือน ทุกปี ประเมินเมื่อโครงการดำเนินงานไประยะครึ่งโครงการ เป็นต้น หรือเป็นการประเมินผลเมื่อโครงการดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ติดตามและประเมินผลการนิเทศไว้ดังนี้

1. แต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผล
2. ประชุมคณะอนุกรรมการ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล
3. จัดทำปฏิทินการทำงาน
4. จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ

สรุปได้ว่า การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน เป็นการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยมีการประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งก่อนการนิเทศ และหลังการนิเทศ มีการสรุปผลการประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดระยะเวลาในการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

5. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (ม.ป.ป.) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสะท้อนผล รายงานและเผยแพร่ผลการนิเทศไว้ว่า เป็นการอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกับผู้ถูกสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่สะท้อนภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศ (ผู้ถูกสังเกต) อาจเป็นฝ่ายเริ่มก่อนหรือหลังก็ได้ ทั้งนี้ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่าฝ่ายผู้สังเกตควรใช้คำพูดที่ใช้วิธีการสะท้อนภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้ถูกสังเกตเหมือนกระจกเงาให้ผู้สังเกตเห็นภาพเหตุการณ์ในขณะสอนได้อย่างชัดเจนว่า ตนเองได้ทำอะไรในชั้นเรียนบ้าง นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดการสังเกตและผู้สังเกตควรตั้งจุดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนมากแล้ว แล้วกระตุ้นให้ผู้ถูกสังเกตคิดหาวิธีแก้ไขปัญหามุ่งมั่นที่ยังเป็นปัญหาหรือไม่พอใจในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง และผู้สังเกตไม่ควรแนะนำวิธีการที่ควรจะเป็นตามความคิดเห็นของตนเอง ทั้งยังเป็นการฝึกให้ผู้ถูกสังเกตได้ใช้ความคิดทบทวนค้นหาวิธีการที่เหมาะสมตามสภาพชั้นเรียนที่ตนเองเข้าใจที่สุด เพื่อให้พบแนวทางการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดด้วยตนเอง วิธีการนี้ไม่ทำลายความรู้สึกผู้ถูกสังเกตและไม่เกิดความรู้สึกอคติต่อผู้สังเกต ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันภายใต้บรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอน อันก่อประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาต่อไป

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2551) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสะท้อนผลรายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการนิเทศภายใน ได้สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน การแจ้งผลข้อมูลของการนิเทศ ให้ครูทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการรายงานผลข้อมูลของการนิเทศให้ผู้บริหารทราบ ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศจากผู้บริหาร การกำกับติดตามควบคุมดูแลมีความต่อเนื่อง ไม่ทั่วถึง มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่โรงเรียน กำหนดและมีรายงานประจำปี โดยนำผลจากการประเมินการนิเทศภายในมาใช้เป็นแนวทางในการ กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนา โรงเรียน และการปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน

ขุภา ณรงค์ฤทธิ์ (2555) กล่าวถึง ขั้นตอนและวิธีการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การเขียนเป็นรายงาน บทความ
2. การจัดป้ายนิเทศ การทำโปสเตอร์แสดงผลงาน
3. การจัดอบรมให้ความรู้
4. การประชุมเชิงวิชาการ

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) กล่าวถึง ขั้นตอนและวิธีการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน ดังนี้

1. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. ประกาศเชิดชูเกียรติสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

ที่ประสบผลสำเร็จและเผยแพร่

3. ประกวดนวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ
4. สังเคราะห์นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ
5. เผยแพร่รวนวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) กล่าวถึงขั้นตอน และวิธีการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน ดังนี้

1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการนิเทศ
2. การรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ต้นในขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย
3. วิเคราะห์ และประมวลผลการนิเทศ
4. จัดทำรายงานผลและเผยแพร่ผลการนิเทศ

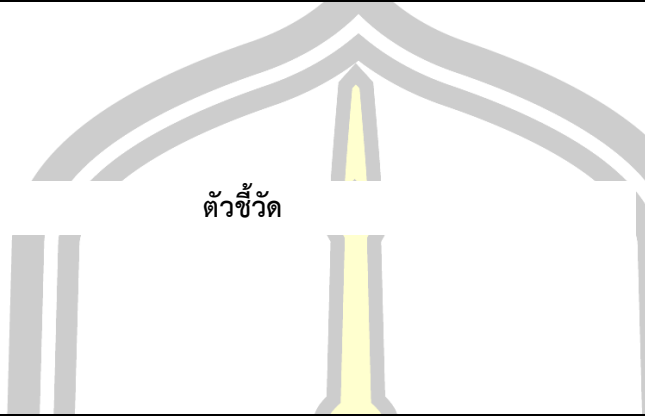
สรุปได้ว่า การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นตอนและ วิธีการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน ดังนี้

1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการนิเทศ
2. ประกาศเชิญเกียรติสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา
ที่ประสบผลสำเร็จและเผยแพร่
3. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. การประกวดนวัตกรรม
5. จัดทำรายงานผลและเผยแพร่ผลการนิเทศ
6. สังเคราะห์นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ
7. การเผยแพร่นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ

ตาราง 5 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายใน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ			
	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546)	อารมณ วัฒนจิตร (2551)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)
องค์ประกอบที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ				
1.1 การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียนโดยศึกษาข้อมูลจากการปฏิบัติงาน ในรอบปีที่ผ่านมาและกำหนด เกณฑ์ที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานของงานให้ ครบถ้วน	/			
1.2 มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและ นักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็น การนิเทศ	/	/	/	/

ตาราง 15 (ต่อ)

	นักวิชาการ			
	ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546)	อารมณ ฉนวนจิตร (2551)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)
1.3 มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของผู้บริหารและบุคลากร ในโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตาม บริบทของโรงเรียน	/	/	/	/
1.4 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วนหรือ ที่เห็นว่าสำคัญที่สุดก่อน	/	/	/	/
1.5. นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมาย การพัฒนาที่เชื่อมโยง กับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา	/	/	/	/
1.6. การสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายในการ ดำเนินงานร่วมกัน ด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุม สัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ ในเว็บไซต์ ของโรงเรียน	/	/	/	/

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ
ความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากหน่วยงานทาง
การศึกษา นักวิชาการ พบว่า ตัวชี้วัดด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน
เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศ

1.2 มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน
เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของโรงเรียน

1.3 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วนหรือที่เห็นว่าสำคัญที่สุดก่อน

1.4. นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยง กับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.5. การสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน ด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุม สัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ในเว็บไซต์ของโรงเรียน

ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ			
	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	กมลวรรณ รามเดชะ (2550)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
2.1 สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ และกำหนดขอบเขตของการนิเทศภายในใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	/	/	/	/
2.2 มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศเป้าหมายของการนิเทศช่วงเวลาการนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อนผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	/	/	/	/

ตาราง 6 (ต่อ)

 ตัวชี้วัด	นักวิชาการ			
	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	กมลวรรณ รามเดชะ (2550)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
2.3 มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	/	/	/	/
2.4 มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชน	/	/	/	/
องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
2.5 มีการประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศ และร่างแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปฏิทินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	/	/	/	/
2.6 ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน และลงมติเห็นชอบแผน และเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน	/	/	/	/
2.7 มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้านซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม	/	/	/	/

ตาราง 6 (ต่อ)

	นักวิชาการ			
	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	กมลวรรณ रामเดชะ (2550)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
2.8 มีการประสานงานและสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	/	/	/	/
2.9 มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม	/			
2.10 มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ ภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้ นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ ให้สมบูรณ์ และบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	/		/	

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากหน่วยงานทางการศึกษา นักวิชาการ พบว่า ตัวชี้วัดด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ มี 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ และกำหนดขอบเขตของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศเป้าหมายของการนิเทศช่วงเวลาการนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อนผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐาน และวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4 มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหา อุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนาเกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชน

2.5 มีการประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปฏิทินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.6 ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน และลงมติเห็นชอบแผน และเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน

2.7 มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้าน ซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม

2.8 มีการประสานงานและสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 7 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายใน ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ			
	Harris (1985)	กรองทอง จิระเดชกุล (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
3.1 มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลงร่วมกัน	/	/	/	/
3.2 ปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้	/	/	/	/
3.3 ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	/	/	/	/
3.4 ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน	/	/	/	/
3.5 มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไข ปัญหา และวางแผนสำหรับการ ดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล		/		
3.6 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศ และระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือกันในการ พัฒนางาน	/	/	/	/

ตาราง 7 (ต่อ)

	นักวิชาการ			
	Harris (1985)	กรทอง จิระเดชกุล (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
3.7 มีการสรุปประเด็น ข้อเสนอแนะที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธี ที่พบจากการนิเทศทำการจัด กลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อเสนอแนะปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	/	/	/	/
3.8 มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	/	/	/	/
3.9 เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์				/

จากตาราง 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากหน่วยงานทางการศึกษา นักวิชาการ พบว่า ตัวชี้วัดด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ มี 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลงร่วมกัน

3.2 ปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้

3.3 ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3.4 ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

3.5 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือกันในการ พัฒนางาน

3.6 มีการสรุปประเด็น ข้อเสนอแนะที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธี ที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

3.7 มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ตาราง 8 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในด้านการประเมิน ติดตาม และปรับปรุง
ตรวจสอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ			
	Harris (1985)	กรองทอง จิระเดชกุล (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
องค์ประกอบที่ 4 การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
4.1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผล การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	/	/	/	/
4.2 มีการประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม	/	/	/	/
4.3 มีการประเมินผลประเด็นที่ ต้องการพัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	/	/	/	/
4.4 มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษา ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน			/	
4.5 มีการจัดกลุ่มสนทนารับการนิเทศที่มีปัญหา กลุ่มเดียวกันเพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน และหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน	/	/	/	/

ตาราง 8 (ต่อ)

	นักวิชาการ			
	Harris (1985)	กรทอง จิระเดชกุล (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
4.6 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม	/	/	/	/
4.7 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด	/	/	/	/
4.8 มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน	/	/	/	/
4.9 มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน	/	/	/	/

จากตาราง 8 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานจากหน่วยงานทางการศึกษา นักวิชาการ พบว่า ตัวชี้วัดด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน มี 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผล การนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

4.2 มีการประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม

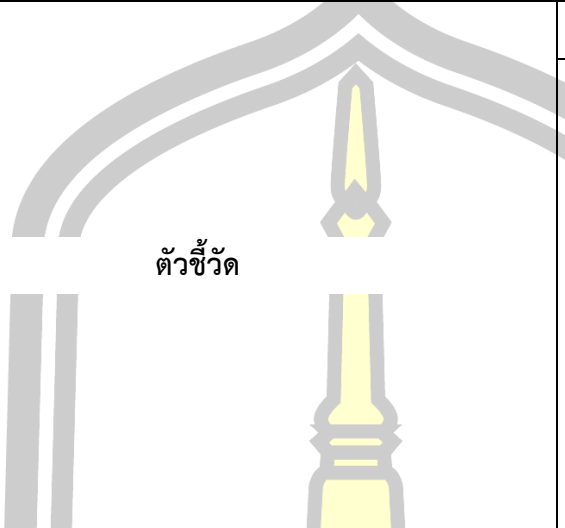
4.3 มีการประเมินผลประเด็นที่ ต้องการพัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน

- 4.4 มีการจัดกลุ่มสนทนารับการนิเทศที่มีปัญหากลุ่มเดียวกัน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน และหาวิธีแก้ไขและพัฒนาาร่วมกัน
- 4.5 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
- 4.6 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด
- 4.7 มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน
- 4.8 มีกระบวนการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน

ตาราง 9 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในด้านการการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ			
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม มุธยมศึกษา (ม.ป.ป.)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2551)	สุภา ณรงค์ฤทธิ์ (2555)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศ และเร่งรัดคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
องค์ประกอบที่ 5 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผล การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ				
5.1 เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการ ให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	/	/	/	/

ตาราง 9 (ต่อ)

	นักวิชาการ			
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร (ม.ป.ป.)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2551)	สุภา ณรงค์ฤทธิ์ (2555)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศ และเร่งรัดคุณภาพ การศึกษาระดับพื้นฐาน (2556)
 ตัวชี้วัด				
5.2 มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	/	/	/	/
5.3 มีการสะท้อนผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	/			
5.4 มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม			/	/
5.5 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	/	/	/	/
5.6 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์	/	/	/	/
5.7 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	/	/	/	/

จากตาราง 9 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากหน่วยงานทางการศึกษา นักวิชาการพบว่า ตัวชี้วัดการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

5.1 เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

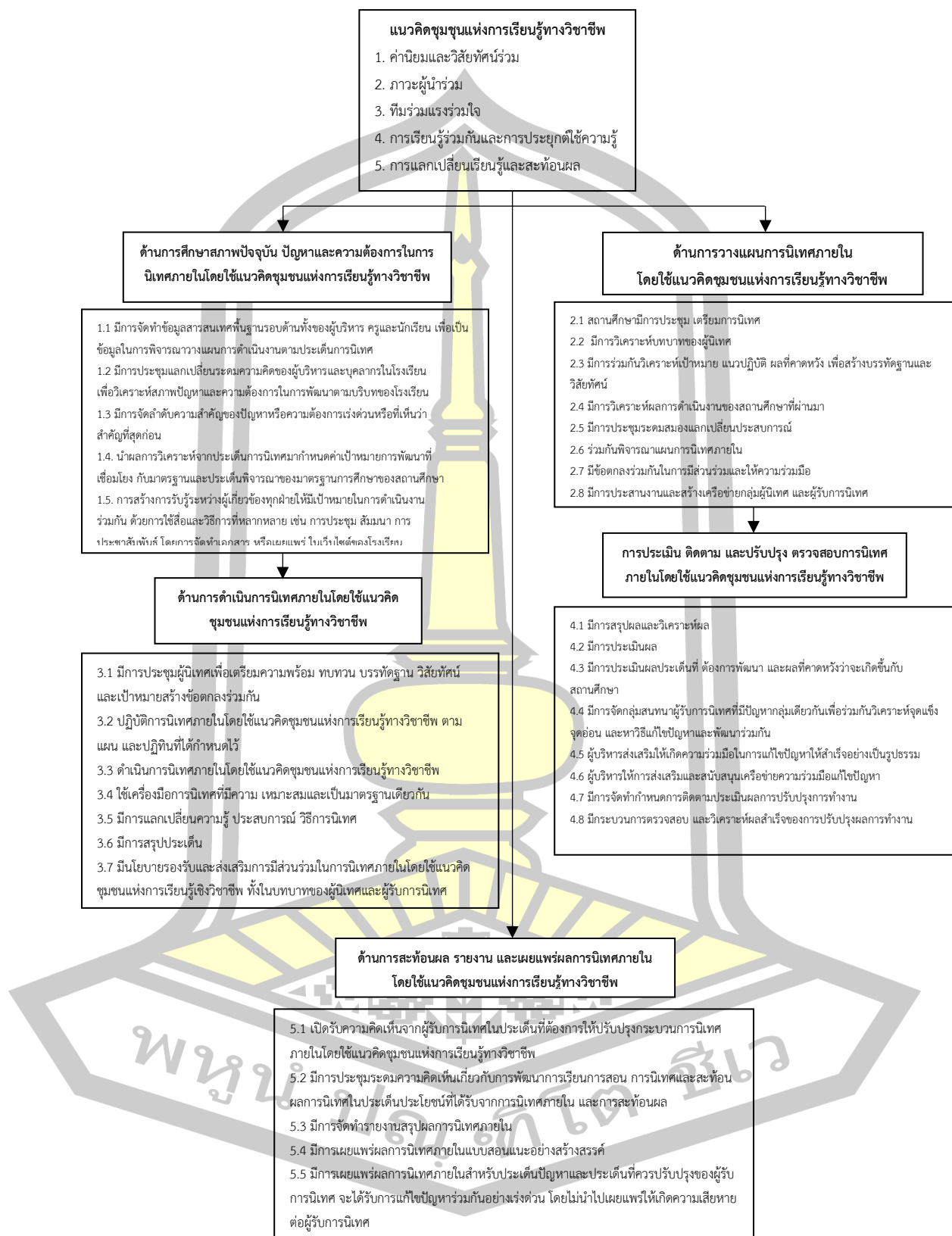
5.2 มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และการสะท้อนผล เพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5.3 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5.4 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

5.5 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

จากข้อมูลทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4. การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ตัวชี้วัดของแนวทางนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ มีจำนวนทั้งสิ้น 33 ตัวชี้วัด ซึ่งผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 7 แสดงตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินงานนเทศภายใน

แนวทางและการพัฒนาแนวทาง

ความหมายของแนวทาง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ได้ให้ความหมายไวว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

Good (1973) ได้รวบรวมความหมายของแนวทาง หมายถึง เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ เป็นตัวอย่างเพื่อการเรียนแบบ เป็นแผนภูมิ ซึ่งเป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความหมายสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

จึงสรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง วิธีที่ใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาหรือพัฒนาขึ้น เพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

ความหมายของการพัฒนา

ในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาต้องเป็นการผสมผสานแนวคิดกับแนวปฏิบัติเข้าด้วยกัน และย่อมมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง และสังเคราะห์และบูรณาการ ได้ดังนี้

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of education) โดย Good (1973) ได้อธิบายความหมาย ของคำว่า “การพัฒนา” ทางการศึกษาว่าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางด้านความสามารถนั้น ๆ อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำด้วยตัวเอง หรือผู้อื่นจัดให้

พิสิทธิ สารวิจิตร (2525) ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การปลูกสร้างคุณธรรม คุณสมบัติ นิสัย เจตคติ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพที่มีในตนเอง

อำภา บุญช่วย (2537) ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาดตนเองเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทีมงาน ครอบครัวยุโรป โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือแม้แต่สังคม หรือประเทศชาติก็ตาม ถ้าปราศจากการพัฒนาดตนเองเป็นรากฐานเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะไปพัฒนาอย่างอื่น แม้แต่จะพัฒนาครอบครัวของเราเองก็ตาม ดังนั้นการที่จะไปพัฒนาใครก็ควรที่จะหาทางพัฒนาปรับปรุงตนเองก่อน เพราะเมื่อไปพัฒนาคนอื่นเขาจึงจะฟัง ยอมรับ เชื่อถือและศรัทธา

แกมवास ดรุธเดช (2539) ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ได้แก่ การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาด้วยตนเอง การนิเทศการศึกษา เป็นต้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครุมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย จากความหมายที่นักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปความหมายของการพัฒนาได้ว่า หมายถึง การกระบวนการหรือกรรมวิธีที่จะทำให้ตนเองเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และมีประสบการณ์รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร จากความประสงค์ที่ได้สิ่งนั้นเกิดขึ้น

โดยสรุป การพัฒนาแนวทาง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถความชำนาญ ทักษะและประสบการณ์ทุก ๆ ด้าน โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตามแบบอย่างหรือแนวคิดให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเน้นวิสัยทัศน์และทัศนคติของบุคคล ความเป็นผู้นำ ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยการเกี่ยวข้องอย่างมากกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การขาดซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมเป็นการยากที่จะพัฒนาองค์กรได้

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สภาพทั่วไป

จากการปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศไทย ได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคมไทย โดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้มีมาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ และจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดโครงสร้างใหญ่ เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น

ระดับพื้นที่ได้หลอมรวม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน และจัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2553 ตามประกาศ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 109 ลงวันที่ 14 กันยายน

2553 ได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นใหม่และเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33”

วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 ราชกิจจานุเบกษา ได้เผยแพร่ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 โดย กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต โดยได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์” มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอายุ 12-17 ปี ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ครอบคลุมพื้นที่ 17 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสุรินทร์ อำเภอจอมพระ อำเภอสักระฐิ อำเภอลำดวน อำเภอสำโรงทาบ อำเภอเขวาสินรินทร์ อำเภอชุมพลบุรี อำเภอท่าตูม อำเภอรัตนบุรีอำเภอสนม อำเภอโนนนารายณ์ อำเภอปราสาท อำเภอกาบเชิง อำเภอสังขะ อำเภอบัวเขต อำเภอพนมดงรัก และอำเภอ ศรีณรงค์ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 85 โรงเรียน ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ 197 หมู่ 20 ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง สุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์มีอาณาเขตติดต่อกับ อำเภอต่าง ๆ ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดร้อยเอ็ดและมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ราชอาณาจักรกัมพูชา ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดศรีสะเกษ ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพมาตรฐานระดับสากล สร้างคุณภาพผู้เรียนสู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะ ตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทาง การศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
6. ส่งเสริมระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์

ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม โดยน้อมนำพระบรมราโชบาย รัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ

1. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษาและอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
2. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสม ตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ และนานาชาติ
3. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม ใช้เทคโนโลยี และน้อมนำศาสตร์พระราชามาใช้ในการจัดการเรียนรู้
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน ยึดหลักธรรมาภิบาลและน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ
6. สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

ค่านิยมองค์กร “รับผิชอบ มีน้ำใจ ให้บริการ ประสานงานอย่างกัลยาณมิตร”

วัฒนธรรมองค์กร “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ”

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้าง
ขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมี

คุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 โดยดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 36) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ที่กำหนดไว้ใน
กฎหมายนี้ (พรบ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่
ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ
ความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน
ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ
ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่
การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม
สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา
สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน
ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่
ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มีมอบหมาย

บริบทด้านการนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ขอบข่ายการนิเทศ

จุดเน้น 6 ยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ

กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
อย่างทั่วถึง

จุดเน้นที่ 1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

จุดเน้นที่ 2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเทียบเคียงมาตรฐานสากลบนพื้นฐาน
ความเป็นไทย

จุดเน้นที่ 1 เสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

จุดเน้นที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

จุดเน้นที่ 3 เสริมสร้างสุขภาพจิต สุขภาพกายที่ดีและมีทักษะอาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

จุดเน้นที่ 1 พัฒนารอบหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา

จุดเน้นที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนรู้

จุดเน้นที่ 3 พัฒนาระบบนิเทศ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 1 การจัดทำแผนรอบอัตรากำลัง

จุดเน้นที่ 2 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 3 การสร้างระบบแรงจูงใจและขวัญกำลังใจข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ICT เพื่อการศึกษา

จุดเน้นที่ 1 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสารเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนในยุคไทยแลนด์ 4.0

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการบริหารจัดการ

จุดเน้นที่ 1 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ

จุดเน้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้มีแนวทางการบริหาร
สนองนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดำเนินการตามโครงสร้างการบริหารจัดการ แบบนิติบุคคล ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการ
พัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน โดยในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วรรณภา ธรรมจันทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน ความเหมาะสมขององค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และ สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษาหนองคาย เขต 21 จำนวน 230 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .36-.89 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ศึกษาจากการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ได้แก่ ดร.ประยูร ยวนยี่ นางสาวลักษณาศิริ คำภูแก้ว นายสุริยา มะโยธิ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความจำเป็น $PNI_{Modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย 1) การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินงานการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ พบว่า มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ทั้ง 3 ด้าน 2. สภาพปัจจุบันและ

สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติมาก การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า มีระดับความต้องการ และสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินงานการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

วนิดา ภูวิชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของงานนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์การวิจัยแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้แบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูจำนวน 84 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบ และแบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 ประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน และองค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2. การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด 50 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อริศ ไชยศิริพันธ์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนากการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในและการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในและการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 280 คน และระยะที่ 3 เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 38 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินการ ปฏิบัติงาน และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน $PNI_{Modified}$ และสถิติทดสอบที (Paired t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในและการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.68) และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า การนิเทศภายในด้านการวางแผนมีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด จากทั้งหมด 5 ด้าน และ 2) สภาพ ปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.84) และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.95) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน 2. รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ารูปแบบการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการ การวางแผน

การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล และการสรุปและการรายงานผล ส่วนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชน และรูปแบบฯ มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้โดยรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.32, SD = 0.38) 3. รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนามากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีคะแนนความรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 9.57 คะแนน (95% CI: 8.63-10.52) มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยรวมหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.54 คะแนน (95%CI: 1.35-1.72) และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.14, SD = 0.3)

ธีรภูมิ หอมอินทร์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 การดำเนินการวิจัย มี 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 324 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 3 พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยอาศัยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความจำเป็น $PNI_{Modified}$ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของ

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการวางแผน 2) การสังเกตการสอน 3) การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 2. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมระดับ มากที่สุด โดยสรุปประเด็นได้ว่า การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีการวางแผน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

สันติ หัตถิ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 4) เพื่อประเมินผลการใช้ระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัย และพัฒนา (Research and Development) แบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และประเมินองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 700 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 3 พัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) การศึกษา วิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศ (Best Practice) ยกร่างระบบ และดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันและประเมิน

ระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และระยะที่ 4 ประเมินผล การนำระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ โดยการประเมินความรู้ความเข้าใจของครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัย จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการสมัครใจ และประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการสมัครใจ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของระบบการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เสริมสร้างภาวะ ผู้นำ 2) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) มุ่งมั่นที่จะ เรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ช่วยเหลือ สนับสนุนตามเงื่อนไข 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติ ที่ดีของแต่ละบุคคล ประเมินองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 3. ระบบการนิเทศภายในด้านการ จัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย ด้านปัจจัย (Input) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) บุคลากรนิเทศ 2) หลักการนิเทศ 3) ทักษะการนิเทศ 4) งบประมาณ สนับสนุนการนิเทศ 5) เครื่องมือที่ใช้ในการ นิเทศ ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) กำหนดกลยุทธ์ ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) การวางแผนนิเทศการ จัดการเรียนรู้ 3) ด้านเทคนิคการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ 4) ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ 5) การกำกับติดตามการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ 6) การประเมินผลการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ครูมี การจัดการเรียนการสอน ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ด้านข้อมูล ย้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา และการรายงานผล ผลการประเมินระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความเหมาะสมและ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการนำระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ พบว่า ครูผู้สอน ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาเพิ่มขึ้นร้อยละ 22.50 ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อระบบการนิเทศ

ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ธัญพิชชา อุ่นรัมย์ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 472 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling technique) ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูโรงเรียนต้นแบบ และแบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สภาพปัจจุบันพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด 33 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Hord (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพโดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไร ผลวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

Wayne (2001) ได้ศึกษาการรับรู้ทางบทบาทการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบมากคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนทำหน้าที่น้อยเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลามากที่สุด คือ งานนิเทศการศึกษา งานเกี่ยวกับหลักสูตร งานการสอน และงานแนะแนว เทคนิคและการนิเทศที่ได้ผล ได้แก่ วิธีเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยคือ วิธีใช้เอกสาร

Tilahun (2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนพึงประสงค์ในประเทศกำลังพัฒนา : ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศเอธิโอเปีย โดยศึกษาจากครูจากศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็น สอดคล้องกันว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะร่วมมือกันปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลดีกว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะการใช้อำนาจ ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดเตรียมการนิเทศภายในโรงเรียนมีการจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

Mattox (2003) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงของผู้บริหาร คือ ความต้องการที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผลต้องปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรจากการทำงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การนิเทศภายในควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อทราบความต้องการ และสามารถกำหนดประเด็นการนิเทศได้อย่างถูกต้อง โดยการนิเทศภายในอาจมีการดำเนินการนิเทศได้บ่อยครั้งในแต่ละภาคเรียน โดยพิจารณาความเหมาะสมของช่วงเวลา และไม่ให้ส่งผลกระทบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ในการนิเทศภายในนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างได้ผล แต่ควรมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ไม่เคร่งครัด แต่มุ่งเน้นการปฏิบัติที่มีความสม่ำเสมอ

Newman (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่องทฤษฎีหลักเกี่ยวกับการนิเทศระหว่าง การดำเนินการอบรมผู้ให้คำปรึกษาก่อนการปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อตรวจสอบกระบวนการนิเทศการศึกษาโดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นฐาน สำหรับการอบรมผู้ให้คำปรึกษาก่อนปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีที่ปรากฏ

อย่างโดดเด่นจากประสบการณ์ของผู้ที่ได้รับการอบรม คือ กระบวนการนิเทศที่ผู้เข้าร่วมการอบรมก็คือ กระบวนการนิเทศที่ผู้ได้รับการอบรม ในส่วนของประสบการณ์ภายในหลักสูตรการอบรมนั้นผู้เข้ารับการอบรมและผู้วิจัยเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตปฏิสัมพันธ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่แตกต่างไปจากความต้องการ ซึ่งสัมพันธ์กับระดับทักษะการรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ความต้องการความช่วยเหลือ ความต้องการด้านกรณีศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและสาระความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการรับรู้กระบวนการนิเทศของผู้เข้าร่วมการอบรมสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ปรากฏออกมาอย่างหลากหลายความรู้สึก มีทั้งสับสน กังวล อึดอัดใจและความรู้สึกที่ดี ทฤษฎีที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้มีความสัมพันธ์และสำคัญสำหรับจัดอบรมให้คำปรึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อีกทั้งยังช่วยให้มีบทความพิเศษทางวิชาการและเน้นเรื่องการอบรมผู้ให้คำปรึกษาก่อนปฏิบัติหน้าที่ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษาและเชื่อมโยงรูปแบบการพัฒนาการนิเทศเข้ากับรูปแบบการนิเทศและรูปแบบการสอนอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างออกไป

Grant (2012) ได้ศึกษาการนิเทศภายในแบบชี้แนะเพื่อการกำกับดูแล การฝึกปฏิบัติ และผลกระทบต่อการศึกษาของออสเตรเลีย การศึกษาในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน โดยได้มาจากการสำรวจของผู้เข้าร่วมการนิเทศภายในแบบชี้แนะ คิดเป็น 82.7 % ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในแบบชี้แนะโดยใช้การกำกับดูแล การปฏิบัติ และการรายงานผล ซึ่งการนิเทศแบบชี้แนะในครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างท่วมท้นจากผู้เข้าร่วมได้แก่ผู้ให้การนิเทศหรือบังคับบัญชา และผู้รับการนิเทศหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การนิเทศภายในถูกมองว่า ต้องใช้ทักษะเป็นอย่างมากในการชี้แนะที่สะท้อนออกมาถึงการพัฒนาการฝึกอบรม และการปฏิบัติซึ่งจะได้ข้อมูลเชิงลึก และได้มุมมองของการนิเทศภายในที่ใหม่ ๆ และเกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง

MemduhoGLu (2012) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศการศึกษาในมุมมองของครู ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ในประเทศตุรกี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษามุมมองของครูผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ที่มีผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่มีต่อปัญหาของการนิเทศการศึกษาในประเทศตุรกี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ครู และผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า มุมมองของครูและผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัศึกษายังมองว่าการนิเทศการศึกษาด้านการเรียนการสอนยังขาดระบบ ในการกำกับดูแล และไม่มีการบูรณาการนิเทศการศึกษาอย่างถาวร โดยผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าการนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญ ควรได้รับการพัฒนาให้สถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

Pelling (2013) ได้ศึกษาการพัฒนางานด้านการนิเทศและความสัมพันธ์ที่มีต่อ ประสพการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสพการณ์ด้านการเป็นที่ปรึกษาและการฝึกอบรมบุคลากร ในงานด้านการนิเทศ การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนางานด้านการนิเทศ และประสพการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสพการณ์ในงานด้านการเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งการจัด ฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศด้วยรูปแบบของการพัฒนางานด้านการนิเทศในแบบของ Supervisor Complexity Model ถูกนำมาใช้เพื่อศึกษาแนวคิดของการพัฒนางานด้านการนิเทศ และเพื่อวัด ระดับพัฒนาการของงานด้านการนิเทศ จากนั้นจึงทำการศึกษาลักษณะเฉพาะในงานด้านการนิเทศ และปัจจัยบางประการที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์ และการจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศถูกระบุว่า คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญมากต่อระดับของ การพัฒนางานด้านการนิเทศนั่นเอง แต่สิ่งที่เกี่ยวเนื่องจากผลการวิจัยเหล่านี้ก็คือ ควรทำการศึกษา ทฤษฎีในด้านการพัฒนางานนิเทศ รวมทั้งการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพวกเขา ด้วยเช่นกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

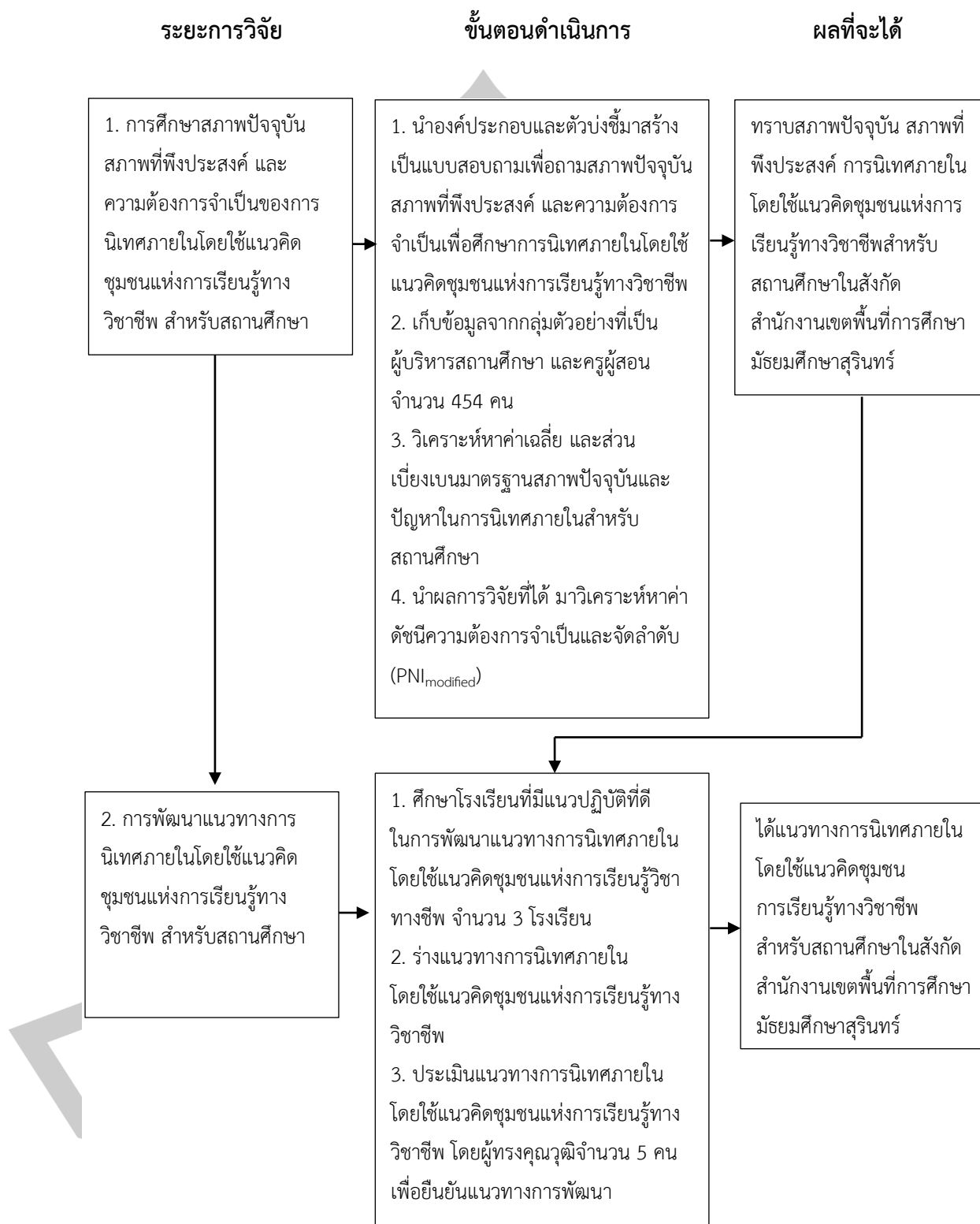
การวิจัยการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่จะได้ แสดงโดยแผนภาพ ดังภาพประกอบ 8





ภาพประกอบ 8 ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่ได้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.4 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความจำเป็น (Priority Need Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

(I = สภาพที่พึงประสงค์ ; D = สภาพปัจจุบัน)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 164 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,418 คน รวม จำนวน 3,582 คน จากจำนวนโรงเรียน 85 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 341 คน รวม 454 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling technique) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่เปิดตาราง โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.2.1 ใช้จำนวนรวมของโรงเรียนแต่ละขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.2.2 จากขนาดโรงเรียนที่สุ่มได้ จำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 113 คน และครูผู้สอน 341 คน

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) ดังตาราง 10

ตาราง 10 รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ใหญ่พิเศษ	5	55	60
ใหญ่	14	86	100
กลาง	33	87	120
เล็ก	61	113	174
รวม	113	341	454

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 นี้ เป็นแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันสภาพ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Type) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ โดยใช้เกณฑ์ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50–1.00

3.2.2 ร่างแบบสอบถาม โดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก
- 2) สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน หรือการวัดผลการศึกษา หรือวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา
- 3) มีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย การวัดผล การประเมินผล ด้านการศึกษา
- 4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา มีคุณสมบัติเคยเป็นศึกษานิเทศก์เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานของรัฐในด้านการนิเทศการศึกษา หรือเป็นอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยในด้านการนิเทศการศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา กศ.ด.การบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ วุฒิการศึกษา ศษ.ด.บริหารการศึกษา ตำแหน่ง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. นายคมศักดิ์ ชมพวงษ์ วุฒิการศึกษา ค.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
4. นายวิชัย สาลิงาม วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าตูมประชาเสริมวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
5. นางวรรณ ทุมทอง วุฒิการศึกษา กศ.ม.การวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.2.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยใช้ค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกัน

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกัน

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกัน

ผลการคำนวณค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา IOC พบว่า มีค่าระหว่าง 0.60–1.00 ซึ่งถือว่าใช้ได้จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณค่าอำนาจจำแนก ใช้วิธีการเปรียบเทียบคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยเปรียบเทียบคะแนน เมื่อตัดออกหนึ่งข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

ผลการหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.335 ถึง 0.826 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.958
2. แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.316 ถึง 0.819 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.961

3.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและซองจดหมายติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์และผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนด้วยตนเอง

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 ป้อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์และแปลความค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51 – 5.00 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้
แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้
แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.2 หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น
โดยการคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

(I = สภาพที่พึงประสงค์ ; D = สภาพปัจจุบัน)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จำนวน 6 คน
ด้วยการสัมภาษณ์ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนา จำนวน 3 โรงเรียน ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนธาตุศรีนคร

1.1.2 โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์

1.1.3 โรงเรียนท่าตูมประชาเสรมวิทย์ โดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์
การพิจารณา โดยใช้เกณฑ์พิจารณาผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ ดังนี้

1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้รับผิดชอบมีผลงานเชิงประจักษ์ในด้าน
การนิเทศภายใน โดยสถานศึกษานั้นได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอก
ต่าง ๆ ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ หรือโรงเรียนที่มี Best Practices ในด้านการนิเทศภายในโดยใช้
แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา

2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้รับผิดชอบที่มีประสบการณ์ในการบริหาร
สถานศึกษา หรือประสบการณ์สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3) เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับเขตในการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 ร่างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา จากการศึกษาของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 โรงเรียน

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมและประเมินเพื่อยืนยันแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์การพิจารณา คือ เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ ด้านการบริหาร เป็นบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการนิเทศภายในและเป็นบุคคลที่ประเมินสถานศึกษา เกี่ยวกับระบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา มีคุณสมบัติเป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีประสบการณ์ในด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานของรัฐในด้านการนิเทศการศึกษา หรือเป็นอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยในด้านการนิเทศการศึกษา

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดในระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ

ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งให้คำแนะนำเสนอแนะเพื่อความสำเร็จของแนวทาง และทำหน้าที่ ประเมินระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้ ประกอบด้วย

1. นายสำเริง บุญโต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

2. นายวิเชียร วาพัทยไทย ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

3. นายวิโรจน์ เสียงสนั่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโรงเรียนศรีสุขวิทยา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

4. ดร.รวิษณุ ทุมทอง ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการนิเทศการศึกษา

5. ดร.ชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการนิเทศการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบที่มีปัญหาในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของปริมาณความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสัมภาษณ์
4. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. นำเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
6. สร้างคู่มือการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.2 แบบประเมินเพื่อยืนยันแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ และหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา

2. สร้างแบบประเมินโดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามแนวของลิเคอร์ท ครอบคลุมแนวทางการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา

3. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบประเมิน

4. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนดำเนินการจัดพิมพ์แบบประเมินฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเดินทางศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีวิถีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน ไปพบผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา และขอรับคืนแบบประเมินด้วยตนเอง

4.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประเมินแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4.2.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

4.2.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมนำเสนอรายงานข้อมูลที่ได้จากการประเมิน สรุปผลการประเมินตามลำดับต่อไป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ โดยทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาของโรงเรียนที่มีวิถีปฏิบัติที่ดี

5.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ได้กลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 ตรวจสอบแบบประเมินพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับกลับคืนมา

5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินในตอนที่ 1 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ (สมนึก ภัททิยธนี, 2546) ตามรายละเอียด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$)

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนนักเรียน

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

6.2 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs

Index : PNI_{modified})

6.3 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.3.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและความมุ่งหมาย เพื่อหาความเที่ยงตรงของข้อคำถาม IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.3.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
 ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{XY} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 N แทน จำนวนข้อมูล
 $\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง X
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง Y
 $\sum XY$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X และ Y คูณกันแต่ละคู่

6.3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา
 ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
 K แทน จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวัด
 $\sum S_i^2$ แทน ความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือวัด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตาราง 11 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. สถานภาพตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	113	24.89
1.2 ครู	341	72.11
รวม	454	100.00
2. ขนาดโรงเรียน		
2.1 ใหญ่พิเศษ	60	13.22
2.2 ใหญ่	100	22.03
2.3 กลาง	120	26.43
2.4 เล็ก	174	38.32
รวม	454	100.00

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 72.11 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 24.89 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 38.32 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 26.43 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 22.03 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 13.22 ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปรากฏดังตาราง 12-17

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวม

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.83	0.72	มาก	4.42	0.80	มาก
2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.93	0.78	มาก	4.52	0.77	มากที่สุด
3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.17	0.80	มาก	4.75	0.66	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผล ติดตาม และ ปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	4.03	0.79	มาก	4.57	0.75	มากที่สุด
5. ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผล การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.11	0.79	มาก	4.55	0.72	มากที่สุด
โดยรวม	4.03	0.78	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด

จากตาราง 12 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ การดำเนินการนิเทศ

การสะท้อนผล รายงานและเผยแพร่ผลการนิเทศ การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน การวางแผนการนิเทศและการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศ

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ การดำเนินการนิเทศ การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ และการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกรายข้อ

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียนโดยศึกษาข้อมูลจากการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาและกำหนดเกณฑ์ที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานของงานให้ครบถ้วนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.06	0.61	มาก	4.45	0.65	มาก
2. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.47	0.69	ปานกลาง	4.52	0.91	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์ สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ตามบริบทของโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.92	0.77	มาก	4.32	0.80	มาก
4. มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือ ความต้องการเร่งด่วนหรือที่เห็นว่าสำคัญที่สุด ก่อนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	3.91	0.80	มาก	4.35	0.82	มาก
5. นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมา กำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับ มาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.78	0.71	มาก	4.55	0.81	มากที่สุด
6. มีการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุก ฝ่ายให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน ด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุมสัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ ในเว็บไซต์ ของโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	3.86	0.76	มาก	4.32	0.81	มาก
โดยรวม	3.83	0.72	มาก	4.42	0.80	มาก

จากตาราง 13 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศพบว่า

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียนโดยศึกษาข้อมูลจากการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาและกำหนดเกณฑ์ที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานของงานให้ครบถ้วนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4. มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วนหรือที่เห็นว่าสำคัญที่สุดก่อนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 5. นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ 1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียนโดยศึกษาข้อมูลจากการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาและกำหนดเกณฑ์ที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานของงานให้ครบถ้วนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกรายข้อ

ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ และกำหนดขอบเขตของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.90	0.68	มาก	4.51	0.70	มากที่สุด
2. มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ เป้าหมายของการนิเทศ ช่วงเวลาการนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อนผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.45	0.67	มาก	4.46	0.88	มาก
3. มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.90	0.76	มาก	4.61	0.78	มากที่สุด
4. มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหา อุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนาเกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.85	0.79	มาก	4.56	0.82	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. มีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการ จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและ ร่างแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปฏิทิน การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.77	0.71	มาก	4.33	0.81	มาก
6. ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายในและ ลงมติเห็นชอบแผนและเผยแพร่แผนการนิเทศ ภายในให้ทราบโดยทั่วกันโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.89	0.77	มาก	4.39	0.80	มาก
7. มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ ความร่วมมือในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิด การพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียน ทุกด้านซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคน อย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.25	0.76	มาก	4.61	0.67	มากที่สุด
8. มีการประสานงานและสร้างเครือข่าย กลุ่มผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบ แผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.04	0.91	มาก	4.42	0.85	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9. มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.10	0.82	มาก	4.60	0.73	มากที่สุด
10. มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่มเพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.12	0.94	มาก	4.70	0.69	มากที่สุด
โดยรวม	3.93	0.78	มาก	4.52	0.77	มากที่สุด

จากตาราง 14 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวางแผนการนิเทศ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ดังนี้ 7. มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้าน ซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 10. มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 9. มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวางแผนการนิเทศ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็น

อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้

10. มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกัน
ปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่
กำหนดไว้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย
แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 7. มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศ
ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของ
โรงเรียนทุกด้านซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
จำแนกรายข้อ

ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.15	0.61	มากที่สุด	4.87	0.44	มากที่สุด
2. ปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแผน และปฏิทิน ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.12	0.89	มาก	4.88	0.71	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยไม่ก่อให้เกิด ผลกระทบต่อการทำงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและไม่กระทบต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน	4.33	0.80	มาก	4.89	0.70	มากที่สุด
4. ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและ เป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.16	0.83	มาก	4.80	0.67	มากที่สุด
5. มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไข ปัญหา และวางแผนสำหรับการ ดำเนินการแก้ไข และ การติดตาม ประเมินผลโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.15	0.83	มาก	4.84	0.66	มากที่สุด
6. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือกันในการพัฒนางาน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.12	0.81	มาก	4.70	0.63	มากที่สุด
7. มีการสรุปประเด็น ข้อเสนอแนะที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศทำการจัด กลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกต ปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน โดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.25	0.76	มาก	4.75	0.68	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8. มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.17	0.90	มาก	4.48	0.71	มาก
9. เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และ สร้างสรรค์โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.09	0.80	มาก	4.70	0.75	มากที่สุด
โดยรวม	4.17	0.80	มาก	4.77	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 15 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านดำเนินการนิเทศ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 3. ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 7. มีการสรุปประเด็น ข้อเสนอแนะที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อร่วมกันพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 8. มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านดำเนินการนิเทศ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 3. ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบ

ต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2. ปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 1. มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลงร่วมกัน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการดำเนินงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกรายข้อ

ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการดำเนินงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.27	0.63	มาก	4.58	0.60	มากที่สุด
2. มีการประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม	3.72	0.84	มาก	4.44	0.88	มาก
3. มีการประเมินผลประเด็นที่ต้องการพัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษานักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.11	0.79	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง การทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.10	0.83	มาก	4.49	0.71	มาก
5. มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มีปัญหา กลุ่มเดียวกันเพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนและหาวิธีแก้ไขปัญหาและพัฒนา ร่วมกันโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.99	0.81	มาก	4.42	0.77	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาลงสำเร็จอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.81	มาก	4.43	0.74	มาก
7. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหภายใน โรงเรียนและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบเพื่อให้คำปรึกษา อย่างใกล้ชิดโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.15	0.75	มาก	4.66	0.71	มากที่สุด
8. มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.88	0.88	มาก	4.37	0.84	มาก
9. มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.94	0.79	มาก	4.56	0.79	มากที่สุด
โดยรวม	4.03	0.79	มาก	4.57	0.75	มากที่สุด

จากตาราง 16 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 1. มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 7. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนและแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3. มีการประเมินผลประเด็นที่ต้องการพัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษานักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 7. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนและแต่งตั้งผู้นิเทศ เพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 1. มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 9. มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการดำเนินงานโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกรายข้อ

ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.32	0.64	มาก	4.66	0.55	มากที่สุด
2. มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.80	0.86	มาก	4.37	0.86	มาก
3. มีการสะท้อนผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.15	0.80	มาก	4.56	0.72	มากที่สุด
4. มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือนตามความเหมาะสม	4.15	0.84	มาก	4.61	0.69	มากที่สุด
5. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.03	0.81	มาก	4.46	0.78	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่าง สร้างสรรค์	4.12	0.81	มาก	4.58	0.72	มากที่สุด
7. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่าง สร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็น ที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการ แก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วนโดยไม่นำไป เผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	4.18	0.76	มาก	4.57	0.70	มากที่สุด
โดยรวม	4.11	0.79	มาก	4.55	0.72	มากที่สุด

จากตาราง 17 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 1. เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วนโดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ และ 3. มีการสะท้อนผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 1. เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4. มีการรายงานผลการนิเทศ

ภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือนตามความเหมาะสมและ 6. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ ปรากฏผลดังตาราง 18-23

ตาราง 18 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.83	4.42	0.154	1
2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.93	4.52	0.15	2
3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.17	4.77	0.14	3
4. ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง การทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.03	4.57	0.13	5
5. ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	4.11	4.55	0.11	4

จากตาราง 18 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลำดับที่ 2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลำดับที่ 3 ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลำดับที่ 4 ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและลำดับที่ 5 ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 19 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียนโดยศึกษาข้อมูลจากการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาและกำหนดเกณฑ์ที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานของงานให้ครบถ้วนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.06	4.45	0.10	6
2. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.47	4.52	0.30	1

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
3. มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.92	4.32	0.102	5
4. มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วนหรือที่เห็นว่าสำคัญที่สุดก่อนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.91	4.35	0.11	4
5. นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.78	4.55	0.20	2
6. มีการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุม สัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ ในเว็บไซต์ของโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.86	4.32	0.12	3
โดยรวม	3.83	4.42	0.154	

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลำดับที่ 2 นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และลำดับที่ 3 มีการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุมสัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ ในเว็บไซต์ของโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 20 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ และกำหนดขอบเขตของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.90	4.51	0.16	4
2. มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ เป้าหมายของการนิเทศ ช่วงเวลาการนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อนผล และรายงานเพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.45	4.46	0.29	1
3. มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.90	4.61	0.18	2

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
4. มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชนโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.85	4.56	0.18	3
5. มีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการ จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและร่าง แผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ และปฏิทินการนิเทศภายในโดย ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.77	4.33	0.15	5
6. ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายในและ ลงมติเห็นชอบแผนและเผยแพร่แผนการนิเทศ ภายในให้ทราบโดยทั่วกันโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.89	4.39	0.13	7
7. มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความ ร่วมมือในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาผล การดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้านซึ่งเป็นผลจาก ความร่วมมือของทุกคนอย่างต่อเนื่องโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.25	4.61	0.09	9
8. มีการประสานงานและสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้ นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบแผนการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	4.04	4.42	0.09	10

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
9. มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	4.10	4.60	0.12	8
10. มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายใน โรงเรียนประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์และบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.12	4.70	0.14	6
โดยรวม	3.93	4.52	0.15	

จากตาราง 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการวางแผนการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมาก ไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ เป้าหมายของการนิเทศ ช่วงเวลาการนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อนผล และรายงาน เพื่อนำสู่ การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลำดับที่ 2 มีการร่วมกัน วิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และลำดับที่ 3 มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับ สถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 21 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของ
การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.15	4.87	0.17	3
2. ปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแผน และปฏิทินที่ได้ กำหนดไว้ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	4.12	4.88	0.18	1
3. ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยไม่ก่อให้เกิด ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการ นิเทศและไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.33	4.89	0.13	7
4. ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและ เป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.16	4.80	0.154	4
5. มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไข ปัญหา และวางแผนสำหรับการ ดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผลโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.15	4.84	0.17	2

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
6. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการ นิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียน การสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีและเกิดความร่วมมือ กันในการพัฒนางานโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.12	4.70	0.14	6
7. มีการสรุปประเด็น ข้อเสนอแนะที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศทำการจัดกลุ่ม ผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน โดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.25	4.75	0.12	8
8. มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	4.17	4.48	0.07	9
9. เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการ นิเทศซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และ สร้างสรรค์โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	4.09	4.70	0.15	5
โดยรวม	4.17	4.77	0.14	

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการดำเนินการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลำดับที่ 2 มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไข ปัญหา และวางแผนสำหรับการ ดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผลโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และลำดับที่ 3 มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลง ร่วมกัน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 22 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของ การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง การทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.27	4.58	0.07	9
2. มีการประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม	3.72	4.44	0.19	1
3. มีการประเมินผลประเด็นที่ต้องการพัฒนา และ ผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษานักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.11	4.52	0.10	6

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง การทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
4. มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา ที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหารครูและบุคลากร ทางการศึกษา นักเรียน และชุมชนโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.10	4.49	0.10	7
5. มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มีปัญหา กลุ่มเดียวกันเพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน และหาวิธีแก้ไขปัญหและพัฒนาาร่วมกัน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.99	4.42	0.11	5
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการ แก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง	4.07	4.43	0.09	8
7. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่าย ความร่วมมือแก้ไขปัญหภายในโรงเรียนและ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.15	4.66	0.12	4
8. มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.88	4.37	0.126	3
9. มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จ ของการปรับปรุงผลการทำงานโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.94	4.56	0.16	2
โดยรวม	4.03	4.57	0.13	

จากตาราง 22 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศ

เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีการประเมินผล การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ เป็นกลุ่มหรือภาพรวม ลำดับที่ 2 มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุง ผลการทำงานโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และลำดับที่ 3 มีการจัดทำกำหนดการ ติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงานโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 23 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของ การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศใน ประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	4.32	4.66	0.08	7
2. มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศและสะท้อน ผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการ นิเทศภายใน และการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนา ระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.80	4.37	0.15	1
3. มีการสะท้อนผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำผล ไปพัฒนาปรับปรุงแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.15	4.56	0.10	5

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
4. มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะ เป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือนตามความเหมาะสม	4.15	4.61	0.111	3
5. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.03	4.46	0.11	4
6. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่าง สร้างสรรค์	4.12	4.58	0.112	2
7. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่าง สร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไข ปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วนโดยไม่นำไปเผยแพร่ ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	4.18	4.57	0.09	6
โดยรวม	4.11	4.55	0.11	

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ เรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีการประชุมระดม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็น ประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลำดับที่ 2 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่าง สร้างสรรค์ และลำดับที่ 3

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.1 ผลการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดี ด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการดำเนินงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ขนาดละ 1 โรงเรียน รวม 6 คน ทำให้ได้แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนโรงเรียนธาตุศรีนคร	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนท่าตูมประชาเสรมวิทย์
ขั้นศึกษาสภาพปัญหาก่อนการนิเทศ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการทำงาน 2. ประชุมวางแผนระหว่างผู้บริหารและบุคลากร 3. กำหนดกรอบในการศึกษา 4. สรุปผลกระบวนการทำงานร่วมกลุ่ม 5. สะท้อนผลร่วมกันเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข	โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์มี 1. คณะผู้บริหาร งานนิเทศภายใน งานพัฒนาการเรียนการสอน งานวิจัยและงาน PLC ร่วมการประชุมวางแผน ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปเป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน โรงเรียนมีนโยบายเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกด้าน โดยทุกขั้นตอนจะมีสังคมการเรียนรู้ แบ่งปันข้อมูลและช่วยเหลือกัน มีการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารมาช่วยประสานงานและรวบรวม

ตาราง 24 (ต่อ)

กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนโรงเรียนธาตุศรีนคร	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนท่าตูมประชาเสรมวิทย์
ขึ้นวางแผนการนิเทศ 1. ประชุมวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน 2. ประชุมวางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายใน 3. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในทีม PLC 4. คณะกรรมการจัดทำเครื่องมือนิเทศ 5. กำหนดปฏิทินการนิเทศ 6. สรุปผลการนิเทศ 7. สะท้อนผลร่วมกันเพื่อนำไปปรับปรุง ขึ้นดำเนินการนิเทศ 1. ประชุมวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจากข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน 2. ประชุมวางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายใน 3. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในทีม PLC ของบุคลากร 4. คณะกรรมการจัดทำเครื่องมือนิเทศ 5. กำหนดปฏิทินการนิเทศ 6. กำหนดวิธีการนิเทศ	การนิเทศภายใน 2. แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศและกำหนดปฏิทินการนิเทศ 3. ประชุมคณะกรรมการการนิเทศเพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติร่วมกัน 4. ประชุมชี้แจงครูผู้สอนเพื่อวางแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการ PLC ในระดับโรงเรียนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5. การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6. การให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการแนะนำ ดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศให้ถูกต้องก่อนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 7. การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการนิเทศ 8. แต่ละกลุ่มสาระดำเนินการขับเคลื่อน PLC ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ จับกลุ่มและกำหนดปฏิทินร่วมกัน	ข้อมูลสารสนเทศโดยใช้ เครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 1. ขึ้นเตรียมการ/วางแผน (PLAN) - ประชุมวางแผน วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน - อบรมพัฒนาครูโดยเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2. ขึ้นดำเนินการ (Do) 2.1 กำหนดวิธีการนิเทศเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ การนิเทศโดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์สอนในวง PLC อย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน และการนิเทศโดยทีมบริหาร โดยผู้บริหารเดินนิเทศการจัดการเรียนการสอนทุกสัปดาห์ 2.2 ดำเนินการนิเทศตามปฏิทินกิจกรรม PLC-LS 3. ขึ้นติดตาม และประเมินผล - ทางโรงเรียนได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกรายวิชาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาคเรียนต่อมา

ตาราง 24 (ต่อ)

กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนโรงเรียนธาตุศรีนคร	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนท่าตูมประชาเสรมวิทย์
ประเมินผล ติดตามและปรับปรุง 1. ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2. ทีม PLC ตรวจสอบและเสนอแนะแนวการแก้ไข 3. ครูทำการปรับปรุงแผนและนำแผน จากนั้นทีม PLC เข้าสังเกตตามบทบาท 4. ทีม PLC และครูร่วมกันสะท้อนผลกระบวนการเรียนรู้ 5. ครู (model teacher) ปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้สะท้อนผลร่วมกัน เพื่อเป็นแผนการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์ ขั้นสะท้อนผล จากกระบวนการ T.S.N. model โดยการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ คือ S = System Reflection โดยมีแนวทางดังนี้ 1. ประเมินผลการดำเนินงานทุกกิจกรรม 2. ประเมินความพึงพอใจครู 3. สรุปผลการนิเทศต่อผู้บริหาร 4. นำผลการนิเทศเป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนต่อไป	9. ดำเนินงานการนิเทศภายในตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ขั้นที่ 1 Problem การประชุมกลุ่ม วิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูในกลุ่มเครือข่าย PLC แต่ละกลุ่มร่วมกันค้นหาเกี่ยวกับปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน หาสาเหตุหาแนวทางแก้ไขและสรุปแนวทางแก้ไขปัญหานั้น แบ่งหน้าที่กันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ขั้นที่ 2 Planning การวางแผนสร้างจัดทำแผนปฏิบัติงาน ปฏิทินปฏิบัติงานร่วมกันของครูในกลุ่ม PLC ระดมแนวคิดในการแก้ปัญหาของทุกคน ของครูในกลุ่มเครือข่าย PLC จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในการปฏิบัติการสอน โดยเน้นกิจกรรมการเรียนรู้แบบ active learning หรือสะเต็มศึกษา ขั้นที่ 3 Do ลงมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติใช้กระบวนการคิดของการเรียนตามแผนงาน ปฏิทินการจัดการเรียนรู้ ดำเนินงานโดยครู Model teacher (ครูผู้สอน) โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้อง	- สอบถามข้อมูลความพึงพอใจของการจัดการเรียน จากผู้เรียน - สรุปผลการนิเทศ เสนอต่อผู้บริหาร เสนอการนิเทศภายในเป็นข้อมูลสารสนเทศต่อไป

ตาราง 24 (ต่อ)

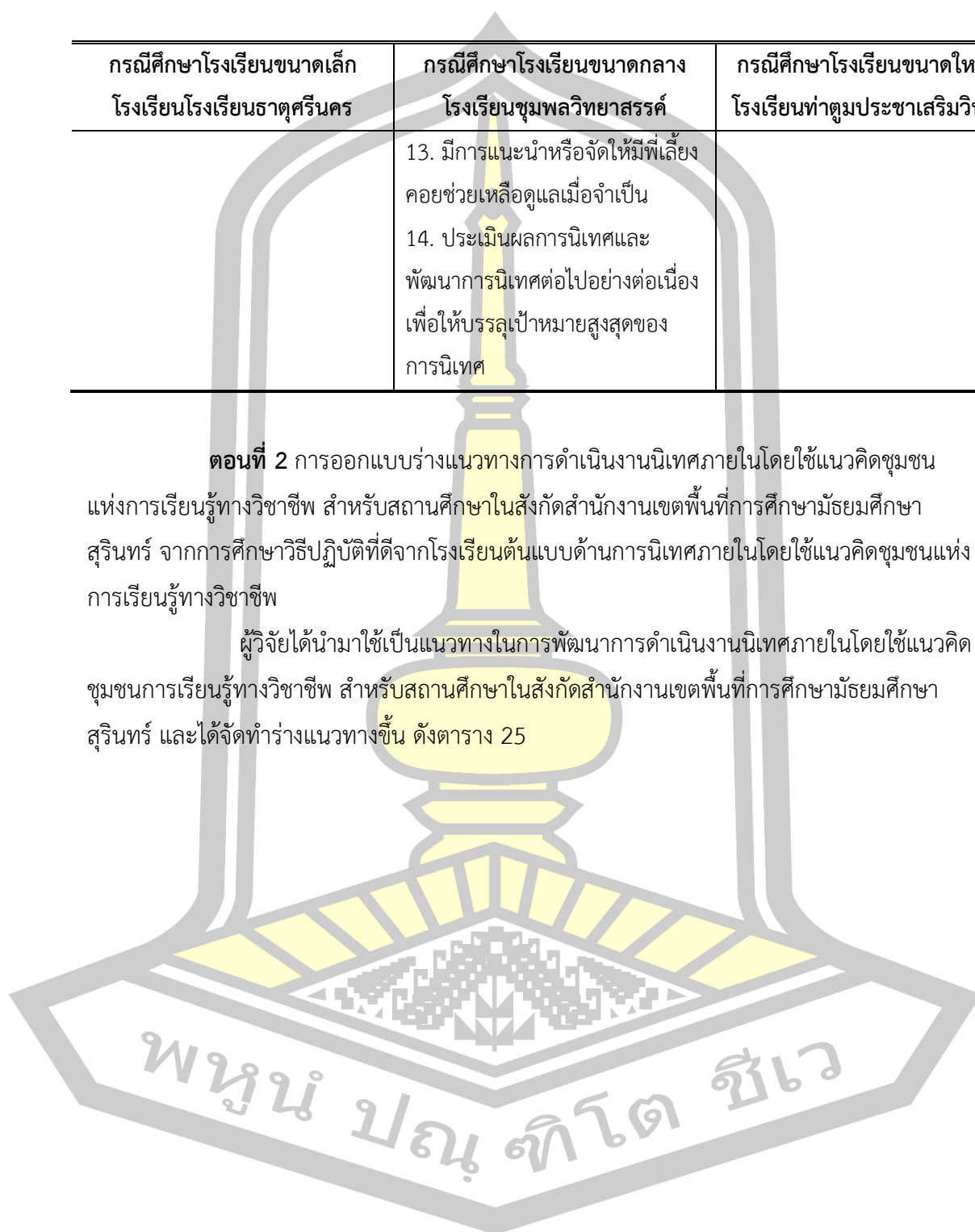
กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนโรงเรียนธาตุศรีนคร	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนท่าตูมประชาเสรมวิทย์
5. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก 6. รายงานผลการดำเนินงานต่อต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ชมชั้นเรียน ได้แก่ Buddy Teacher (ครูร่วมเรียนรู้), Mentor (ครูพี่เลี้ยง), Expert (ผู้เชี่ยวชาญ), Administrator (ผู้บริหาร) เข้าสังเกต เยี่ยมชมชั้นเรียนร่วมกับ คณะกรรมการการนิเทศของโรงเรียน มีการบันทึกข้อค้นพบของนักเรียนที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของคุณครู Model teacher ขั้นที่ 4 Reflectlon การสะท้อนผลหลังสังเกตการณ์สอน การเยี่ยมชมชั้นเรียนในสิ่งที่ครูได้ทำ ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน บทเรียนที่ได้รับ สิ่งที่ดีหรือควรพัฒนา 10. มีการกำกับติดตามให้มีการนำเอาความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติ พัฒนางานที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครู 11. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศ 12. ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ	

ตาราง 24 (ต่อ)

กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนโรงเรียนธาตุศรีนคร	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนท่าตูมประชาเสรมวิทย์
	13. มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยง คอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น 14. ประเมินผลการนิเทศและ พัฒนาการนิเทศต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของ การนิเทศ	

ตอนที่ 2 การออกแบบร่างแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุรินทร์ จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุรินทร์ และได้จัดทำร่างแนวทางขึ้น ดังตาราง 25



ตาราง 25 แสดงการออกแบบร่างแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สурินทร์ จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงาน
1. ด้านการศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเป็นทีม เพื่อวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยศึกษา ข้อมูลจากการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาและกำหนดเกณฑ์ที่พึงประสงค์ หรือมาตรฐานของงานให้ครบถ้วน
	2. สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของ ผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการ ดำเนินงานตามประเด็น โดยเปิดรับความคิดจากคณะครู
	3. สถานศึกษามีการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดม ความคิดของจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา คณะผู้บริหาร งานนิเทศ ภายใน งานพัฒนาการเรียนการสอน งานวิจัยและงาน PLC โดยร่วมกัน ประชุมวางแผน ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อระดม ความคิดเห็น มาสรุปเป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการการนิเทศ ภายใน โดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
	4. สถานศึกษานำประเด็นปัญหามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แล้วนำมา กำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็น พิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
	5. สถานศึกษามีการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้วิสัยทัศน์ ร่วมกัน มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่ หลากหลาย เช่น การประชุมสัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำ เอกสาร หรือเผยแพร่ ในเว็บไซต์ของโรงเรียน
2. ด้านการวางแผนการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	1. สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายใน โดยประชุมชี้แจงครูผู้สอนเพื่อวางแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการ PLC ในระดับโรงเรียนและกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงาน
	2. สถานศึกษามีการให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน การแนะนำ ดูแล ให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศให้ถูกต้องก่อนการนิเทศและประชุม คณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจ รายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการนิเทศ
	3. สถานศึกษามีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศ และวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	4. สถานศึกษาร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน ปฏิทินการนิเทศและ ลงมติเห็นชอบแผนและเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน
	5. สถานศึกษาร่วมกันสร้างข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความ ร่วมมือในการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของ โรงเรียนทุกด้านรวมทั้งวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศ
	6. สถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำร่วมในกลุ่มเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ ภายในโรงเรียนประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์และบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
	3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	1. สถานศึกษามีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัด ฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลงร่วมกัน
	2. สถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศภายใน โดยครู Model teacher (ครูผู้สอน) ลงมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการคิดของการเรียนตามแผนงาน ปฏิทินการจัดการเรียนรู้
	3. สถานศึกษา ดำเนินการนิเทศภายในโดยจัดกิจกรรมเยี่ยมชมชั้นเรียนครู Model teacher (ครูผู้สอน) โดยมี Buddy Teacher (ครูร่วมเรียนรู้), Mentor (ครูพี่เลี้ยง), Expert (ผู้เชี่ยวชาญ), Administrator (ผู้บริหาร) เข้าสังเกต เยี่ยมชมชั้นเรียนร่วมกับคณะกรรมการการนิเทศของโรงเรียน

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงาน
4. ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการ ทำงานการนิเทศภายในโดย ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	4. สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือการนิเทศการบันทึกข้อค้นพบของนักเรียน ที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของคุณครู Model teacher
	5. สถานศึกษามีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการ นิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้ นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีและเกิดความร่วมมือ กันในการพัฒนางาน
	6. สถานศึกษามี การสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธีที่ พบจากการนิเทศทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกต ปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน
	7. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศซักถามและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และ สร้างสรรค์
	1. สถานศึกษามีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในจากการ สะท้อนผลหลังสังเกตการณ์สอน การเยี่ยมชมชั้นเรียนในสิ่งที่ครูได้ทำ ผลที่เกิดกับนักเรียน บทเรียนที่ได้รับ สิ่งที่ดีหรือควรพัฒนา
	2. สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม
	3. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้การร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนความคิด และการปฏิบัติการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
	4. ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและ สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ
	5. มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มีปัญหากลุ่มเดียวกันเพื่อร่วมกัน วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนและหาวิธีแก้ไขและพัฒนาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
	6. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญห ภายในโรงเรียนและแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงาน
5. ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	7. สถานศึกษามีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงานและมีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน
	1. สถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล โดยเปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายใน
	2. สถานศึกษามีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในและการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายใน
	3. สถานศึกษากำหนดให้ผู้รับการนิเทศมีการจัดทำรายงานผลการนิเทศและเปิดชั้นเรียน โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน เช่น หากจัดทำการนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน
	4. สถานศึกษามีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในเพื่อเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป
	5. สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศจะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วนโดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ปรากฏดังในตาราง 26–31

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวม

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.72	0.49	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.77	0.41	มากที่สุด	4.83	0.37	มากที่สุด
3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.86	0.32	มากที่สุด	4.89	0.21	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผล ติดตาม และ ปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
5. ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.76	0.54	มากที่สุด	4.76	0.47	มากที่สุด
โดยรวม	4.76	0.45	มากที่สุด	4.82	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 26 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้
ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผน
การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านสะท้อนผล รายงาน และ
เผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการศึกษา

สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเป็นทีม เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยศึกษาข้อมูลจากการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาและกำหนดเกณฑ์ที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานของงานให้ครบถ้วน	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ พื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและ นักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผน การดำเนินงานตามประเด็น โดยเปิดรับ ความคิดเห็นจากคณะครู	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของ จากครูและบุคลากรในสถานศึกษา คณะผู้บริหาร งานนิเทศภายใน งาน พัฒนาการเรียนการสอน งานวิจัยและงาน PLC โดยร่วมกันประชุมวางแผน ศึกษาข้อมูล สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อระดม ความคิดเห็น มาสรุปเป็นข้อมูลในการกำหนด ความต้องการการนิเทศภายใน โดยจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4. สถานศึกษานำประเด็นปัญหามา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แล้วนำมากำหนดค่า เป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐาน และประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีการสร้างการรับรู้ระหว่าง ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมกัน มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันด้วยการ ใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุมสัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ ในเว็บไซต์ของโรงเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.72	0.49	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 27 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศ พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5 ตัวชี้วัด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง มีสามตัวชี้วัด คือ 1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเป็นทีม เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยศึกษาข้อมูลจากการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาและกำหนดเกณฑ์ที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานของงานให้ครบถ้วน 2. สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็น โดยเปิดรับความคิดจากคณะครู 3. สถานศึกษามีการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา คณะผู้บริหาร งานนิเทศภายใน งานพัฒนาการเรียนการสอน งานวิจัยและงาน PLC โดยร่วมกันประชุมวางแผน ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อระดมความคิดเห็น มาสรุปเป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการการนิเทศภายใน โดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ลำดับที่สอง มี 2 ตัวชี้วัด คือ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าโดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 5 ตัวชี้วัด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ลำดับที่สอง มี 5 ตัวชี้วัด คือ 4. สถานศึกษานำประเด็นปัญหามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แล้วนำมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 5. สถานศึกษามีการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้วิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุมสัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ ในเว็บไซต์ของโรงเรียน

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีการประชุมเตรียม ความพร้อมสำหรับการนิเทศภายใน โดยประชุมชี้แจงครูผู้สอนเพื่อวางแผน การขับเคลื่อนการดำเนินการ PLC ในระดับโรงเรียนและกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการให้ความรู้ความเข้าใจ ในขั้นตอน การแนะนำ ดูแลให้คำปรึกษา ให้กับผู้รับการนิเทศให้ถูกต้องก่อนการ นิเทศและประชุมคณะผู้นิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและ ทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการ ตามแผนงาน/โครงการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ การนิเทศและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและวางแผนการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. สถานศึกษาร่วมกันพิจารณาแผนการ นิเทศภายใน ปฏิทินการนิเทศและลงมติ เห็นชอบแผนและเผยแพร่แผนการนิเทศ ภายในให้ทราบโดยทั่วกัน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. สถานศึกษาร่วมกันสร้างข้อตกลงร่วมกัน ในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการ นิเทศภายใน เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการ ดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้าน รวมทั้ง วิเคราะห์เป้าหมายแนวปฏิบัติ ผลที่ คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ ของการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6. สถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำร่วม ในกลุ่มเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายใน โรงเรียนประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละ กลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ ให้สมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.77	0.41	มากที่สุด	4.83	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 28 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสม
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 6 ตัวชี้วัด สามารถ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ 5. สถานศึกษาร่วมกันสร้าง

ข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้านรวมทั้งวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศ ลำดับที่สอง มี 3 ตัวชี้วัด คือ 1. สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในโดยประชุมชี้แจงครูผู้สอนเพื่อวางแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการ PLC ในระดับโรงเรียนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4. สถานศึกษาร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน ปฏิทินการนิเทศและลงมติเห็นชอบแผนและเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน 6. สถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำร่วมในกลุ่มเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และลำดับที่สาม มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

2. สถานศึกษามีการให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน การแนะนำ ดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศให้ถูกต้องก่อนการนิเทศและประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการนิเทศ 3. สถานศึกษามีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและร่างแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าโดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 6 ตัวชี้วัด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ

5. สถานศึกษาร่วมกันสร้างข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้านรวมทั้งวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศ ลำดับที่สอง มี 5 ตัวชี้วัด คือ

1. สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในโดยประชุมชี้แจงครูผู้สอนเพื่อวางแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการ PLC ในระดับโรงเรียนและกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. สถานศึกษามีการให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน การแนะนำ ดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศให้ถูกต้องก่อนการนิเทศและประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการนิเทศ 3. สถานศึกษามีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและร่างแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. สถานศึกษาร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน ปฏิทินการนิเทศและลงมติเห็นชอบแผนและเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน 6. สถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำร่วมในกลุ่ม

เครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์
อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีการประชุมผู้นิเทศ เพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมายสร้าง ข้อตกลงร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. สถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศภายใน โดยครู Model teacher (ครูผู้สอน) ลงมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลง มือปฏิบัติ ใช้กระบวนการคิดของการเรียน ตามแผนงาน ปฏิทินการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. สถานศึกษา ดำเนินการนิเทศภายใน โดยจัดกิจกรรมเยี่ยมชมชั้นเรียนครู Model teacher (ครูผู้สอน) โดยมี Buddy Teacher (ครูร่วมเรียนรู้), Mentor (ครูพี่เลี้ยง), Expert (ผู้เชี่ยวชาญ), Administrator (ผู้บริหาร) เข้าสังเกต เยี่ยมชมชั้นเรียนร่วมกับ คณะกรรมการการนิเทศของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือการนิเทศ การบันทึกข้อค้นพบของนักเรียนที่ได้จาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของคุณครู Model teacher	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการ นิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความ เข้าใจอันดีและเกิดความร่วมมือกันในการ พัฒนางาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6. สถานศึกษามี การสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ จากการนิเทศทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศ ที่ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิค วิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนาหรือปรับปรุง แก้ไขร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
7. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการนิเทศซักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.86	0.32	มากที่สุด	4.89	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 29 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

การดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านดำเนินการนิเทศ พบว่า แนวทางโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งมี 2 ตัวชี้วัด คือ 2. สถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศภายใน โดยครู Model teacher (ครูผู้สอน) ลงมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการคิดของการเรียนตามแผนงาน ปฏิทินการจัดการเรียนรู้ 3. สถานศึกษา ดำเนินการนิเทศภายในโดยจัดกิจกรรมเยี่ยมชมชั้นเรียนครู Model teacher (ครูผู้สอน) โดยมี Buddy Teacher (ครูร่วมเรียนรู้), Mentor (ครูพี่เลี้ยง), Expert (ผู้เชี่ยวชาญ), Administrator (ผู้บริหาร) เข้าสังเกต เยี่ยมชมชั้นเรียนร่วมกับคณะกรรมการการนิเทศของโรงเรียน ลำดับที่สอง มี 5 ตัวชี้วัด คือ

1. สถานศึกษามีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วัสดุทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลงร่วมกัน 4. สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือการนิเทศการบันทึกข้อค้นพบของนักเรียนที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของคุณครู Model teacher 5. สถานศึกษามีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีและเกิดความร่วมมือกันในการพัฒนางาน 6. สถานศึกษามี การสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน 7. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศซักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าแนวทางโดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง มี 3 ข้อ คือ

1. สถานศึกษามีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วัสดุทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลงร่วมกัน 2. สถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศภายใน โดยครู Model teacher (ครูผู้สอน) ลงมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการคิดของการเรียนตามแผนงาน ปฏิทินการจัดการเรียนรู้ 3. สถานศึกษา ดำเนินการนิเทศภายในโดยจัดกิจกรรมเยี่ยมชมชั้นเรียนครู Model teacher (ครูผู้สอน) โดยมี Buddy Teacher (ครูร่วมเรียนรู้), Mentor (ครูพี่เลี้ยง), Expert (ผู้เชี่ยวชาญ), Administrator (ผู้บริหาร) เข้าสังเกต เยี่ยมชมชั้นเรียนร่วมกับคณะกรรมการการนิเทศของโรงเรียน ลำดับที่สอง 2 ตัวชี้วัด คือ 5. สถานศึกษามีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน

ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีและเกิดความร่วมมือกันในการพัฒนางาน 6. สถานศึกษามี การสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกันและลำดับ 3 คือ 4. สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือการนิเทศการบันทึก ข้อค้นพบของนักเรียนที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของคุณครู Model teacher

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสสุรินทร์ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง การทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีการสรุปผลและวิเคราะห์ ผลการนิเทศภายในจากการสะท้อนผล หลังสังเกตการณ์สอน การเยี่ยมชมชั้น เรียนในสิ่งที่ครูได้ทำ ผลที่เกิดกับนักเรียน บทเรียนที่ได้รับ สิ่งที่ดีหรือควรพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศ ภายใน ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ เป็นกลุ่มหรือภาพรวม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้การร่วมกัน วิเคราะห์และสะท้อนความคิดและ การปฏิบัติการนิเทศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 30 (ต่อ)

ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง การทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับ การนิเทศเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับ การนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มี ปัญหากลุ่มเดียวกันเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อนและหาวิธีแก้ไขปัญหาและ พัฒนาร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหภายใน โรงเรียนและแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้ คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
7. สถานศึกษามีการจัดทำกำหนดการ ติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน และมีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.71	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 30 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
การดำเนินงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง
การทำงาน พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง
มี 4 ตัวชี้วัด คือ 1. สถานศึกษามีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในจากการสะท้อนผล
หลังสังเกตการณ์สอน การเยี่ยมชมชั้นเรียนในสิ่งที่ครูได้ทำ ผลที่เกิดกับนักเรียน บทเรียนที่ได้รับ
สิ่งที่ดีหรือควรพัฒนา 3. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้การร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนความคิดและ

การปฏิบัติการนิเทศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน 4. ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ 6. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหภายในโรงเรียนและแต่งตั้งผู้นิเทศ เพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด ลำดับที่สอง มี 3 ตัวชี้วัด คือ 2. สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม 5. มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มีปัญหา กลุ่มเดียวกัน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนและหาวิธีแก้ไขปัญหและพัฒนาาร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน 7. สถานศึกษามีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน และมีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน

แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ 5. มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มีปัญหากลุ่มเดียวกัน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และหาวิธีแก้ไขปัญหและพัฒนาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ลำดับที่สอง มี 5 ตัวชี้วัด คือ 1. สถานศึกษามีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในจากการสะท้อนผลหลังสังเกตการสอน การเยี่ยมชมชั้นเรียนในสิ่งที่ครูได้ทำ ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน บทเรียนที่ได้รับ สิ่งที่ดีหรือควรพัฒนา 2. สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม 3. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้การร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน 4. ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ 6. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหภายในโรงเรียนและแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และลำดับที่สาม คือ 7. สถานศึกษามีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงานและมีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน



ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสสุรินทร์ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผล การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล โดยเปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายใน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในและการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายใน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. สถานศึกษากำหนดให้ผู้รับการนิเทศมีการจัดทำรายงานผลการนิเทศและเปิดชั้นเรียน โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน เช่นหากจัดทำการนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 31 (ต่อ)

ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผล การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. สถานศึกษามีการจัดทำรายงานสรุปผล การนิเทศภายในเพื่อเก็บเป็นข้อมูล สารสนเทศของโรงเรียนในการปรับปรุง และพัฒนาต่อไป	4.60	0.89	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการนิเทศ ภายในอย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็น ปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับ การนิเทศจะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่างเร่งด่วนโดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิด ความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	4.60	0.89	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.76	0.54	มากที่สุด	4.76	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 31 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการ
นิเทศ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเหมาะสมในระดับ
มากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ
2.สถานศึกษามีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศและ
สะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในและการสะท้อนผล เพื่อนำไป
พัฒนาระบบการนิเทศภายใน ลำดับที่สอง มี 2 ตัวชี้วัด คือ 1. สถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้และสะท้อนผล โดยเปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุง
กระบวนการนิเทศภายใน 3. สถานศึกษากำหนดให้ผู้รับการนิเทศมีการจัดทำรายงานผลการนิเทศ
และเปิดชั้นเรียน โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน เช่นหากจัดทำการนิเทศภายใน
ภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน และลำดับที่สาม มี 2 ตัวชี้วัด
คือ 4. สถานศึกษามีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน เพื่อเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศ

ของโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป 5. สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหา และประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศจะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วนโดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งมี 4 ตัวชี้วัด คือ 2. สถานศึกษามีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในและการสะท้อนผล เพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายใน 3. สถานศึกษากำหนดให้ผู้รับการนิเทศมีการจัดทำรายงานผลการนิเทศและเปิดชั้นเรียน โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน เช่น หากจัดทำการนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน 4. สถานศึกษามีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในเพื่อเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป 5. สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหา และประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศจะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วนโดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ ลำดับที่สอง คือ 1. สถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล โดยเปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายใน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถสรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ได้ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อสร้างและพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สรุปได้ดังนี้
 - 1.1 สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย

ตามลำดับดังนี้ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผล รายงานและเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผล รายงานและเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3 ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด มีแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ทั้งหมด 5 ด้าน 30 แนวทาง เรียงลำดับตามความจำเป็น มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 แนวทาง ได้แก่ 1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเป็นทีม เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยศึกษา

ข้อมูลจากการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาและกำหนดเกณฑ์ที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานของงานให้ครบถ้วน 2. สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็น โดยเปิดรับความคิดจากคณะครู 3. สถานศึกษามีการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา คณะผู้บริหาร งานนิเทศภายใน งานพัฒนาการเรียนการสอน งานวิจัยและงาน PLC โดยร่วมกันประชุมวางแผน ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อระดมความคิดเห็นมาสรุปเป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการการนิเทศภายใน โดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 4. สถานศึกษานำประเด็นปัญหามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แล้วนำมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 5. สถานศึกษามีการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้วิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุมสัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ ในเว็บไซต์ของโรงเรียน

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6 แนวทาง ได้แก่ 1. สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในโดยประชุมชี้แจงครูผู้สอนเพื่อวางแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการ PLC ในระดับโรงเรียนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2. สถานศึกษามีการให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน การแนะนำ ดูแลให้คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศให้ถูกต้องก่อนการนิเทศและประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการนิเทศ 3. สถานศึกษามีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและร่างแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4. สถานศึกษาร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน ปฏิทินการนิเทศและลงมติเห็นชอบแผนและเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน 5. สถานศึกษาร่วมกันสร้างข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้านรวมทั้งวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศ 6. สถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำร่วมในกลุ่มเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3 ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7 แนวทาง ได้แก่ 1. สถานศึกษามีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลงร่วมกัน 2. สถานศึกษาปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน โดยครู Model teacher (ครูผู้สอน) ลงมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการคิดของ

การเรียนรู้ตามแผนงาน ปฏิทินการจัดการเรียนรู้ 3. สถานศึกษา ดำเนินการนิเทศภายใน โดยจัดกิจกรรมเยี่ยมชมชั้นเรียนครู Model teacher (ครูผู้สอน) โดยมี Buddy Teacher (ครูร่วมเรียนรู้), Mentor (ครูพี่เลี้ยง), Expert (ผู้เชี่ยวชาญ), Administrator (ผู้บริหาร) เข้าสังเกต เยี่ยมชมชั้นเรียนร่วมกับคณะกรรมการการนิเทศของโรงเรียน 4. สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือ การนิเทศการบันทึกข้อค้นพบของนักเรียนที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของคุณครู Model teacher 5. สถานศึกษามีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีและเกิดความร่วมมือกันในการพัฒนางาน 6. สถานศึกษามีการสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อร่วมกันพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน 7. ผู้นิเทศ เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้างและสร้างสรรค์

2.4 ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 7 แนวทาง ได้แก่ 1. สถานศึกษามีการสรุปผลและ วิเคราะห์ผลการนิเทศภายในจากการสะท้อนผลหลังสังเกตการสอน การเยี่ยมชมชั้นเรียนในสิ่งที่ครู ได้ทำ ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน บทเรียนที่ได้รับ สิ่งที่ดีหรือควรพัฒนา 2. สถานศึกษามีการประเมิน ผลการนิเทศภายในผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม 3. ผู้นิเทศและผู้รับการ นิเทศได้การร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมกัน 4. ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการ นิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ 5. มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มีปัญหากลุ่มเดียวกัน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนและหาวิธีแก้ไขปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมกัน 6. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหายภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด 7. สถานศึกษามีการจัดทำกำหนดการติดตาม ประเมินผลการปรับปรุงการทำงานและมีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของ การปรับปรุงผลการทำงาน

2.5 ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 แนวทาง ได้แก่ 1. สถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ สะท้อนผล โดยเปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการ นิเทศภายใน 2. สถานศึกษามีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในและการสะท้อน ผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายใน 3. สถานศึกษากำหนดให้ผู้รับการนิเทศมีการจัดทำรายงาน

ผลการนิเทศและเปิดชั้นเรียน โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน เช่น หากจัดทำ การนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน 4. สถานศึกษา มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน เพื่อเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในการปรับปรุง และพัฒนาต่อไป 5. สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็น ปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศจะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการดำเนินการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการดำเนินการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง การทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัย อภิปรายผลการวิจัย 4 ประเด็น ประกอบด้วย สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการ จำเป็นและผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ แสดงรายละเอียดทั้งหมดดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผล รายงานและเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้นำแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 และได้ส่งเสริมให้สถานศึกษามากกว่า 40 โรงเรียน ในเขตพื้นที่ได้ใช้แนวคิดดังกล่าวนี้ ส่งผลให้สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาคำแนะนำการนิเทศภายใน ของ วนิดา ภูวิชัย (2562) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ดำเนินการนิเทศ สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ วางแผนการนิเทศ และประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผล รายงานและเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความต้องการการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความต้องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด แต่เนื่องจาก

ผู้บริหารและครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายใน ซึ่งการพัฒนา
 แนวทางการนิเทศภายในครั้งนี้เป็นการช่วยกระตุ้นให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าปรับปรุงแนวทาง
 การนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และกระตุ้นให้เกิดเครือข่ายการทำงานด้านการร่วมมือ
 สอดคล้องกับผลการศึกษาดำเนินการนิเทศภายใน ของ วรณภา ธรรมจันทร์ (2561) ได้ศึกษา
 สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
 ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย
 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ
 ความต้องการ การดำเนินงานการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

3. ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
 ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถ
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ
 ความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนการนิเทศ
 ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายใน
 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง
 การทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า
 ในด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ
 เรียนรู้ทางวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสถานศึกษาที่ดำเนินการนิเทศ
 ภายในส่วนใหญ่ยังขาดการศึกษาในด้านสภาพปัจจุบันของโรงเรียน สภาพปัญหาของโรงเรียนและ
 ความต้องการที่จะนิเทศของในแต่ละโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก ก่อนที่จะมีการนิเทศ
 ภายใน เพราะแต่ละโรงเรียนมีสภาพปัญหา บริบทที่ต่างกัน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน (2562) ได้กล่าวเกี่ยวกับการศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการไว้ว่า
 เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงในขณะนั้นว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินการวางแผน
 แก้ไขได้ตรงจุด ซึ่งวิธีการศึกษาสภาพปัญหาสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโรงเรียนและผู้นิเทศ
 จะนำไปใช้แบบใด แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นธรรมและ
 เที่ยงตรง กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา
 และความต้องการ ดังนี้ 1. เพื่อทราบสภาพการศึกษา และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
 2. เพื่อทราบสภาพที่เป็นปัญหา 3. เพื่อทราบความต้องการ 4. เพื่อกำหนดแนวทางตัดสินใจในการ
 แก้ปัญหา 5. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ไปสู่นาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
 6. เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการพัฒนาแนวทางการการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่ามีแนวทางการการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ทั้งหมด 5 ด้าน 30 แนวทาง ประกอบไปด้วย 1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4. ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5. ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผลการประเมินแนวทางโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ที่สร้างขึ้นมานั้นผ่านกระบวนการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศภายใน และการประเมินแนวทางจากผู้คุณวุฒิล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จึงสามารถให้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรวุฒิ หอมอินทร์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยปรากฏว่า แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำนโยบายของโรงเรียน สพท. สพฐ. มาเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสาร ในการปฏิบัติงานนิเทศภายในให้เหมาะสม

1.2 มีการสรุปผลการดำเนินการ ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง พัฒนาและเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณะชนได้รับทราบ

1.3 ผู้บริหารควรนำแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาและปรับปรุงใช้ในการนิเทศให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

1.4 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามผลวิจัยได้ให้แนวทางการปฏิบัติโดยแบ่งกลุ่มผู้รับการนิเทศออกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถนิเทศและปรับปรุงพัฒนางาน ได้อย่างสอดคล้องภายใต้บริบทเดียวกัน

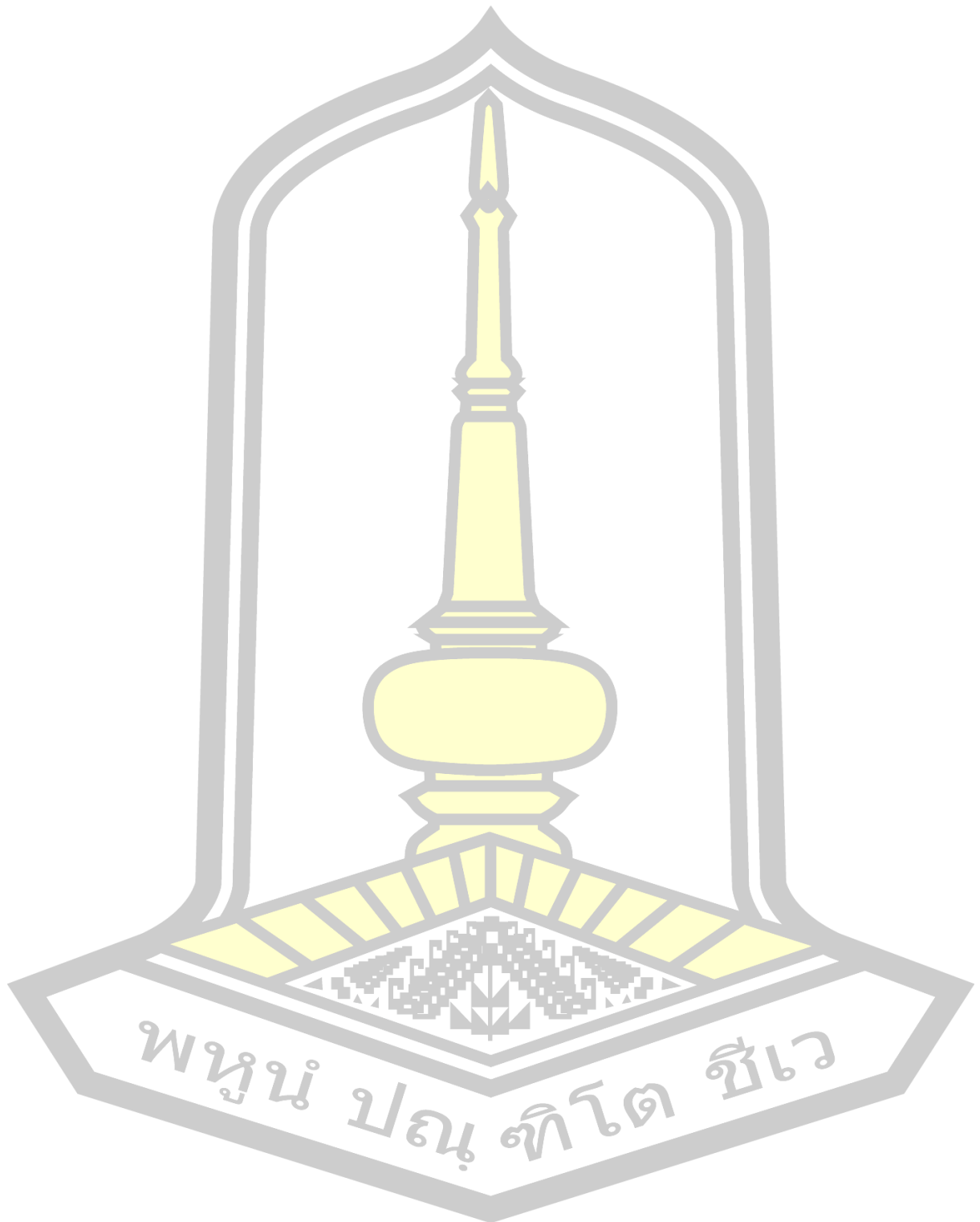
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบเมื่อนำการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ไปใช้ในการปฏิบัติ

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาต่อการนำการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์ ไปใช้ในการปฏิบัติ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กติมา ปรีดีตลก. (2551). *การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). *คู่มือการจัดทำรายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กรองทอง จิระเชษฐกุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *คู่มือการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แนวทางการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาน้อมนาศาสตร์พระราชสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมกิจการศึกษา.
- แกมवास ดรณเดช. (2539). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- ชญา ณรงค์ฤทธิ์. (2555). *เอกสารทางวิชาการประกอบการบรรยาย การประมาณค่าเชิงพื้นที่*. กรุงเทพฯ : คณะเกษตรศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2560). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 23(2), 1-6*.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). *การบริหารการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชำนาญ แสงจันทร์. (2555). *คู่มือการนิเทศภายใน*. ลำปาง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รัช. (2536). *การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน*. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชาโต มานาน. (2559). *การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง*. กรุงเทพฯ : ปิโก (ไทยแลนด์).
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ทิตนา แคมมณี. (2557). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธัญพิชชา อุ๋นรัมย์. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรวุฒิ หอมอินทร์. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 . วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). การนิเทศภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). การปฏิรูปการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนอนาคตประเทศ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- นริศรา อุปกรณ์ศิริการ. (2552). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิชาภัทร วิลเลียมส์. (2559). การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บังอร เสรีรัตน์, ชาริณี ตริวิญญู และเรวณี ชัยเขาวรัตน์. (2558). 9 วิธีสร้างครูสู่ศิษย์เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทาง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พรทิพย์ เตียวพานิชย์กิจ. (2539). การติดตามการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา
ต้นแบบสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2525). ยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองและบุคลากรจากระดับอนุบาลถึง
ปริญญาเอก. กรุงเทพฯ : พงษ์เจริญการพิมพ์.
- มารุต พัฒนาผล. (2557). การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิด และความสุขในการเรียนรู้.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พรินติงเฮาส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน
ของนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: การวิจัย
กรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา ภูิชัย. (2562). แนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- วรรณภา ธรรมขันธุ์. (2561). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วารสารหาดใหญ่
วิชาการ, 12(2), 123-134.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
บริบท โรงเรียนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ตลาดพลูพับลิเคชั่น.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ :

มูลนิธิสตรี้-สฤชดีวงศ์.

วิจารณ์ พานิช. (2559). *บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

ศักดา มัชปาโด. (2550). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

ขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. (2557). *การโค้ชเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม*. กรุงเทพฯ :

เอชอาร์เซ็นเตอร์.

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน. (2556). แนวทางการนิเทศเต็มพิกัด. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ

ศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *แนวทางการนิเทศเต็มพิกัด.*

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา : หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม).*

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สงัด อุทรานันท์. (2550). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.*

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

ให้เกิดความรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สมเดช พินิจสกุล. (2544). *การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา*

อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมนึก ภัททิยธนี. (2546). *การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม. : ประสานการพิมพ์.*

สันติ หัตถ์. (2563). *การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้*

ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎี

บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี*

งบประมาณ 2565. สุรินทร์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การพัฒนาการนิเทศการศึกษา การนิเทศ*

100%. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีโลก*

พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. (2547). *คู่มือการประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปีการศึกษา 2547*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. (2560). *การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการมีงานทำแห่งศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

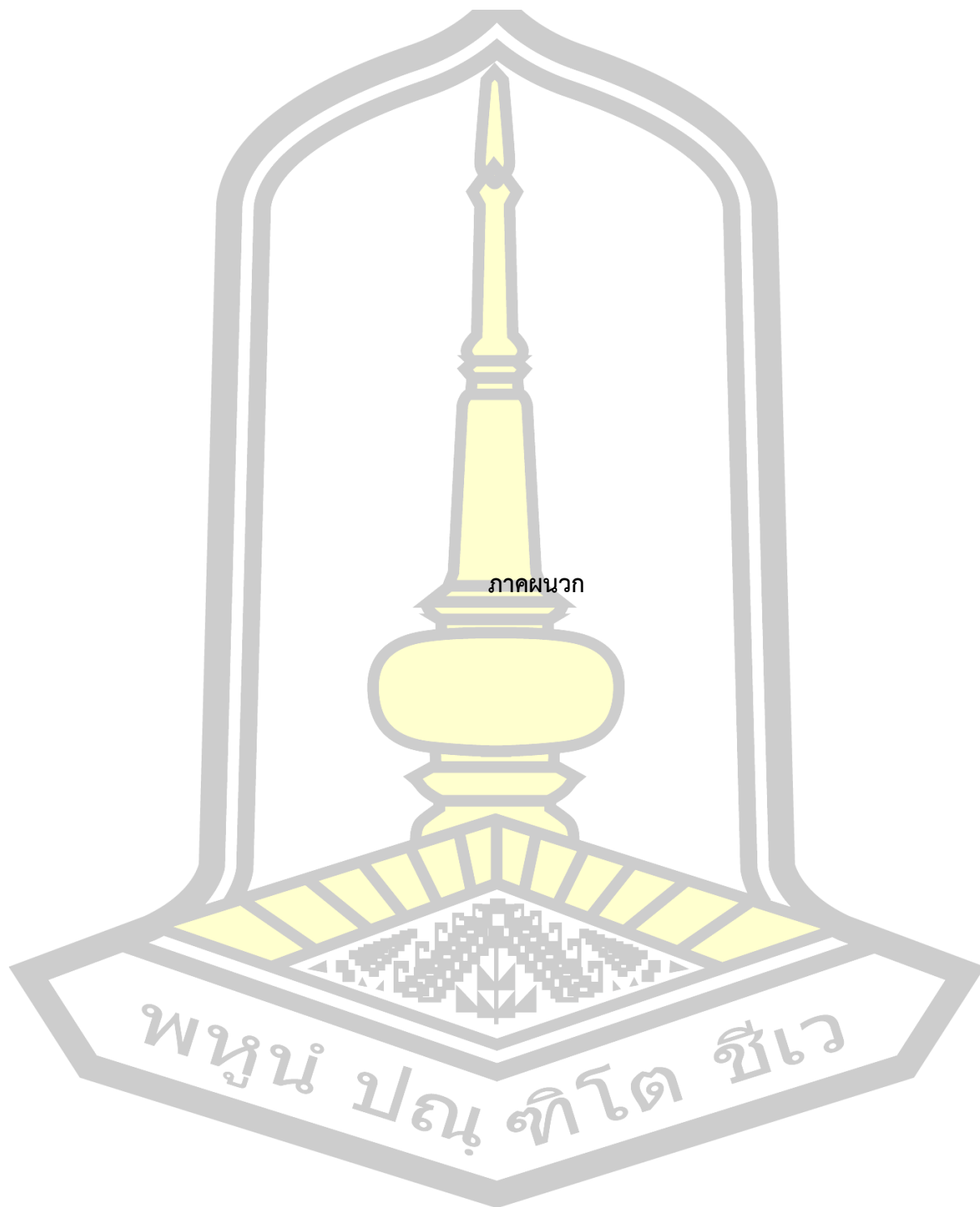
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สำนักพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแห่งชาติ. (2560). *คู่มือประกอบการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”* สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สิวรี พิศุทธิ์สินธพ. (2554). รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา คาทอลิก. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 22(2), 115-127.
- สุกานดา ตปนียางกูร. (2549). *เอกสารประกอบการสอนวิชาหลักการนิเทศการศึกษา*. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). *รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา*. ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *คู่มือการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษาแบบโครงงานเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- อติศ ไชยศิริพันธ์. (2562). *การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุภีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญชลี ธรรมะวิสิฏฐาริ. (2552). *กระบวนการนิเทศภายใน*. กรุงเทพฯ : อักษรบริการ.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2559). *การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารมณ ฉนวนจิตร. (2551). *การนิเทศการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเอส. พรินติ้งเฮาส์.
- Acheson, K.A. and Gall, M.D. (2003). *Clinical supervision and teacher development. Preservice and inservice applications*. New York : Wiley.
- Adam, H.P. and Dicker, F.G. (1966). *Basic principle of Supervision* Ran Nuper. New Dchlhi : Eurasia Publishing House.
- Allen, B.C. (1982). *Research in the Sociology of organization*. New York : JAI.
- Briggs, T.H. and Joseph, J. (1982). *Improving Instruction through Supervision*. New York : McMillan.
- Burton, W.H. and Bruckner, L.J. (1955). *Supervision : A Social Process*. 3rd ed. New York : Appleton.

- Caine, G. and Caine, R. (2010). *The Brain, Education and the Competitive Edge*. Lanham, MD : Scarecrow.
- Copeland, W.D. and Boyan, N.J. (1978). *Instructional supervision training program*. Clolumbus Ohio : Charles E. Merrill Publishing Company.
- DuFour, R. (2004). What is a professional learning community?. *Educational Leaderships*, 61(8), 6-11.
- DuFour, R. and Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN : Solution Tree (formerly National Educational Service).
- Glickman, C.D. (1981). *Developmental Supervisor : Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction*. Washington D.C. : Development.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P. and Ross-Gordon, J.M. (2001). *Supervision and instructional leadership : A developmental approach*. 5th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Goldhammer, R. and others. (1980). *Clinical Supervision*. 2nd ed. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.
- Grant, J. (2012). *Learning and Change*. London : Radcliffe Publishing.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 2nd ed. Englewood Cliff, New Jersy : Prentice-Hall, Inc.
- Hipp, K. and Huffman, J. (2003). *Professional learning communities: Assessment – development effects*. Sydney : International Congress for School Effectiveness and Improvement.
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Texas : Southwest Educational Development Laboratory.
- Louis, K.S., Marks, H.M. and Kruse, S. (1996). Teachers' professional community in restructuring schools. *American Educational Research Journal*, 33(4), 757–798.
- Marks, J.R. and King, S.J. (1987). *Handbook of Educational Supervision : A Guide for the Practitioner*. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.

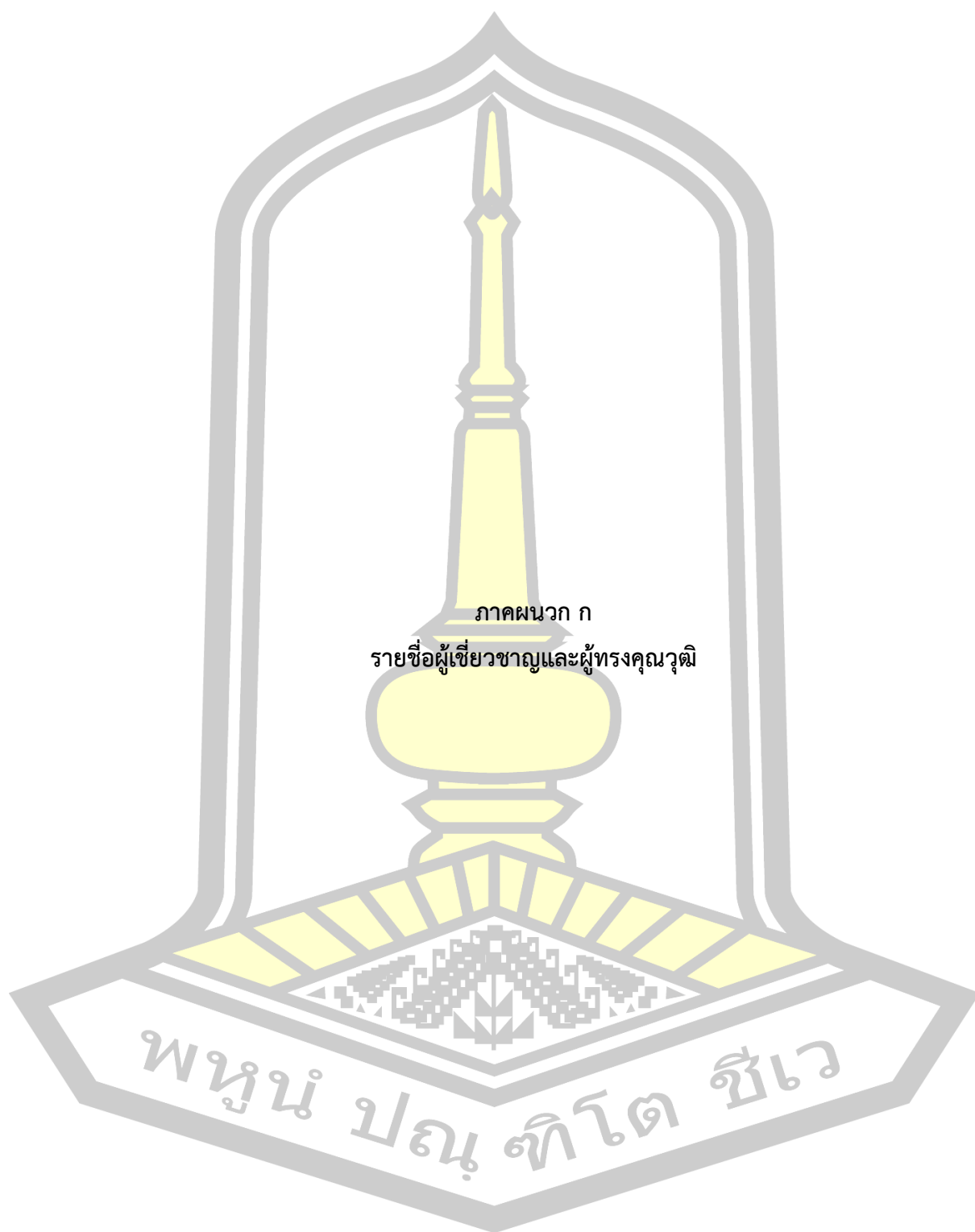
- Martin, M. (2011). *Professional Learning Communities. In Contemporary Issues in Learning and Teaching*. London : SAGE Publications Ltd.
- Mattox, D.D. (2003). A study of In-service of Illinois Public School Elementary Principals. *Dissertation Abstracts International*, 12(1), 6061-A.
- Memduhoğlu, H.B. (2012). The Issue of Education supervision in Turkey in the Views of Teachers, Administrators, Supervisors and Lecturers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(1), 149-156.
- Newman, M. (2010). *Networks: An Introduction*. Oxford : Oxford University Press.
- Pelling, N.J. (2013). Supervisory Identity Development and Its Relationship to Supervisory Experience Counselling Experience and Training in Supervision. *Dissertation Abstracts International*, 73, 553-558.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline :The art and practice of the learning organization*. London : Century Press.
- Sergiovanni, T.J. (1994). *Building community in schools*. San Francisco : Jossey-Bass
- Spears, H. (1967). *Improving the Supervision of Instruction*. New York : Prentice-Hall.
- Tilahun, B. (2002). The Kind of School Supervision Need in Developing Countries Case Study Ethiopia. *Dissertation Abstracts International*, 45(5), 2168-A.
- Toole, J.C. and Louis, K.S. (2002) The role of professional learning communities in international education. In K. Leithwood & P. Hallinger (Eds.) *Second international handbook of educational leadership and administration* (pp. 245-279). Dordrecht : Kluwer.
- Wayne, B. (2001). Perception of Elementary School Principals Concerning Their Role in Supervision. *Dissertation Abstracts International*, 123-125.





ภาคผนวก

พูน ปณ จิต ชีวะ



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พูน ปรณ จิต ชีเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

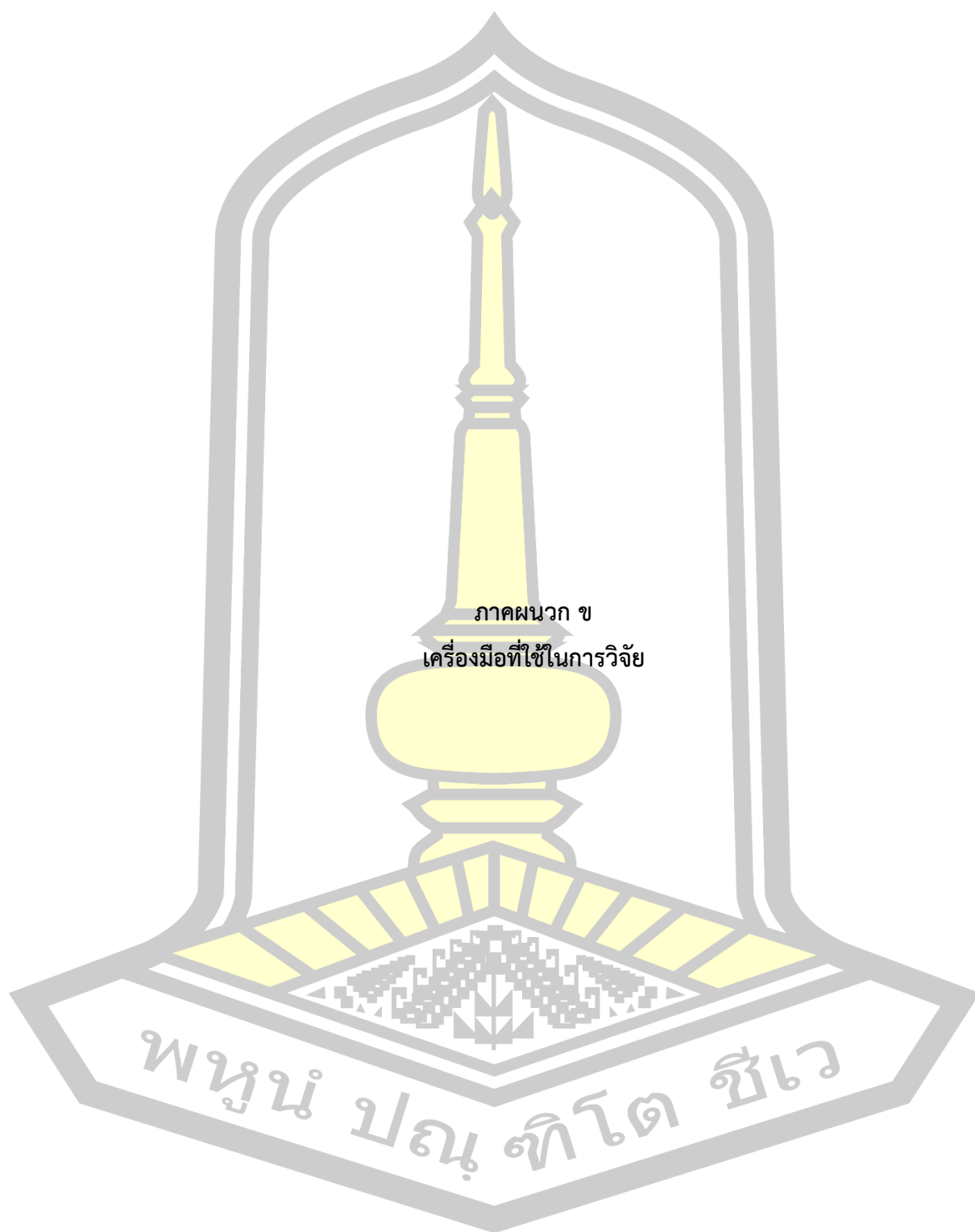
- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา กศ.ด.การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา ความดิษฐ์ วุฒิการศึกษา ศษ.ด.บริหารการศึกษา ตำแหน่ง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่ง ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 3) นายคมศักดิ์ ชมพวงษ์ วุฒิการศึกษา ค.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุรินทร์
- 4) นายวิชัย สาสิงาม วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าตูมประชาเสริมวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุรินทร์
- 5) นางวรรณ ทุมทอง วุฒิการศึกษา กศ.ม.การวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

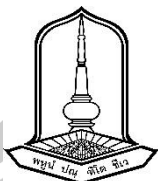


**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในตรวจสอบยืนยัน
ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง**

- 1) นายสำเริง บุญโต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
- 2) นายวิเชียร วาฬไทย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
- 3) นายวิโรจน์ เสียงสนั่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา
โรงเรียนโรงเรียนศรีสุขวิทยา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
- 4) ดร.รวิญญู ทุมทอง ตำแหน่ง ศึกษาธิการ วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการนิเทศการศึกษา
- 5) ดร.ชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ตำแหน่ง ศึกษาธิการ วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการนิเทศการศึกษา







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

ในการตอบคำถามแบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์และเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 41 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ จะถือว่าเป็นความลับ และไม่มีมีการนำข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายอดิศักดิ์ ไหมทอง)

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันของผู้ตอบคำถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ตำแหน่ง ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ
☐ ครูผู้สอน
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. อายุ
☐ ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 30 - 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี
☐ 50 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา
☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
☐ อื่นๆ
5. ประสบการณ์การทำงาน
☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี
☐ 11-15 ปี
☐ 16 ปีขึ้นไป
6. ขนาดสถานศึกษา
☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)
☐ โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน)
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.5	นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมา กำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับ มาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
1.6	มีการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มี เป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันด้วยการใช้สื่อ และวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุมสัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสาร หรือ เผยแพร่ ในเว็บไซต์ของโรงเรียนโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ											
2.1	สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ และ กำหนดขอบเขตของการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
2.2	มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ เป้าหมายของการนิเทศ ช่วงเวลาการนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อนผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
2.3	มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
2.4	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็น ที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชนโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.5	มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
5.6	มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์										
5.7	มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่าง สร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการ แก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไป เผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและ
สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

.....

.....

.....

2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

.....

.....

.....

3. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

.....

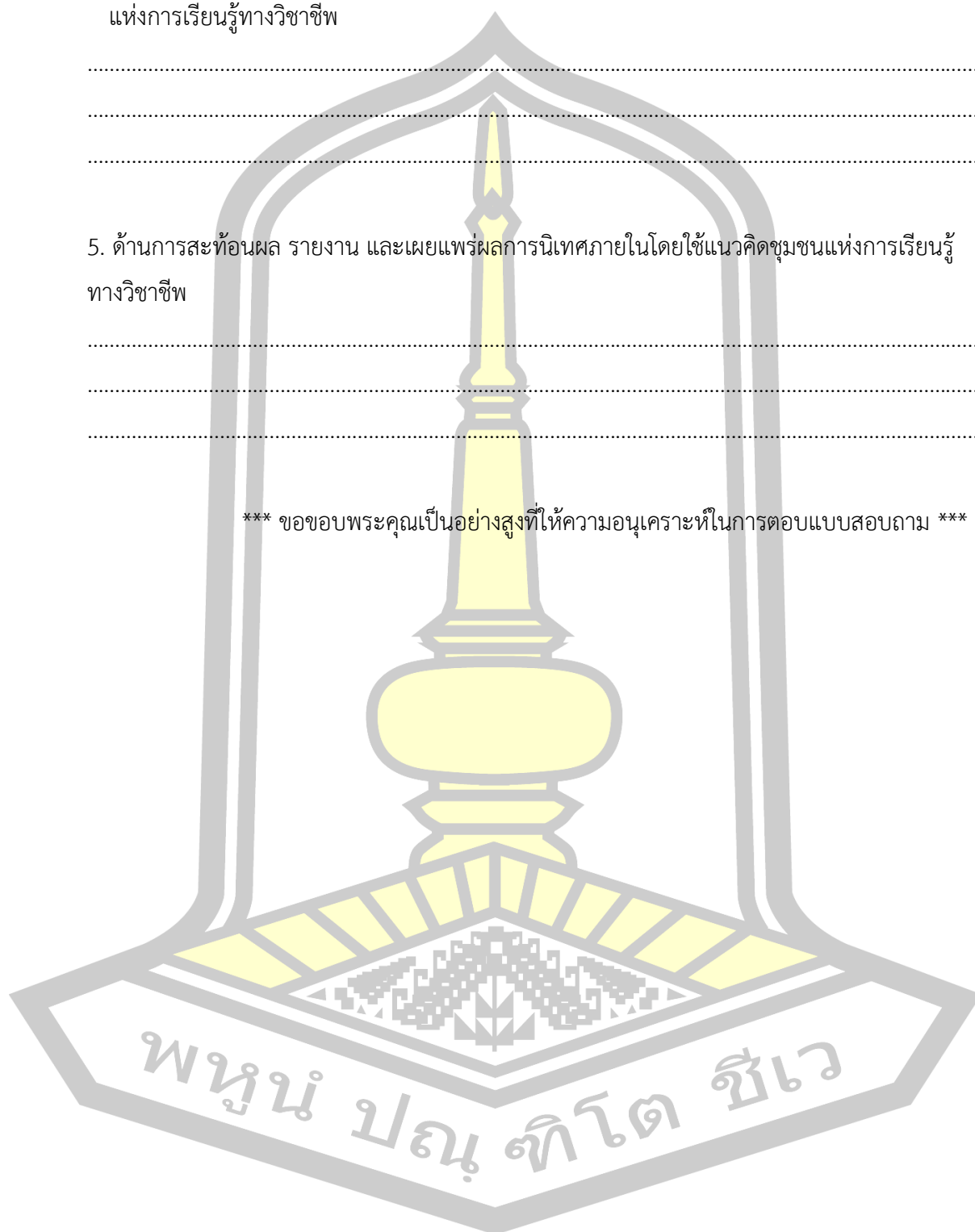
.....

.....

4. ด้านการประเมินติดตามและปรับปรุงตรวจสอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5. ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ

*** ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ***



แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best practices)

สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครู ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมดเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 วางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4 ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.5 สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์และสถานศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณท่านอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

นายอดิศักดิ์ ไหมทอง

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best practices)

สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. ตำแหน่ง.....
3. สถานศึกษา.....สังกัด.....
4. วันที่สัมภาษณ์..... เดือน..... พ.ศ..... เวลา.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้รับผิดชอบมีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ท่านมีแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละกระบวนการอย่างไร

1. สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติในด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างไร

2. สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติในด้านวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างไร

3. สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติในด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติในด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน
การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติในด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ
ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่ง



**แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้
ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
 2. แบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาแนวทาง ซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้
 3. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ
 ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
- หากท่านต้องการข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม สามารถติดต่อได้ที่ นายอดิศักดิ์ ไหมทอง หมายเลขโทรศัพท์ 091 331 11086 อีเมล 65010581063@msu.com ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
(นายอดิศักดิ์ ไหมทอง)

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ - สกุล
2. ตำแหน่งปัจจุบัน
3. สังกัด
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน ปี

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละข้อคำถาม โดยข้อความแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้
 - 5 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ มากที่สุด
 - 4 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ มาก
 - 3 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ปานกลาง
 - 2 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ น้อย
 - 1 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ น้อยที่สุด

พูน ปณ จิต ชีเว

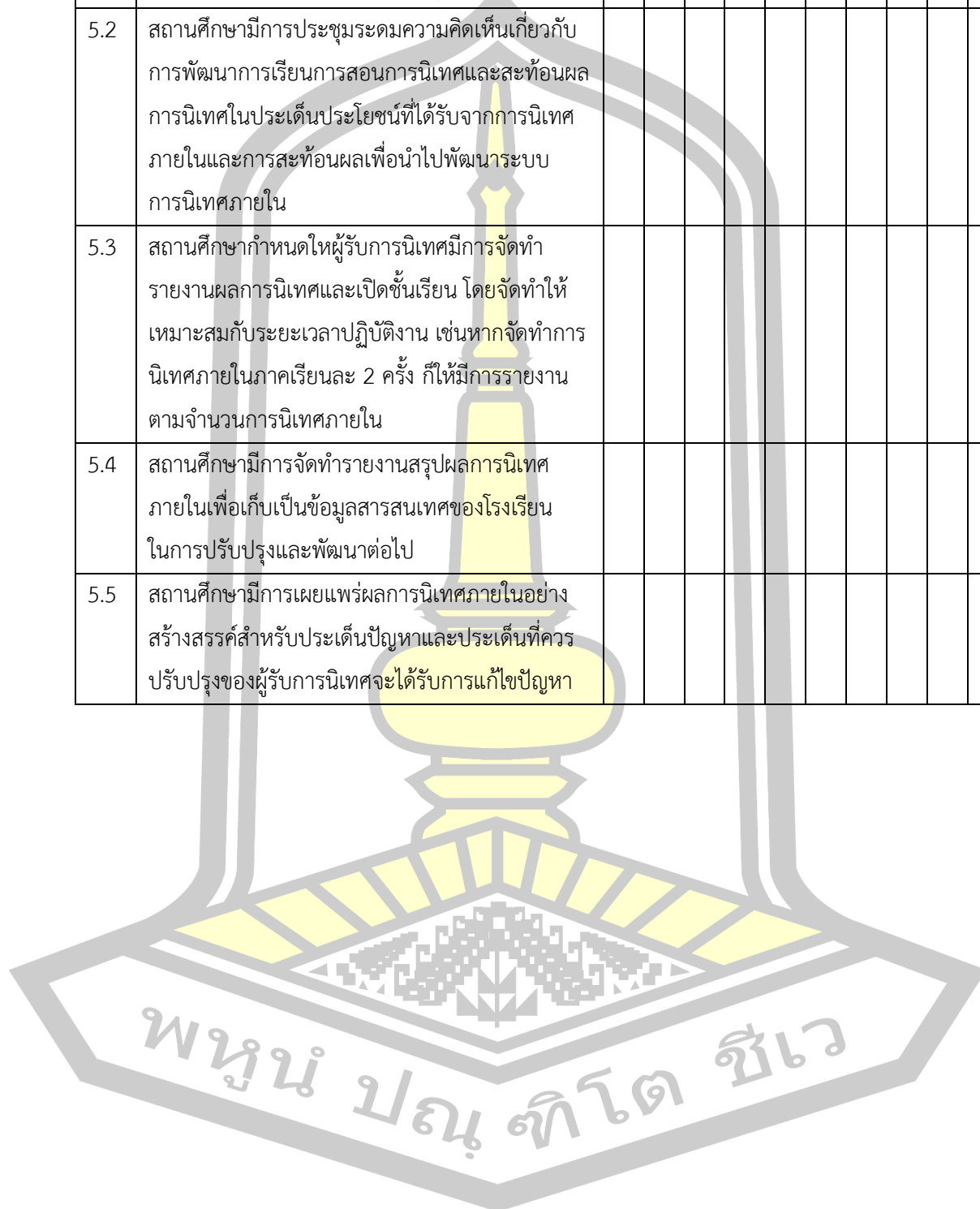
[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2	สถานศึกษามีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในและการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายใน										
5.3	สถานศึกษากำหนดให้ผู้รับการนิเทศมีการจัดทำรายงานผลการนิเทศและเปิดชั้นเรียน โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน เช่น หากจัดทำการนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน										
5.4	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในเพื่อเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป										
5.5	สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศจะได้รับการแก้ไขปัญหา										



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. ด้านการประเมินติดตามและปรับปรุงตรวจสอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5. ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

*** ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบประเมินนี้ ***

**แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
สำหรับการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ
ความต้องการจำเป็นของทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์
ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของ
ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำ ไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของ ทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบ
แบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่า
มีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC
โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC
ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
ศึกษา
ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
ศึกษา
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมใน
ประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

นายอดิศักดิ์ ไหมทอง

นิติระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
1.1	มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียนโดยศึกษาข้อมูลจากการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาและกำหนดเกณฑ์ที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานของงานให้ครบถ้วน				
1.2	มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศ				
1.3	มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของโรงเรียน				
1.4	มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วนหรือที่เห็นว่าสำคัญที่สุดก่อน				
1.5	นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา				
1.6	มีการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุมสัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสารหรือเผยแพร่ ในเว็บไซต์ของโรงเรียน				

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
2.1	สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ และกำหนดขอบเขตของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
2.2	มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ เป้าหมายของการนิเทศ ช่วงเวลาการนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อนผล และรายงานเพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
2.3	มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
2.4	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชน				
2.5	มีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศ และร่างแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปฏิทินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
2.6	ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายในและลงมติเห็นชอบแผนและเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน				

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
2.7	มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้านซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างต่อเนื่อง				
2.8	มีการประสานงานและสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
2.9	มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้ทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
2.10	มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้				
3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
3.1	มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน				
3.2	ปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้				
3.3	ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและไม่กระทบต่อการเรียนรู้นักเรียน				

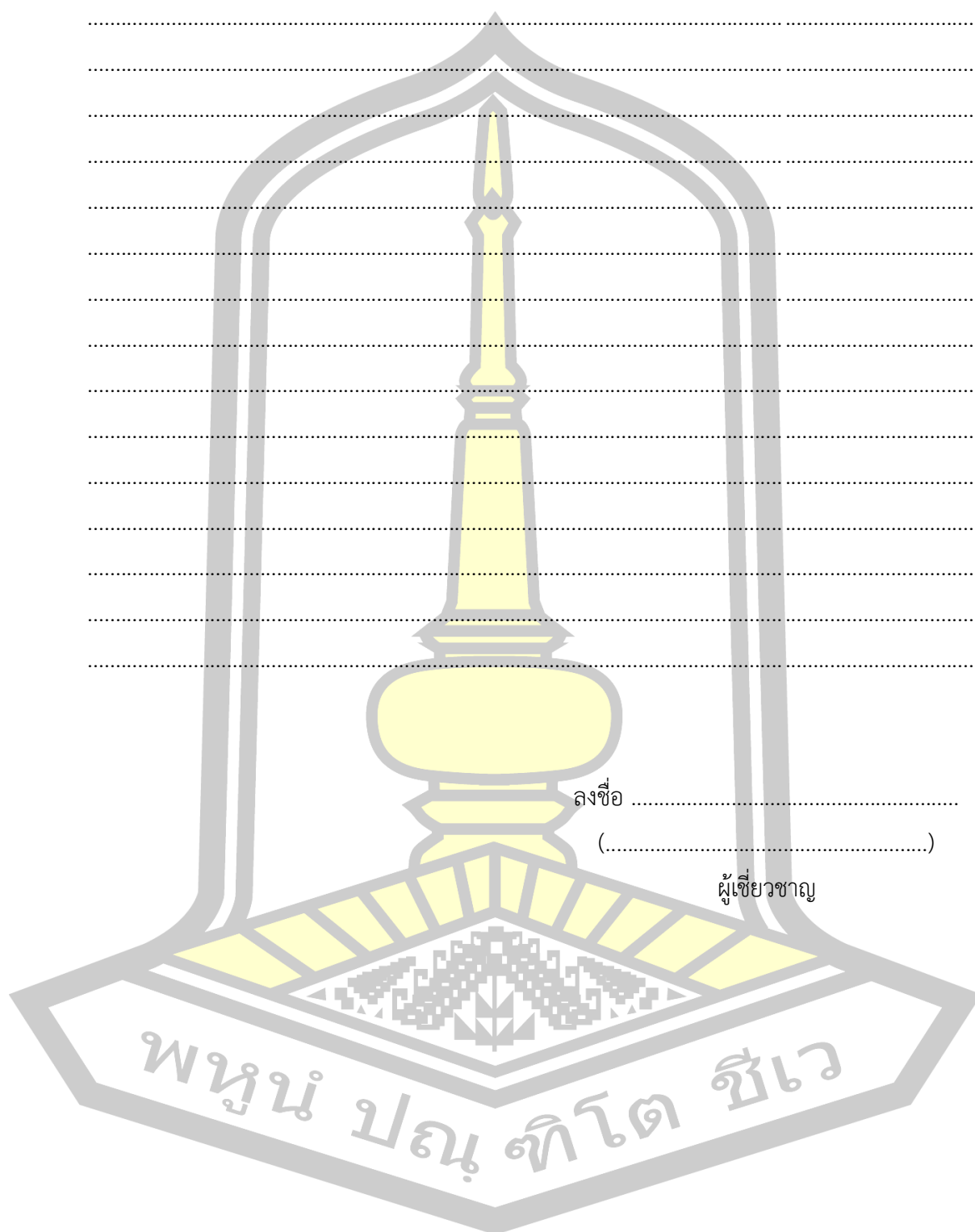
ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
3.4	ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน				
3.5	มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไข ปัญหา และวางแผนสำหรับการ ดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล				
3.6	มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการ นิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียน การสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการ นิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีและเกิดความ ร่วมมือกันในการพัฒนางาน				
3.7	มีการสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือ เทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศทำการจัดกลุ่มผู้รับ การนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือ เทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนาหรือปรับปรุง แก้ไขร่วมกัน				
3.8	มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศ				
3.9	เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการ นิเทศซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือ ให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และ สร้างสรรค์				
4. ด้านการประเมินติดตามและปรับปรุงตรวจสอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
4.1	มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				

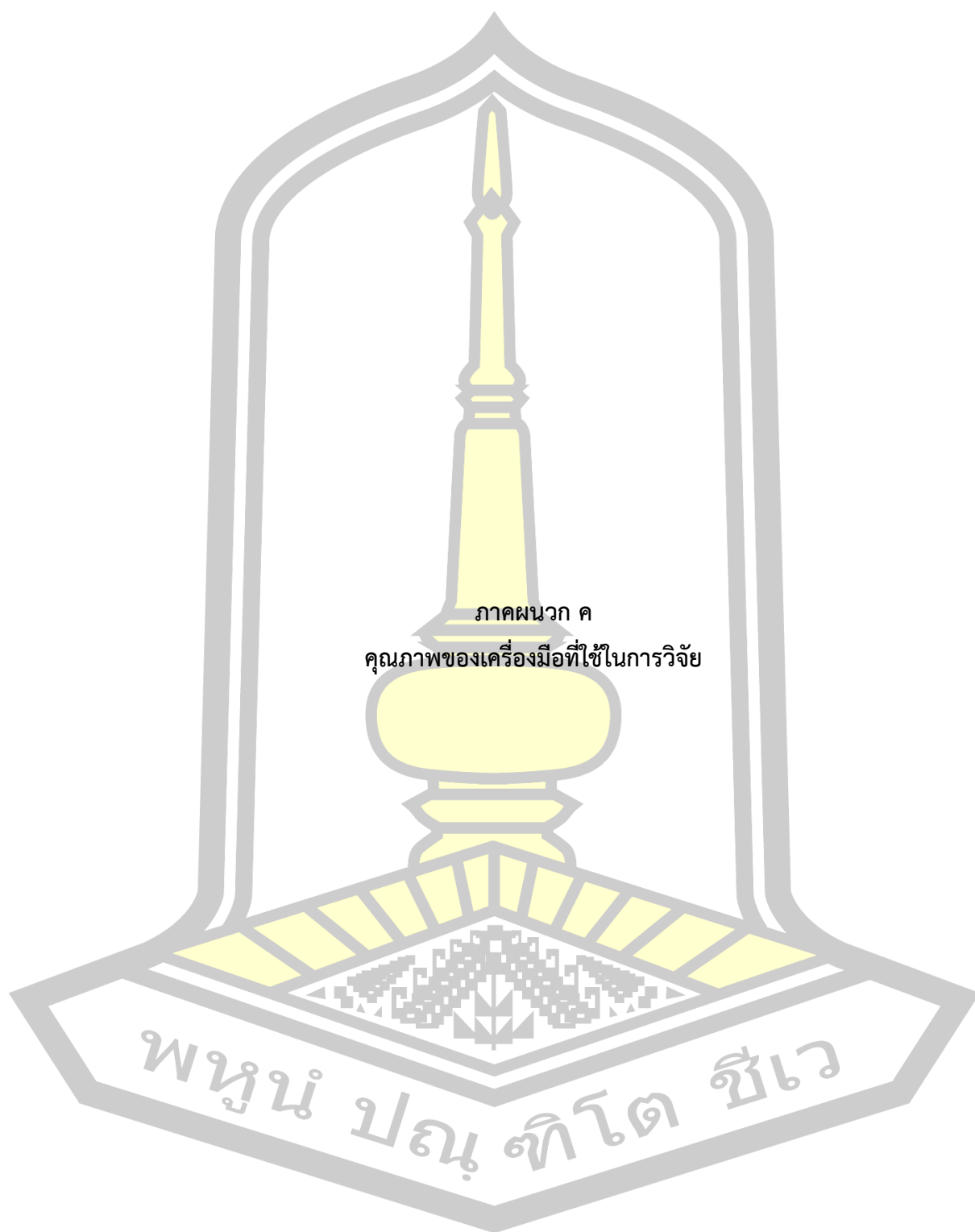
ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
4.2	มีการประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม				
4.3	มีการประเมินผลประเด็นที่ต้องการพัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา นักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษา				
4.4	มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน				
4.5	มีการจัดกลุ่มสนทนารับการนิเทศที่มีปัญหา กลุ่มเดียวกันเพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน และหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน				
4.6	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง				
4.7	ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด				
4.8	มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน				
4.9	มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน				
5. ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
5.1	เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
5.2	มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
5.3	มีการสะท้อนผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
5.4	มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือนตามความเหมาะสม				
5.5	มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
5.6	มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์				
5.7	มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ				

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม





ภาคผนวก ค
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พูน ปณ จิตต์ ชีวะ

สรุปผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
สำหรับการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตาราง 32 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
สำหรับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุรินทร์

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ								
1.1	มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยศึกษาข้อมูลจากการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา และกำหนดเกณฑ์ที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานของงานให้ครบถ้วน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2	มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3	มีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.4	มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วนหรือที่เห็นว่าสำคัญที่สุดก่อน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.5	นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5	IOC	
1.6	มีการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุมสัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ในเว็บไซต์ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ								
2.1	สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ และกำหนดขอบเขตของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.2	มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ เป้าหมายของการนิเทศ ช่วงเวลาการนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อนผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3	มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.4	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.5	มีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปฏิทินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
2.6	ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายในและลงมติเห็นชอบแผนและเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.7	มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้านซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.8	มีการประสานงานและสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.9	มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.10	มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษาวิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ								
3.1	มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลงร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2	ปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.3	ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
3.4	ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.5	มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไข ปัญหา และวางแผนสำหรับการ ดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.6	มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิด ความเข้าใจอันดีและเกิดความร่วมมือกันในการ พัฒนางาน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.7	มีการสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือเทคนิค วิธีที่พบจากการนิเทศทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศ ที่ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อร่วมกันพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.8	มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.9	เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือ ให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ด้านการประเมินติดตามและปรับปรุงตรวจสอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ								
4.1	มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.2	มีการประเมินผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
4.3	มีการประเมินผลประเด็นที่ต้องการพัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา นักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.4	มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.5	มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มีปัญหา กลุ่มเดียวกันเพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนและหาวิธีแก้ไขปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.6	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.7	ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.8	มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.9	มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ								
5.1	เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.2	มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
5.3	มีการสะท้อนผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำผลไปพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.4	มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะ เป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือนตามความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.5	มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.6	มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.7	มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์ สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุง ของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิด ความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

**สรุปค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**

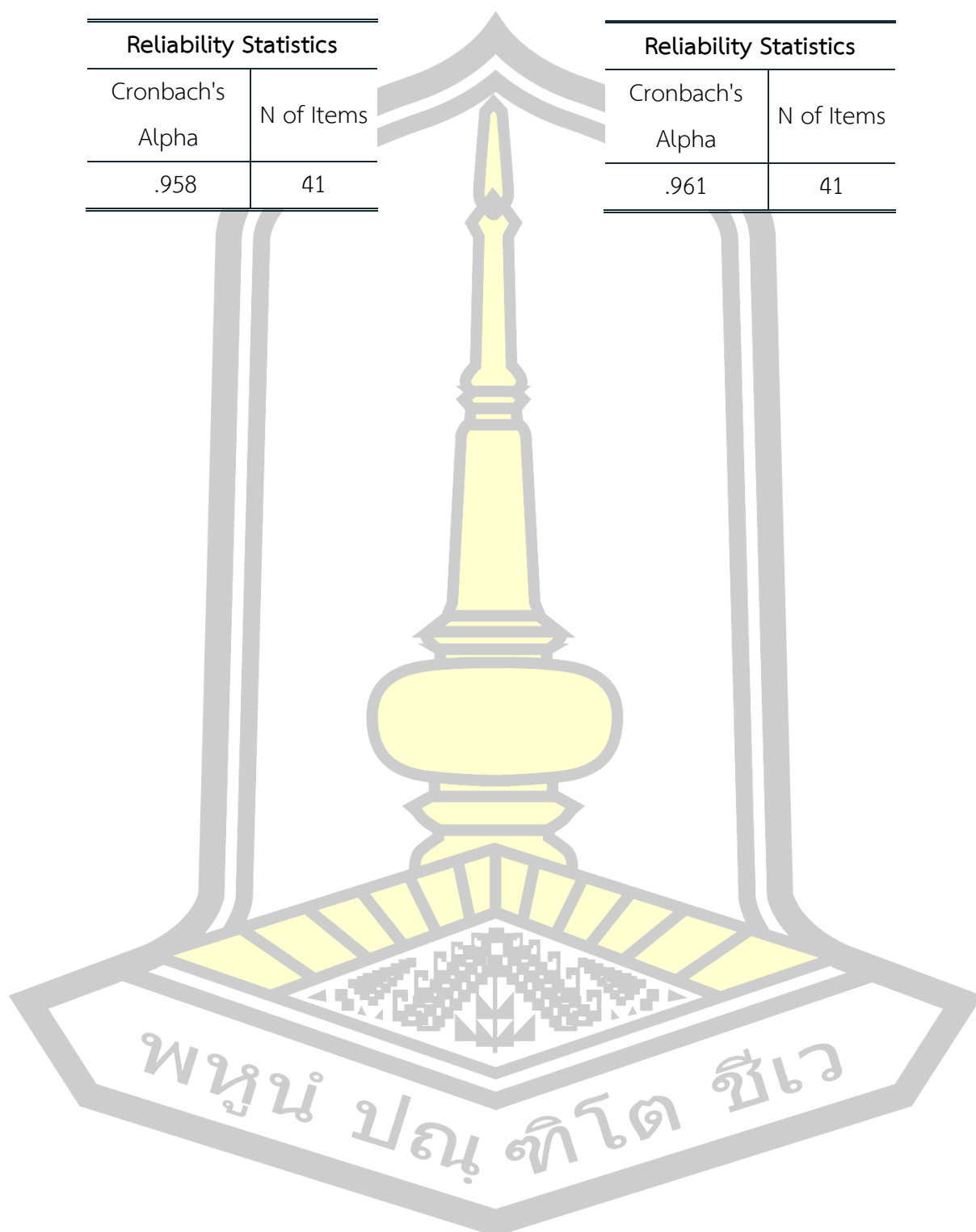
ตาราง 33 สรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึงประสงค์สำหรับการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

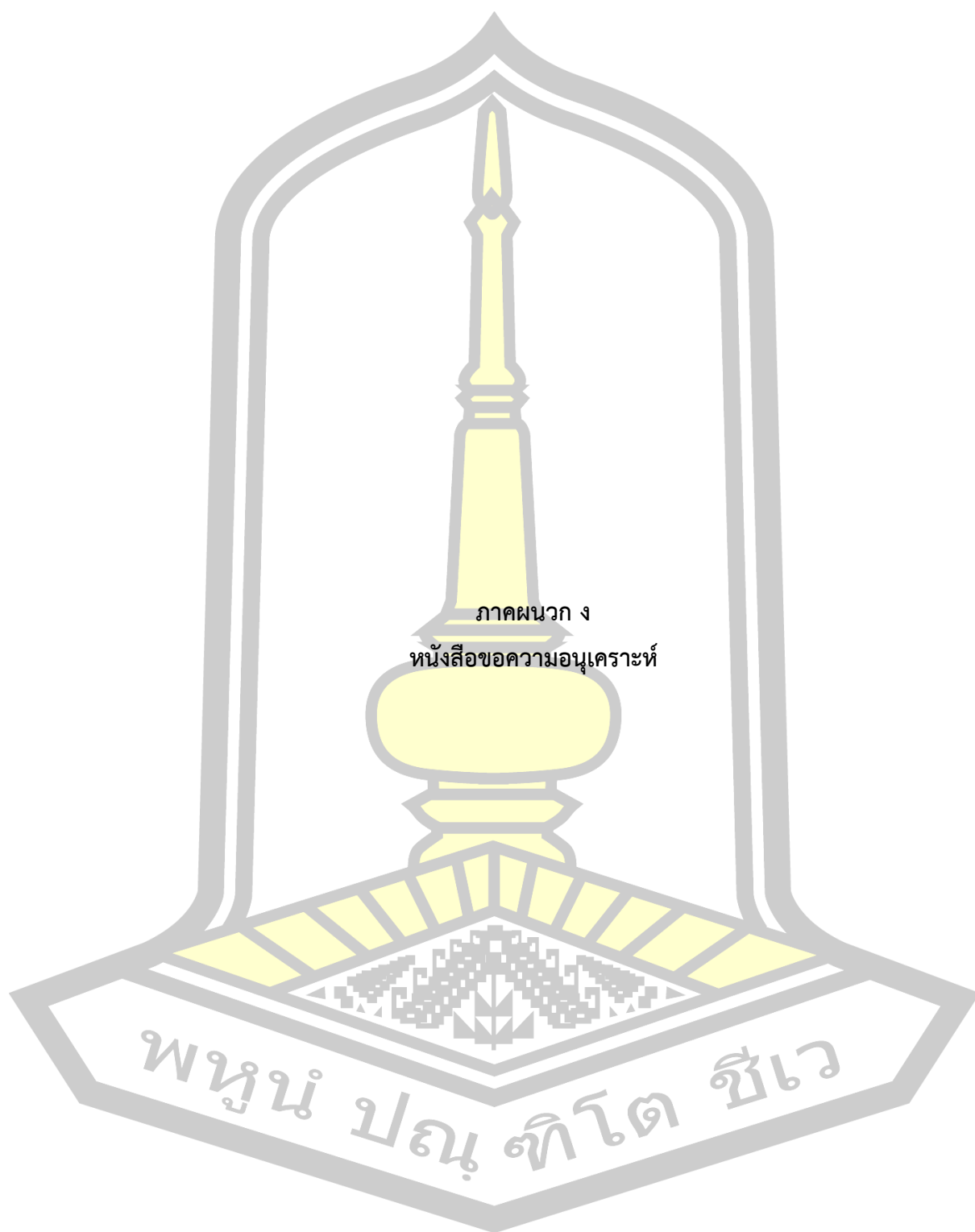
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ พึงประสงค์
1	0.42	0.483	21	0.817	0.819
2	0.491	0.546	22	0.743	0.761
3	0.45	0.546	23	0.752	0.819
4	0.48	0.546	24	0.741	0.671
5	0.549	0.595	25	0.43	0.421
6	0.517	0.595	26	0.335	0.316
7	0.544	0.595	27	0.826	0.819
8	0.42	0.428	28	0.819	0.819
9	0.482	0.428	29	0.753	0.761
10	0.416	0.428	30	0.819	0.819
11	0.368	0.393	31	0.734	0.671
12	0.368	0.393	32	0.338	0.316
13	0.491	0.574	33	0.819	0.819
14	0.368	0.393	34	0.819	0.819
15	0.523	0.52	35	0.655	0.761
16	0.368	0.393	36	0.759	0.819
17	0.513	0.5	37	0.704	0.671
18	0.382	0.421	38	0.596	0.645
19	0.411	0.316	39	0.804	0.819
20	0.817	0.819	40	0.634	0.577
			41	0.614	0.645

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	41

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	41







บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2) /ว 4255

วันที่ 18 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสืออ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ชน ปณ จิตโต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว4326

วันที่ 23 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2) / ว 4255

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้ชื่อยาญตรวสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายวิชัย สาล้างาม

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสธรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติครุฑจากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2)/ว4335

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

24 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายคมศักดิ์ ชมภูวงษ์

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสืออ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2) / ว 4255

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางวรรณ ทุมทอง

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสี่อ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2)/ว4497

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายอดิศักดิ์ ไหมทอง ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2)/ว4498

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายอดิศักดิ์ ไหมทอง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2)/ว4500

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าตูมประชาเสริมวิทย์

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสืออ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2)/5475

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2)/ว4500

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุศรีนคร

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2)/ว4499

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสำเริง บุญโต

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนา แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2)/4882

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิเชียร วาฬดีไทย

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา

โดยมี รศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2)/ว4499

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิโรจน์ เสียงสนั่น

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2)/ว4499

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิษณุวัฒน์ ทองมัน

ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนา แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0913311086



ที่ อว 0605.5(2)/ว4499

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์

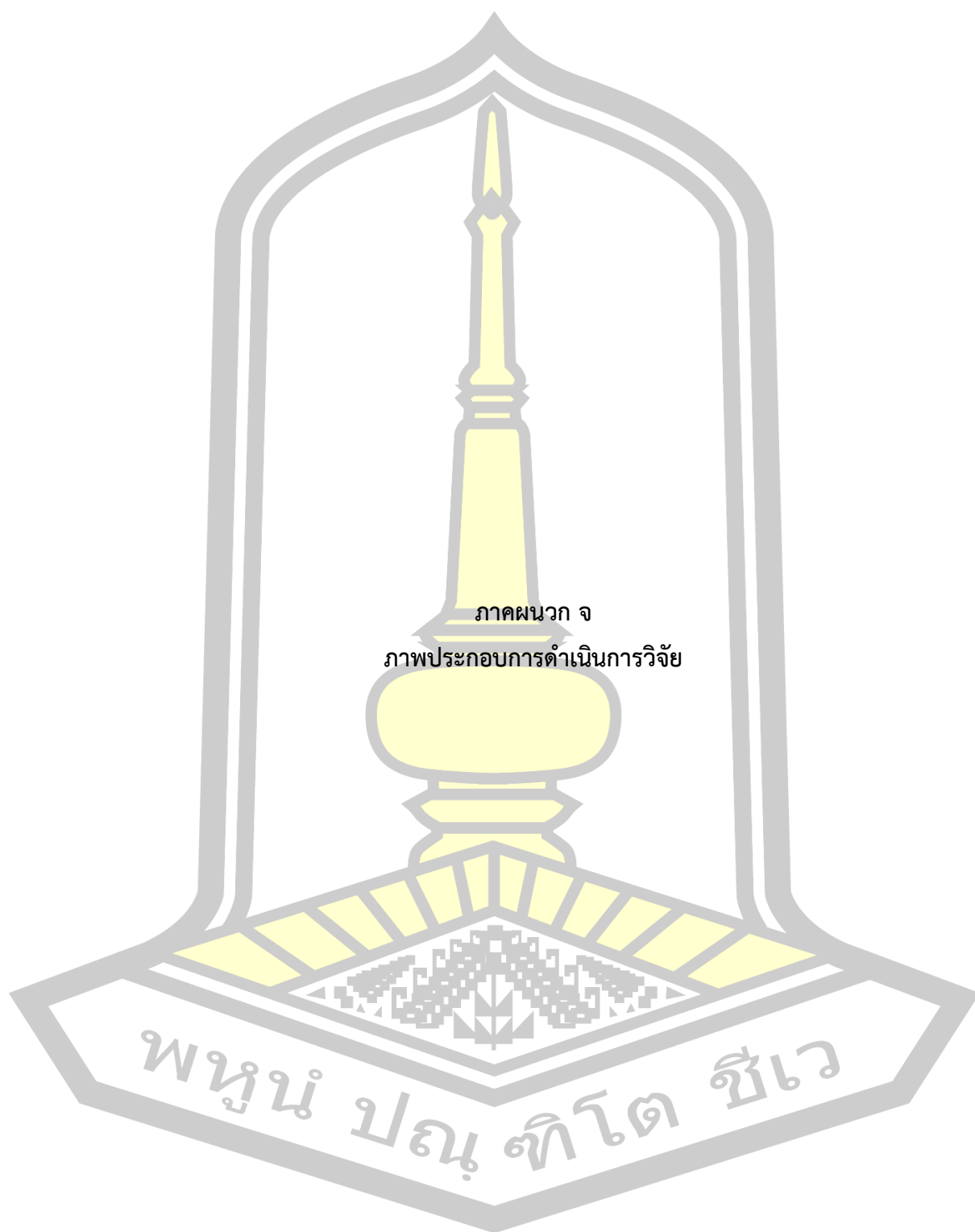
ด้วย นายอดิศักดิ์ ไหมทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0913311086





ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์



ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์



ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์



สัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบ หรือโรงเรียนที่มี Best Practices ด้านการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



สัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบ หรือโรงเรียนที่มี Best Practices ด้านการนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายอดิศักดิ์ ไหมทอง
วันเกิด	วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2539
สถานที่เกิด	อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 101 หมู่ที่ 1 ตำบลจิกแดก อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32140
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ หมู่ 1 ตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 31290
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพนมดงรักวิทยา จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2558 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพนมดงรักวิทยา จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2567 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภัโต ชีเว