

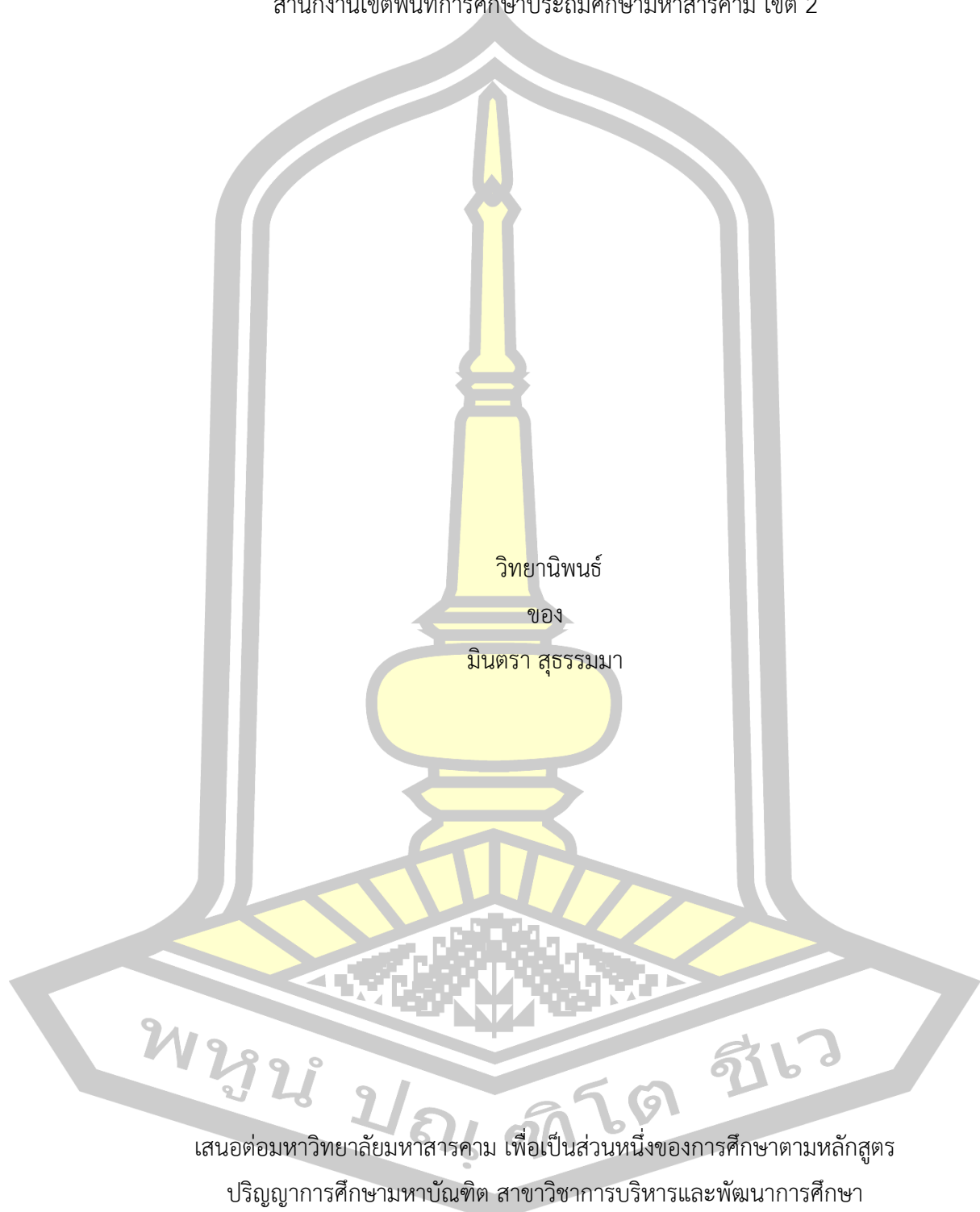
แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
มินตรา สุธรรมมา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2



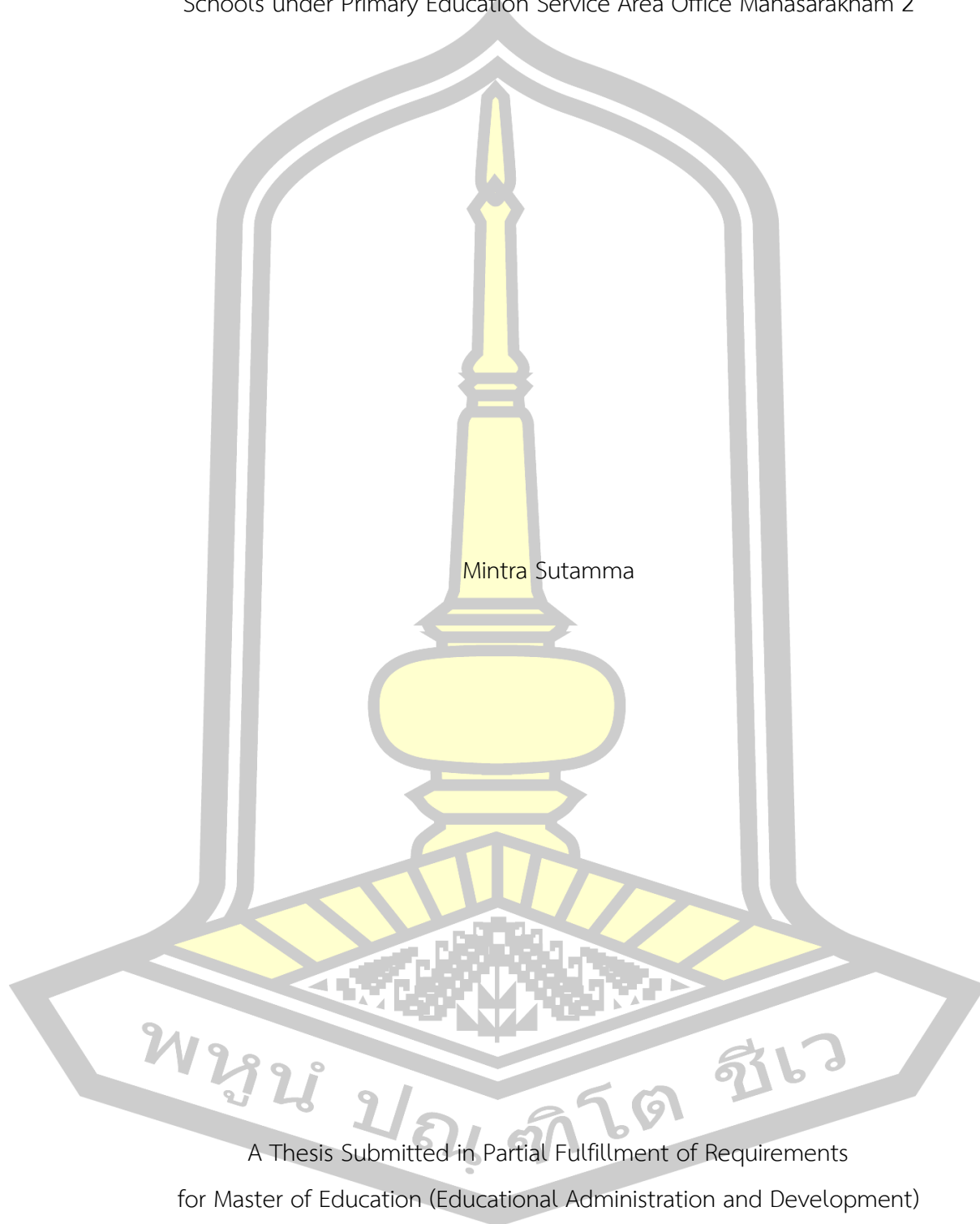
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Guideline for Internal Supervision by using Professional Learning Community for
Schools under Primary Education Service Area Office Mahasarakham 2



Mintra Sutamma

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

August 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางมินตรา สุธรรมมา แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2		
ผู้วิจัย	มินตรา สุธรรมมา		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

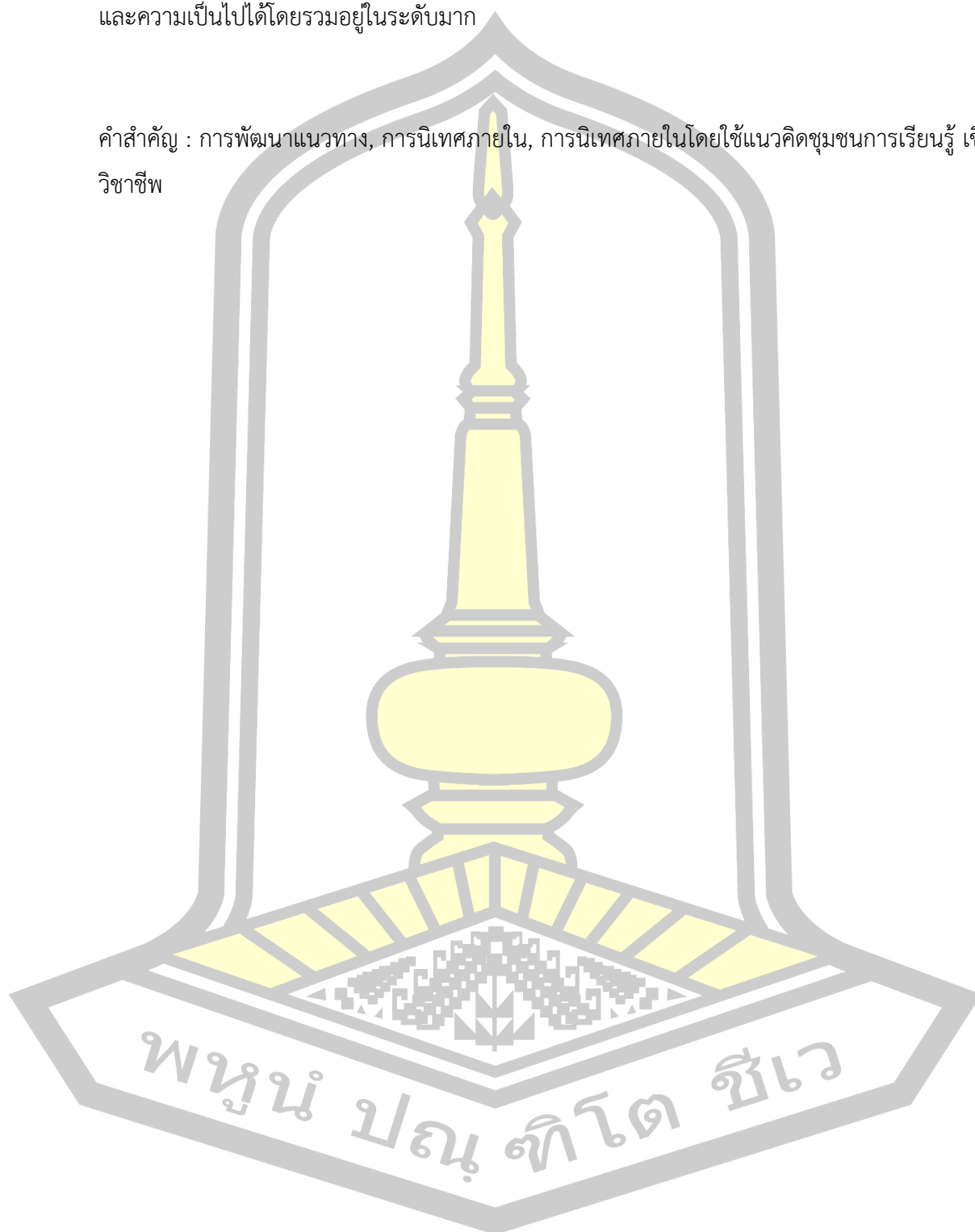
การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และ 2) พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 310 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน และครูผู้สอน จำนวน 266 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ลำดับที่ 2 การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ลำดับที่ 3 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และลำดับที่ 4 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ตามลำดับ

2. แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 4

องค์ประกอบ 30 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทาง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาแนวทาง, การนิเทศภายใน, การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ เชิง วิชาชีพ



TITLE	Guideline for Internal Supervision by using Professional Learning Community for Schools under Primary Education Service Area Office Mahasarakham 2		
AUTHOR	Mintra Sutamma		
ADVISORS	Assistant Professor Karn Ruangmontri , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Mahasarakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the current conditions, desirable conditions, and needs for improvement of internal supervision by applying the concept of a Professional Learning Community (PLC) for schools under the Primary Education Service Area Office Mahasarakham 2, and 2) to develop guidelines for internal supervision using the PLC approach for schools under the same office. The sample consisted of 310 participants, including 44 school administrators and 266 teachers. The sample size was determined by using Krejcie and Morgan's table and was selected through multi-stage sampling. The key informants included 3 model school administrators and 5 experts. The research instruments consisted of a questionnaire, an interview form, and an evaluation form on the appropriateness and feasibility of the guidelines. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the priority needs index (PNI). The research findings revealed that:

1. The current conditions of internal supervision using the PLC concept for schools under the Primary Education Service Area Office Mahasarakham 2 were at a moderate level overall, while the desirable conditions were at a high level. The improvement needs of internal supervision using the PLC concept, ranked by the priority needs index from highest to lowest, were: 1) providing feedback and

establishing collaborative development networks, 2) analyzing the results of internal supervision using the PLC concept, 3) planning internal supervision using the PLC concept, and 4) implementing internal supervision using the PLC concept.

2. The guidelines for internal supervision using the PLC concept for schools under the Primary Education Service Area Office Mahasarakham 2 consisted of 4 components and 30 guidelines. The evaluation results indicated that the overall appropriateness of the guidelines was at the highest level, while the overall feasibility was at a high level.

Keyword : Guidelines Development, Internal Supervision, Internal Supervision by using Professional Learning Community



กิตติกรรมประกาศ

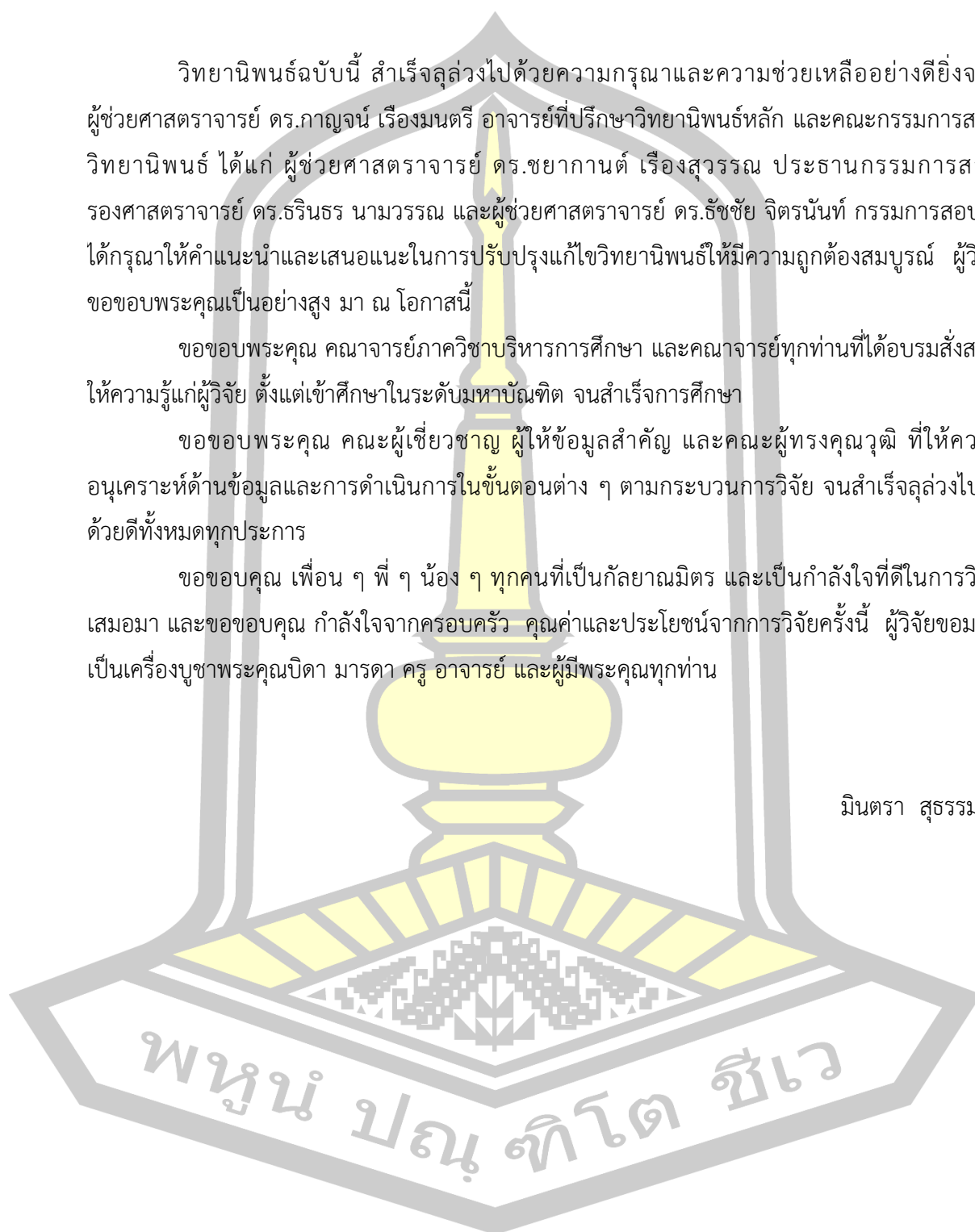
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ตั้งแต่เข้าศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จนสำเร็จการศึกษา

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และคณะผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความ อนุเคราะห์ด้านข้อมูลและการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ตามกระบวนการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดีทั้งหมดทุกประการ

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่เป็นกัลยาณมิตร และเป็นกำลังใจที่ดีในการวิจัย เสมอมา และขอขอบคุณ กำลังใจจากครอบครัว คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบ เป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

มินตรา สุธรรมมา

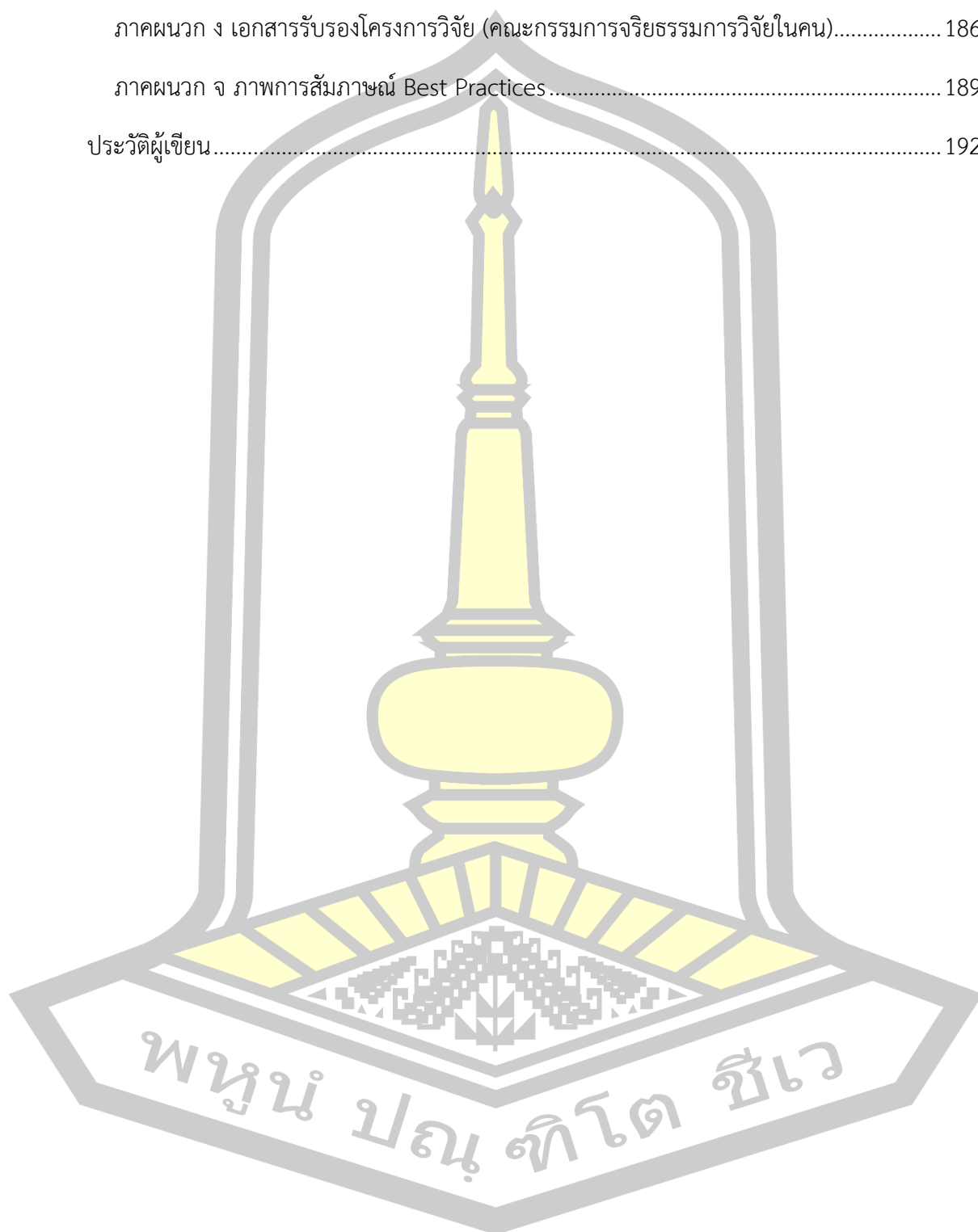


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	9
การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายใน.....	16
องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	38
การพัฒนาแนวทาง.....	58
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.....	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
1. งานวิจัยในประเทศ.....	64
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	70

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	72
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ปรับปรุงในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2	74
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2	81
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ปรับปรุง ในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2	88
2. ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2	103
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	131
ความมุ่งหมายของการวิจัย	131
สรุปผล	131
อภิปรายผล	133
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก	145
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	146
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	165

ภาคผนวก ค หนังสือราชการ.....	170
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองโครงการวิจัย (คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน).....	186
ภาคผนวก จ ภาพการสัมภาษณ์ Best Practices.....	189
ประวัติผู้เขียน.....	192



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยอนามัย (Hygiene)	30
ตาราง 2 องค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	44
ตาราง 3 สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	61
ตาราง 4 จำนวนนักเรียนในสังกัด	61
ตาราง 5 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2	61
ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	75
ตาราง 7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	88
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	89
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	91
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	93
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC	96

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ และ เครือข่ายร่วมพัฒนา	100
ตาราง 13 องค์ประกอบและตัวชี้วัด วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ และแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2	111
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมและรายด้าน	120
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	121
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	123
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวิเคราะห์ผล การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC	126
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ และ เครือข่ายร่วมพัฒนา	129

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	31
ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	46
ภาพประกอบ 4 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่จะได้รับ	73
ภาพประกอบ 5 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1	190
ภาพประกอบ 6 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2	190
ภาพประกอบ 7 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3	191



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาคุณภาพศึกษาให้เกิดคุณภาพ สิ่งหนึ่งเป็นคุณภาพของผู้เรียนที่เชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ตลอดทั้งมีทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีการบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นภารกิจจำเป็นต่อการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เป็นเป้าหมายสุดท้าย บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานจัดการศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือ สนับสนุนให้กระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระยะการปฏิรูปการศึกษา การจัดการศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มาตรฐานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ปี 2561 ตลอดทั้งยุทธศาสตร์ชาติ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และทักษะ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการเป็นนวัตกรและทักษะการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ซึ่งกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมสำคัญที่สุดในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และครูได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน รวมทั้งเป็นกระบวนการประกันคุณภาพของโรงเรียนว่า โรงเรียน

สามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียน จนถึงเป้าหมายสุดท้าย คือ คุณภาพผู้เรียนที่มีคุณภาพตาม มาตรฐานหลักสูตรและเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ยอมรับจาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการนิเทศที่มีความจำเป็นและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เพราะเป็นหน้าที่ด้านวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนอย่างหนึ่ง การนิเทศโดยศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอก โรงเรียนอาจมีข้อจำกัด เนื่องจากจำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อย ไม่สามารถทำการนิเทศครูได้ทั่วถึง ทั้งปัญหาและความต้องการ ของโรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรในโรงเรียนจึงควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน เพราะบุคลากรในโรงเรียนควรมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะนิเทศการสอน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงควรพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดผลอย่างแท้จริง (อนเนก ส่งแสง, 2540)

ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหรือ PLC (Professional Learning Community) เป็น แนวทางสำหรับให้บุคลากรรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็น Change Agent ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการปฏิรูปภายใน โดยร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปองค์กร ดำเนินคู่ขนานกับการเสริมแรง ทั้งจากภายในและจากภายนอกซึ่งในอดีตที่ผ่านมาบุคลากรในองค์กร ส่วนใหญ่มักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานเพราะต่างคนต่างทำหน้าที่ตามที่ตนเองได้รับ มอบหมายขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (วิจารณ์ พานิช, 2555) ดังนั้น การมี “ชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” เกิดขึ้นในสถานศึกษาจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะจะทำให้บุคลากร ได้มีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับงานมากขึ้น เพื่อให้เป็นเวทีที่มีบรรยากาศและ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารจัดการ สถานศึกษา อีกทั้งช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนง ของการปฏิรูปการศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556)

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เกิดจากการนำแนวคิดชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่สามารถยืดหยุ่นตามบริบทและวัฒนธรรมขององค์กร มาประยุกต์ใช้ในการ นิเทศภายใน ประกอบกับการที่ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นนโยบายสำคัญของกระทรวง ศึกษาธิการ ที่ต้องการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารจัดการและพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนของครู โดยนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน เป็นรูปแบบการนิเทศภายในที่ใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน (อริศ ไชยศิริพันธ์, 2562) กระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร ทางการศึกษา และนักเรียน โดยบริหารจัดการบทบาท การมีส่วนร่วมในประเด็นต่าง ๆ โดยมี เป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียน โดยสมาชิกชุมชน ต้องเปิดใจให้ความร่วมมือกันในการพัฒนางาน ให้ประสบผลสำเร็จในลักษณะการพัฒนางานเป็นทีม

ร่วมด้วยช่วยกันทุก ๆ ด้าน ด้วยความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนี้ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร และจะเป็นแนวทางในการพัฒนางานได้อย่างยั่งยืน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นองค์กรหนึ่งที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาและส่งเสริมการจัดการศึกษา ซึ่งได้ให้ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมีความเห็นว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ครูพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตรงจุดและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้บรรลุผล โดยได้กำหนดให้โรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทุกโรงเรียนจะต้องดำเนินการสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ดำเนินการโครงการนิเทศการศึกษาลงในแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของโรงเรียนกำหนดบทบาทในการนิเทศภายในของหน่วยงานอย่างชัดเจน ในส่วนของโรงเรียนจะต้องดำเนินการนิเทศภายในตามกิจกรรมที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนด แต่ปรากฏว่าโรงเรียนได้ดำเนินการนิเทศการศึกษาตามนโยบายดังกล่าวยังไม่เป็นที่พอใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศในโรงเรียนจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนโดยจัดการนิเทศภายใน แต่สภาพปัจจุบันจะพบว่าโรงเรียนในสังกัดจัดการนิเทศภายในโรงเรียนยังไม่ชัดเจน มักจะเป็นการให้คำปรึกษาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนางานวิชาการในภาพรวมของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนจะเป็นผู้รู้และเข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียนมากที่สุด หากบุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมคิดร่วมวางแผนและจัดการนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนางานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน ดังนั้นการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษาได้ดีกว่าการนิเทศแบบทั่วไป การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงเป็นนวัตกรรมหรือวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมความร่วมมือของครูในการนิเทศภายในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2563)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนและเป็นครูฝ่ายวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตระหนักและเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน จึงมุ่งที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น และเป็นข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา ในการนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นปรับปรุง ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. ได้แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (Glattorn, 1984; Harris, 1985; Allen, 1982; Acheson and Gall, 2003; Copeland and Boyan, 1978; ชารี มณีศรี, 2550; สัจด์ อุทรานันท์, 2550; วัชรากล่ำเรียนดี, 2552) ดังนี้

1.1.1 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

1.1.2 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

1.1.3 การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

1.1.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ประกอบด้วยจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 221 คน จำนวนครูผู้สอน 1,364 คน รวม 1,585 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง 310 คน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

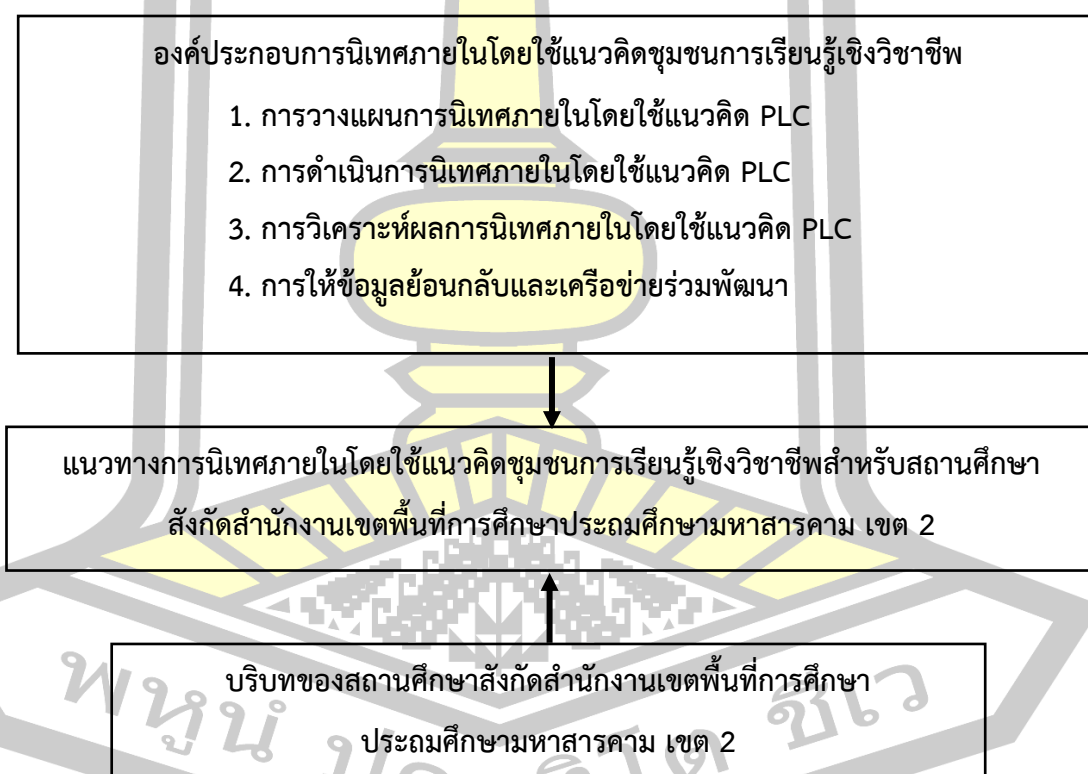
การวิจัย เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ข้อมูลงานวิจัย และข้อมูลวิชาการออนไลน์ เกี่ยวกับ

หลักการ ทฤษฎี การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (Glattorn, 1984; Harris, 1985; Allen, 1982; Acheson and Gall, 2003; Copeland and Boyan, 1978; ชารี มณีสรี; 2550; สัจด อุทรานันท์, 2550; วัชร่า เล่าเรียนดี, 2552) ดังนี้

- 1.1 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC
- 1.2 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC
- 1.3 การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC
- 1.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา

สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานร่วมกันในบทบาทของผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อหาทางพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะเป็นผลดีต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

2. การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการชี้แนะ การแนะนำ และการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเข้ามาใช้ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาคุณภาพในการสอนและการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้คุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ดังนี้

2.1 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการสร้างความเข้าใจแนวคิดและหลักปฏิบัติของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้การนิเทศภายในแนวคิด PLC การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย ออกแบบการนิเทศ จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศ และการประชุมชี้แจงบทบาทและแนวปฏิบัติ ก่อนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

2.2 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC หมายถึง การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือของผู้บริหารและครูในการตรวจสอบความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ การสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของครู การสังเกตการณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศภายในยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตรโดยใช้แนวคิด PLC

2.3 การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูเพื่อวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC และร่วมหาทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ การวิเคราะห์พฤติกรรม การเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน และการสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน

2.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา หมายถึง การปฏิบัติภายหลังการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ซึ่งผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมาย ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดแข็งหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมที่ควรคงไว้ จุดอ่อนที่ควรแก้ไขปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดกลุ่มครูตามประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนางาน จากนั้นผู้บริหารและ

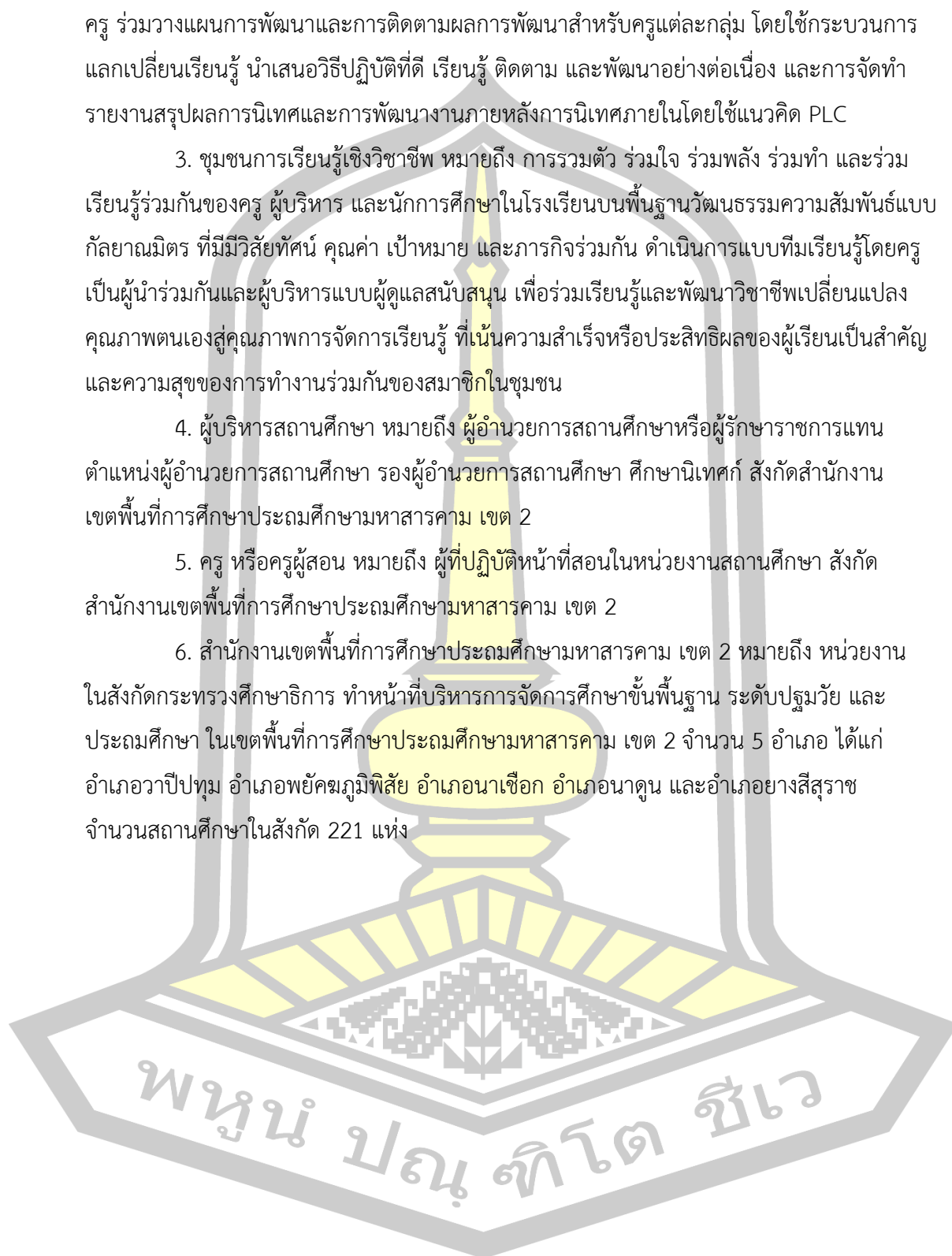
ครู ร่วมวางแผนการพัฒนาและการติดตามผลการพัฒนาสำหรับครูแต่ละกลุ่ม โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอวิธีปฏิบัติที่ดี เรียนรู้ ติดตาม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศและการพัฒนางานภายหลังการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

3. ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียนบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้โดยครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

5. ครู หรือครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในหน่วยงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่บริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปฐมวัย และประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านดุง อำเภอโนนสูง อำเภอโนนสะอาด อำเภอเมือง และอำเภอยางสีสุราช จำนวนสถานศึกษาในสังกัด 221 แห่ง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
2. การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายใน
3. องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
4. การพัฒนาแนวทาง
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ดังนี้

Senge (1990) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่ร่วมขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงวิชาชีพ เป็นชุมชนที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเชิงวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน บรรยาภาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยาภาศ “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ”

Sergiovanni (1994) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง สถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน

Stoll & Louis (2007) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางแผนเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้ง มีการ

สะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของหน่วยงานหรือชุมชนที่ดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องพร้อม ๆ กันเกี่ยวกับการอนุรักษ์ บำรุง รักษา พัฒนา ปกป้อง คุ้มครอง พิทักษ์ ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่และปลูกจิตสำนึกให้แก่สมาชิกได้เรียนรู้ ด้วยวิธีการผ่านผู้รู้ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและจากองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งทำให้สมาชิกสามารถสร้างความรู้ สร้างทักษะและมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานหรือชุมชนนั้น ๆ

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

2. ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2553) ได้สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกัน ทั้งจากภายในและจากภายนอก

2. เป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำ ปลดปล่อยครูออกจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจสู่ความสัมพันธ์แนวราบ เพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งการรวมตัวกันของครู ในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เช่น แบบ PBL

และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนทดลองมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำงานที่จากประสบการณ์ตรงและการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่คนศึกษาและเผยแพร่ไว้

3. เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ทรงพลังและสร้างสรรค์ ช่วยในการออกแบบวิธีวิทยาการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัย และการสังเคราะห์ออกมาเป็นความรู้ใหม่ ที่เชื่อมโยงกับบริบทความเป็นจริงของสังคมไทยของวงการการศึกษาไทย เป็นผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะข้อมูลในชั้นเรียนเท่านั้น แต่จะเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้คนที่เป็บริบทของการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำหน้าที่ครู

4. เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Powerful Tool) ที่ทำให้การสื่อความหมายระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการทำงานของนักการศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้วงจรของการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

DuFour & Eaker (1998) ได้กล่าวถึงลักษณะชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูของโรงเรียนมี องค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) มีค่านิยมร่วมกัน 2) มีเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน 3) มีการร่วมมือร่วม พลัง 4) มีการชี้แนะการปฏิบัติ 5) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ไม่มีลักษณะที่เป็นลำดับ ชั้น (Hierarchy) แต่เป็นลักษณะที่แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ออกจากลักษณะทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแบบอื่น ๆ

Stoll & Louis (2007) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูไว้ว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ปรึกษา (Advisor) หรือผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ซึ่งได้นำไปสู่การชี้แนะ การปฏิบัติให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการสอน และความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนด้วย นอกจากนี้ ยังได้มีการพูดคุยสนทนากันที่สะท้อนผลการปฏิบัติงาน การสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้ครู สามารถตรวจ สอบคุณภาพการปฏิบัติงานของครูได้ รวมทั้งทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการสอน และผลผลิตของการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

Roberts & Pruitt (2009) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างครูกับครู ในการปฏิบัติงานการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูและนักเรียนสำหรับในระดับนานาชาติ เป็นที่ยอมรับกันว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุย สอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และความร่วมมือร่วมพลังกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และส่งเสริมความก้าวหน้าเชิงวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นการรวมตัวกันของครู ในลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสืบค้นร่วมกัน โดยร่วมกัน ปรับเปลี่ยนทิศทาง และการลงมือกระทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำหน้าที่เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกัน ดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างสรรค์งานของครู เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยน หรือแบ่งปันความรู้ผ่านการร่วมมือรวมพลังกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

3. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้

Hord (1997) ได้อธิบายว่า การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดพลังในการเรียนรู้ (Powerful Learning) ซึ่งประกอบด้วยกรอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)
2. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity)
3. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Values and Vision)
4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions)
5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในโรงเรียน ประกอบด้วย 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

สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนในระดับสูง คือ การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันและการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) เสนอรูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 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) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

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

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เหมือนกันและคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล 4) การเปิดใจและร่วมมือ 5) การสร้างเครือข่าย

4. แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
2. การกำกับติดตามและประเมินผล
3. การสนับสนุนผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. การสรุปองค์ความรู้ที่จำเป็นและ
5. การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กัมพล ไชยพันธ์ (2554) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ว่า ควรมีการกำหนดนโยบายชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูที่ชัดเจน รมรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจ หากจุดเริ่มต้นในชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน สร้างความสนใจในวงกว้าง พัฒนาบุคลากรที่จะเป็นผู้ดำเนินงาน วิเคราะห์สภาพ ปัญหาและความต้องการ จัดทำแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ ในการดำเนินงาน วิเคราะห์ศักยภาพของหุ้นส่วน ดำเนินการตามแผนกิจกรรม ติดตามประเมินผล ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน สร้างเครือข่าย และหามาตรการในการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ครูอาจเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มสาระของตนเองในโรงเรียน หรือเรียนรู้กับเพื่อนครูต่างโรงเรียนก็ได้ โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือจับคู่บัดดี้ เพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีใจจดจ่ออยู่ที่ Learning Outcome โดยหาทางส่งเสริมการวัด Learning Outcome เป็นระยะ ๆ สร้างเป้าหมายชื่นชมหรือเฉลิมฉลอง เมื่อโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายในแต่ละระยะ และส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งแสวงหาทรัพยากรในพื้นที่ เพื่อการสร้าง PLC ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร ต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการขับเคลื่อนให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน

5. ปัจจัยสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

Lima (2001) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมีกลไกทั้งที่

เป็นทางการและไม่เป็นทางการสำหรับขัดเกลาทางสังคมให้กับสมาชิกใหม่เกี่ยวกับบรรทัดฐานทางองค์กร เนื่องจากโรงเรียนมักจะไม่มียุทธวิธีอย่างเป็นทางการในการขัดเกลาหรือสร้างบรรทัดฐานขององค์กร และผู้บริหารมักให้ ความสนใจเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยงครูใหม่ ซึ่งส่งผลให้ครูใหม่เรียนรู้วิธีที่จะแก้ปัญหาจากครูที่มีประสบการณ์หรือครูที่อยู่ในโรงเรียนมาก่อน ดังนั้น การมีชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เข้มแข็งจะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือและคุณภาพในการสอนของครูได้นอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์ในบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพและการจัดฝึกอบรมให้กับครูถือเป็นกลไกการขัดเกลาทางสังคม ให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Veugelaers & O'Hair (2005) กล่าวว่า ความมีเสรีภาพของโรงเรียน (School Autonomy) หรือความมีอิสรภาพในการกำหนดขึ้นนำตนเอง (Self-determination) ของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนในส่วนที่สัมพันธ์ภายในและภายนอกโรงเรียนเป็นลักษณะที่มีความสำคัญมากขององค์กรระดับ โรงเรียน แม้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู แต่การควบคุมการตัดสินใจในระดับโรงเรียนอาจจะมีอิทธิพลต่อชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้วยเช่นกัน

Forde et al. (2006) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ต้องการโอกาสสำหรับครูในการประชุม พบปะหารือ และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ลักษณะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้โดยการสนับสนุนจากโครงสร้างภายในในการจัดสรรเวลา จัดพื้นที่สำหรับการพบปะหารือ และทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การเข้าถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญการ เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุมปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สารสนเทศและแนวคิดใหม่ ๆ ระหว่างครูด้วยกัน นอกจากนี้ การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันโดยเน้นบทบาทของผู้บริหารในการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติและสร้างศรัทธา ความเชื่อของครูก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพให้บรรลุเป้าหมาย

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวถึงเป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับรากถึงโคน โดยปัจจัยที่สำคัญ คือ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน
2. การเปลี่ยนแปลงการสอน
3. การเปลี่ยนแปลงปฏิกริยา หรือการดำเนินการเมื่อมีนักเรียนเรียนล้าหลัง
4. เปลี่ยนแปลงการทำงานของครู
5. เปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ การสร้างโอกาสให้ครูพบปะหารือกัน และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครู การเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพขึ้นได้ในโรงเรียน การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการที่จะสามารถเข้าร่วม และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระดับโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครูถือเป็นกลไกการขัดเกลาทางสังคมให้กับ บุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายใน

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

Harris (1985) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำกับบุคคลหรือสิ่งของ เพื่อมุ่งหมายในการคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามแนวทางที่จะส่งอิทธิพลให้บรรลุจุดมุ่งหมายหลักการสอนของโรงเรียน นั่นคือการนิเทศการศึกษา มุ่งให้เกิดผลต่อผู้เรียนโดยผ่านบุคคลและวัสดุ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ตามจุดมุ่งหมายที่ได้คาดหวังไว้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2559) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรม อันนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่พึงประสงค์และเป็นการแสดงถึงกิจกรรมการนิเทศที่เป็นไปในทางการให้คำปรึกษาช่วยเหลือปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนดในการประกันคุณภาพ

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2562) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ ชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบ ความสำเร็จทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุน กระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพครู โดยการให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ครู เพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขการทำงาน เพื่อให้เกิดสิ่งที่มีคุณค่า คือ การปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการจัด

การเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง อันจะส่งผลต่อความการพัฒนาวิชาการของสถานศึกษา

2. หลักการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

Briggs & Justman (1952) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะต้องเป็นการส่งเสริมและการสร้างสรรค์
2. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย
3. การนิเทศการศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องอยู่กับการรวบรวมแหล่งวิทยาการเข้าเป็นกลุ่ม มากกว่าที่จะมาแบ่งแยกผู้นิเทศเป็นรายบุคคล
4. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือ การหาทางช่วยเด็กให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของการศึกษา
6. การนิเทศการศึกษาจะต้องแสวงหาแนวทางที่จะส่งเสริมความเจริญงอกงามและการพัฒนาการของครู โดยเฉพาะเกี่ยวกับความถนัดของแต่ละบุคคล
7. การนิเทศการศึกษา จะต้องเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความรู้สึกรักพึงพอใจ และอบอุ่นใจให้แก่ครู และความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะครู
8. การนิเทศการศึกษา ควรเริ่มจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังเผชิญอยู่
9. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า และความพยายามของครูให้สูงขึ้น
10. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นการปรับปรุงและส่งเสริมเจตคติ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง
11. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ และไม่มีพิธีรีตอง
12. การนิเทศการศึกษา ควรใช้เครื่องมือและกลวิธีง่าย ๆ
13. การนิเทศการศึกษา ควรตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล
14. การนิเทศการศึกษา ควรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง

Burton & Brueckner (1955) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ (Theoretically sound) คือ เป็นไปตามค่านิยม ความเป็นจริงตามกฎเกณฑ์ ควรมีพัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือและกลวิธี โดยมีจุดมุ่งหมาย และนโยบายที่แน่นอน

2. การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือ เป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน เป็นระเบียบในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือ เคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้มีความร่วมมือใช้อำนาจน้อยที่สุด

4. การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) คือ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออก และพัฒนาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด

ขวลิต จันทรศรี (2556) ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษา ที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ และประสบความสำเร็จนั้น อย่างน้อยควรมี 10 ประการ ดังนี้

1. สร้างตนเองให้ผู้รับการนิเทศศรัทธาก่อนจึงดำเนินการนิเทศ
2. พัฒนตนเองให้เชี่ยวชาญก่อนที่จะไปพัฒนาผู้อื่น
3. จงหาวิธีให้ผู้รับการนิเทศรู้จักตนเอง การยอมรับตนเอง นับถือตนเอง
4. ผู้นิเทศต้องให้เกียรติในศักดิ์ศรี และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้รับการนิเทศ นับถือผู้อื่นเพราะหน้าที่หลักของผู้นิเทศ คือ การพัฒนางานของหน่วยงาน จงยอมรับผู้รับการนิเทศ ในฐานะมนุษย์เท่าเทียมกับเราเช่นกัน
5. จงกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศปล่อยศักยภาพของเขาออกมา เพื่อพัฒนางาน โปรดอย่าใช้วิธีกำกับและสั่งการเด็ดขาด
6. การนิเทศทุกครั้งควรปฏิบัติกันเป็นทีม แสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน ไม่มีบุคคลใด ที่ประสบผลสำเร็จด้วยการทำงานแต่เพียงผู้เดียว
7. จงทำให้ผู้รับการนิเทศเป็นเพื่อนกับผู้นิเทศ มีแต่เพื่อนเท่านั้นจะให้การช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจและยอมรับคำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกันและจงเป็นเพื่อนที่แสนดีกับผู้รับการนิเทศตลอดไป
8. จงหลีกเลี่ยงการนิเทศทางตรง เพราะมีมนุษย์น้อยคนที่ชอบการเผชิญหน้า
9. การนิเทศทุกครั้งต้องมีเป้าหมายและต้องดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง อย่าได้เลิกราแต่กลางครั้น จะต้องมีความอดทน
10. หากผู้รับการนิเทศยังไม่ศรัทธาให้งดการนิเทศ

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562) ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการนิเทศที่กำหนด ผู้นิเทศควรพัฒนานตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อสร้างพลังศรัทธาความเชื่อมั่นให้กับผู้รับการนิเทศ ก่อนที่จะเริ่มการปฏิบัติการนิเทศ อย่างมีขั้นตอน มีการวางแผน ติดตาม ช่วยเหลืองานอย่างต่อเนื่อง จนเสร็จสิ้น

กระบวนการทำงาน เป็นทีม ให้กำลังใจแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ที่ดี ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ชี้แนะกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง ให้โอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และใช้ศักยภาพของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งต้องตั้งอยู่บนหลักประชาธิปไตย โดยการนิเทศการศึกษา เป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์ คำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อหาแนวทางให้เกิดการสร้างสรรคให้เกิดองค์ความรู้ ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่จะพัฒนา การจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยมีเป้าหมาย สุดท้ายในการพัฒนา คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษามุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาการทำงาน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาผู้เรียน โดยการนิเทศการศึกษาควรยึดหลักการประชาธิปไตย พัฒนาครูให้สามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยความเต็มใจ ควรเริ่มจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังเผชิญอยู่ ควรเป็นการปรับปรุงและส่งเสริมเจตคติ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง ควรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออกและพัฒนาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด ผู้นิเทศต้องให้เกียรติในศักดิ์ศรี และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้รับการนิเทศ นับถือผู้อื่นเพราะหน้าที่หลักของผู้นิเทศ คือ การพัฒนางานของหน่วยงาน จงยอมรับผู้รับการนิเทศ ในฐานะมนุษย์เท่าเทียมกับเราเช่นกัน จงกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศปล่อยศักยภาพของเขาออกมา เพื่อพัฒนางานโดยไม่ใช้วิธีกำกับและสั่งการ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้ Briggs & Justman (1995) ได้อธิบายจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่ามี 4 ข้อ ดังนี้

1. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพให้ครูได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ทางวิชาการ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการศึกษา
2. การส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู คือ การส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
3. การปรับปรุงการสอนของครู การเปิดโอกาสให้มีการสังเกตการสอนของครู และการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู

4. การส่งเสริมแนะนำ ครู และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน และ
 ประชาคม เช่น การส่งเสริมให้มีสมาคมครูผู้ปกครองขึ้นในโรงเรียน การส่งเสริมให้ประชาชน เข้ามา
 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

Burton & Brueckner (1955) ได้อธิบายจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา โดย
 แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. เป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ คือ การส่งเสริมความเจริญเติบโตของผู้เรียน
 เพื่อการนำไปสู่การพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

2. เป้าหมายรองของการนิเทศ คือ การส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำในการพยายาม
 ปรับปรุงโปรแกรมการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตลอดปี ทุกระดับการศึกษาภายในระบบ
 การพัฒนา และจากประสบการณ์การเรียนรู้หรือเนื้อหาหนึ่งไปยังอีกเนื้อหาหนึ่ง

3. เป้าหมายในระดับต้น คือ การร่วมมือกันพัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์
 ในการเรียนการสอน ได้แก่

3.1 กระบวนการนิเทศทุกวิธีจะช่วยให้ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน

3.2 การนิเทศจะช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศทางกายภาพ สังคม
 และจิตวิทยาที่เอื้อต่อการเรียน

3.3 การนิเทศจะช่วยให้การประสานและบูรณาการความพยายามและวัสดุ
 ทางการศึกษาทั้งหมด เพื่อให้การศึกษาดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

3.4 การนิเทศจะช่วยให้การประสานความร่วมมือของทุกคน เพื่อแก้ปัญหา
 ของตนเองและคนอื่น อันจะเป็นการส่งเสริมวิธีการสอนที่ถูกต้องและป้องกันปัญหาในการสอน

3.5 การนิเทศจะช่วยกระตุ้นและพัฒนาผู้สอนให้มีความคิดในทางสร้างสรรค์
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554) ได้อธิบายเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการนิเทศ
 การศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหาร และงานวิชาการของสถานศึกษา

2. เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อสำรวจวิเคราะห์ วิจัย และประเมินผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐาน
 การศึกษา

4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสาร
 ทาง วิชาการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา และครู
 อาจารย์

5. เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครู อาจารย์ ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษา ทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

สามารถ ผ่องศรี (2562) ได้อธิบายจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครู ให้มีความเข้าใจในเป้าหมาย การจัดการศึกษา ในภาพรวม และในแต่ละเรื่องเฉพาะกิจ ด้วยการมุ่งสร้างความตระหนักรู้ ร่วมพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้เพื่อนักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยระหว่างการทำงานร่วมกัน ต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเจริญเติบโตของผู้เรียน เพื่อการนำไปสู่การพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น ส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำในการปรับปรุงโปรแกรม การศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตลอดปี เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหาร และงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสำรวจวิเคราะห์ วิจัย และประเมินผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนและเอกสารทางวิชาการให้ได้มาตรฐาน เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครู อาจารย์ ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

4. ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

อัญชลี ธรรมะวิสิฏฐ (2552) ได้อธิบายเกี่ยวกับความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดการกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ
3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

4. การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุม ดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศเพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถแตกต่างกัน

6. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง

7. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม

8. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรรณ นามวรรณ (2554) ได้อธิบายเกี่ยวกับความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระ บวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการ โดยเฉพาะจึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

4. การนิเทศของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน

6. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครูแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอทำขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง

7. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม

8. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ผู้มีหน้าที่นี้เทศจึงควรจะต้องดำเนินการ เพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญ ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ กล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ครูจะสามารถหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารจากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ง่าย แต่การนิเทศติดตามก็ยังมีมีความจำเป็นและอาจจะยิ่งจำเป็นมากขึ้น เนื่องจากท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลก็เกิดขึ้นได้ง่ายเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะในกระบวนการบริหาร การจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดนโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ต้องมีความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกัน การนิเทศการศึกษาจึงยังเป็นที่พึงหวังของผู้ออกนโยบายหรือหน่วยงานต้นสังกัด และผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในโรงเรียนที่ผู้นิเทศจะต้องลงไปติดตามผลการปฏิบัติงานและให้คำชี้แนะที่ถูกต้อง

5. คุณลักษณะของผู้นิเทศ

ผู้นิเทศเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้ความรู้ แนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานกับเรื่องที่จะทำการนิเทศเป็นอย่างดี ดังนั้น คุณลักษณะของผู้นิเทศจึงมีความสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในชีวิต ในการนิเทศการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะถึงคุณลักษณะของผู้นิเทศที่ดี ไว้ดังนี้

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน เจตนิภัทร ชูช่วย และวิจิต ชัยเดชะ (2561) ได้อธิบายลักษณะพื้นฐานของผู้นิเทศไว้ว่า ประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. พื้นฐานความรู้ (Knowledge Base) ผู้นิเทศควรเข้าใจหน้าที่ของครูผู้สอน เข้าใจบทบาทของผู้มีส่วนร่วมในงานนิเทศการสอน มีความรู้ในเรื่องของการพัฒนาคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยผู้ใหญ่ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับงานอาชีพครู

2. ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้นิเทศจะต้องทราบว่า มีพฤติกรรมของการนิเทศในลักษณะใดบ้างที่จะมีผลต่อครูผู้สอนแต่ละคน หรือเป็นกลุ่มมากที่สุด

3. ทักษะเฉพาะ (Technical Skills) ในกรณีนี้ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต (Observing) การวางแผน (Planning) การประชุม (Conferencing) การสอน (Teaching) การฝึกอบรม (In-Service Training) การสื่อสาร (Communicating) การประเมินผล (Assessing) และการวัดผลการปรับปรุงการสอน (Evaluating)

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน และอภิสรร์ ภาชนะวรรณ (2562) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ทำหน้าที่นิเทศ โดยได้กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดี ดังนี้

1. ด้านความรู้ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักทฤษฎี การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ต้องรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านทักษะ ต้องมีทักษะการสอนในเกณฑ์ดี มีทักษะในการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การมองโลกในแง่ดี และมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ดีด้วย

3. ด้านเจตคติ ต้องเป็นคนที่มียุทธศาสตร์ที่ดี มีความสนใจ ตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ ขยันขันแข็ง มีความสุภาพ เป็นกันเอง เสียสละและอุทิศตนเพื่องาน

กฤษณะ ไกรสี และอัมพร สินทร์ (2567) ได้นำเสนอคุณลักษณะของผู้นิเทศ 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นมิตร การนิเทศที่เริ่มต้นด้วยความเป็นมิตรช่วยให้ครูและบุคลากรเปิดรับการนิเทศมากขึ้น ความเป็นมิตรเป็นพื้นฐานในการสร้างความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันระหว่างนิเทศก์และครู โดยนิเทศก์ต้องแสดงออกถึงความเป็นกันเอง มีความเข้าใจและเคารพในบทบาทหน้าที่ของครู การเป็นมิตรช่วยลดความตึงเครียดและสร้างบรรยากาศที่เป็นบวก ทำให้ครูรู้สึกสบายใจที่จะเรียนรู้และรับคำแนะนำ

2. พูดไพเราะ การพูดด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ และมีความเข้าใจต่อสถานการณ์ของครู ช่วยให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะถูกนำไปปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

3. ร่วมลงมือ การนิเทศที่ดีไม่ได้เป็นเพียงการให้คำแนะนำหรือการประเมินจากภายนอกเท่านั้น แต่ยังคงควรเป็นการร่วมลงมือทำงานกับครู ผู้นิเทศควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การสาธิตการสอน การร่วมวางแผนการจัดการเรียนการสอน หรือการช่วยครูแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน การร่วมลงมือทำให้ครูเห็นแบบอย่างและแนวทางการแก้ไขที่เป็นรูปธรรม ซึ่งช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาได้จริง การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง เพิ่มความเข้าใจและประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาตนเอง

4. เสมอไม่ว่า การนิเทศที่สม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็น การนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ไม่ใช่การนิเทศเพียงครั้งเดียวแล้วจบ ผู้นิเทศควรติดตามผลการพัฒนาและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยคอยให้คำแนะนำและติดตามความก้าวหน้า การทำงานที่สม่ำเสมอของผู้นิเทศทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับปรุงตนเองในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นคงในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครู และช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนในระยะยาว

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นิเทศ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ เพราะทำหน้าที่ให้ความรู้ แนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีพื้นฐานความรู้ ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะเฉพาะด้าน ต้องเข้าใจในหลักทฤษฎี การจัดการเรียนการสอน มีเจตคติ ต้องเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ที่ดี มีความสนใจ ตั้งใจทำงาน มีความเป็นมิตร พุดไฟเราะ ร่วมลงมือพัฒนางานร่วมกับครู และมีความสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนางานในระยะยาว

6. สภาพปัญหาในการนิเทศการศึกษา

หน่วยงานราชการและนักการศึกษาได้นำเสนอสภาพปัญหาในการนิเทศการศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้นำเสนอปัญหาในการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็งแม้สถานศึกษาแต่ละแห่งได้จัดให้มีการนิเทศโดยใช้วิธีการนิเทศที่แตกต่างกัน เช่น การนิเทศโดยผู้บริหารนิเทศโดยหัวหน้าฝ่ายวิชาการและนิเทศโดยเพื่อนครู เป็นต้น แต่โดยทั่วไปผู้นิเทศภายในสถานศึกษายังขาดความรู้ในเนื้อหาสาระและความชำนาญในการนิเทศการนิเทศขาดความต่อเนื่องและไม่มีระบบเท่าที่ควรและดำเนินการอย่างไม่จริงจัง และไม่ได้ใช้ประโยชน์จากผลการนิเทศเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

รัตนา ดวงแก้ว (2554) ได้นำเสนอปัญหาของการนิเทศการศึกษาไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเตรียมการนิเทศพบปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมของคณะกรรมการนิเทศการขาดการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ และไม่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาหรือความต้องการอย่างแท้จริงของครูผู้รับการนิเทศรวมถึงขาดการเตรียมบุคลากรที่จะทำหน้าที่ผู้นิเทศอย่างเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
2. ด้านการปฏิบัติการนิเทศส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถและเวลาในการนิเทศของผู้บริหารและครูผู้นิเทศ อีกทั้งผู้รับการนิเทศไม่มีความเข้าใจในกระบวนการนิเทศและไม่ได้รับการสะท้อนการนิเทศจากผู้นิเทศ
3. ด้านการประเมินผลการนิเทศ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดการกำกับติดตาม และประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และไม่มีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

ปฏิพัทธ์ น้อมสูงเนิน และคณะ (2564) ได้นำเสนอปัญหาการนิเทศการศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง คือ มีการสำรวจความต้องการความช่วยเหลือต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู ส่วนครูได้รับการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก

การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน และมีการนำผลที่ได้จากการสังเกตการสอนมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการสอนของครู

2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ คือ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ส่วนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน ครบถ้วนและเป็นระบบ
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม คือ การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานประจำปี ส่วนมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร คือ การติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา ส่วนการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักเรียน เช่น การอบรม การจัดค่ายวิชาการ การทัศนศึกษา เป็นต้น
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การส่งเสริมให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความสนใจ ส่วนการฝึกอบรมครูเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการในการทำวิจัยในชั้นเรียน

พัสฎาพรห์ คำจันทร์ และคณะ (2566) ได้นำเสนอสภาพปัญหาในการนิเทศการศึกษา 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนการนิเทศการศึกษา 2) การสร้างเครื่องมือการนิเทศการศึกษา 3) การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา และ 4) การประเมินผลการนิเทศ

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาการนิเทศการศึกษา ที่พบส่วนหนึ่ง คือ การขาดความพร้อมของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งขาดความรู้ในเนื้อหาสาระและความชำนาญในการนิเทศ การนิเทศขาดความต่อเนื่องและไม่มีระบบเท่าที่ควรและดำเนินการอย่างไม่จริงจัง คณะกรรมการการนิเทศขาดการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ไม่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา หลังจากนิเทศการศึกษาแล้ว ผู้รับการนิเทศไม่ได้รับการสะท้อนการนิเทศจากผู้นิเทศ ประเมินผลการนิเทศขาดความเป็นระบบและต่อเนื่อง และไม่มีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการติดตามผล

7. กระบวนการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

- Copeland & Boyno (1978) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้นตอน คือ
- 1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-observation Conference) โดยพิจารณาระบุเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงและพัฒนา กำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานของพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงและพัฒนา เลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมหรือเรื่องที่จะปรับปรุงและพัฒนา
 - 2) การสังเกตการสอน (Observation) โดยสังเกตพฤติกรรมที่กำหนดหรือกระบวนการสอนที่กำหนดจากขั้นที่ 1 และบันทึกข้อมูลพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการสอนที่เฝ้าดำเนินการสอนโดยใช้เครื่องมือที่เลือกหรือสร้างขึ้นเอง
 - 3) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน

(Analysis Results) โดยผู้วิเคราะห์หรือรวมกันกับผู้รับการนิเทศ ร่วมกันพิจารณาพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือขั้นตอนกระบวนการสอน สิ่งใดเรื่องใดควรคงไว้หรือควรเปลี่ยนแปลงปรับปรุงใหญ่ถูกต้องหรือให้ดีขึ้น 4) การประชุมภายหลังการสังเกตการสอน (Post-observation Conference) เป็นขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลการสังเกตและบันทึกข้อมูล จากการสังเกตในชั้นเรียนของครู ในขณะที่เดียวกันควรกระตุ้นให้ครูมองเห็นยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอนและผูกพันกับครูร่วมกันพิจารณาหาวิธีในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอน เพื่อส่งผลถึงพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

Harris (1985) ได้สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาที่นิยมนำมาใช้ที่เรียกว่า POLCA ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอะไร อย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีดำเนินงาน การกำหนดงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากการจัดทำโครงการ
2. การจัดองค์กรการนิเทศ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์กร เพื่อดำเนินงานนิเทศ การกำหนดเกณฑ์ในการทำงาน การจัดหาทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการนิเทศ การกำหนดภารกิจ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนการประสานงาน
3. การนำการนิเทศสู่การปฏิบัติ (Leading) หมายถึง การดำเนินการวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกบุคลากร การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การให้ขวัญกำลังใจการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
4. การควบคุมการนิเทศ (Controlling) หมายถึง การติดตามควบคุมงานนิเทศ โดยการมอบหมายงาน การติดตามช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุง ให้งานนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน
5. การประเมินผลการนิเทศ (Assessing) หมายถึง การตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศ โดยการวัดและประเมินผลงานนิเทศ

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2556) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษา 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการ เพื่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำให้ประสบผลสำเร็จ
2. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดขั้นตอนเค้าโครงการทำงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมให้บรรลุตามความต้องการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่

3. ลงมือปฏิบัติ (Doing) เป็นการลงมือดำเนินงานตามขั้นตอนการทำงานในแต่ละเรื่องตามที่กำหนดไว้

4. การนิเทศติดตามผล (Supervisions) เป็นการติดตามช่วยเหลือกำกับสนับสนุนให้สามารถทำงานจนบรรลุผล

อรอุมา บวรศักดิ์ (2561) ได้สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาว่ามีขอบเขตการดำเนินการที่กว้าง คือ ไม่เพียงแต่เรื่องการนิเทศการสอนแต่ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับสอน คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนา สื่อ นวัตกรรมใหม่ สำหรับกระบวนการนิเทศการศึกษาหรือกระบวนการนิเทศการสอน ไม่จำเป็นต้องกำหนดตายตัวว่า ควรเป็นกระบวนการขั้นตอน ขึ้นอยู่กับว่าจะแจกแจงพฤติกรรมการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจนมากหรือน้อยแค่ไหน ที่สำคัญกระบวนการในการนิเทศการสอนควรจะประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน การดำเนินการนิเทศ และการวัดและประเมินผลการนิเทศ ซึ่งวัดและประเมินทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ของกระบวนการซึ่งประกอบด้วยสมรรถภาพของครูผู้นิเทศ และผลการเรียนรู้ของนักเรียนอันเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุด

วิชัญญ์ ทศตะ (2561) สรุปกระบวนการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียกว่า กระบวนการนิเทศแบบ NPSFE ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพและความต้องการในการนิเทศ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกัน ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และจัดลำดับปัญหาที่ต้องได้รับการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการนิเทศ กำหนดแนวทางและวิธีการในการนิเทศ กำหนดวันเวลาและระยะเวลาในการนิเทศภายใน 3) การปฏิบัติการนิเทศ ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามลำดับขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดในแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดในด้านที่ต้องการนิเทศ 4) การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศ วิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศและวิเคราะห์ผลการนิเทศร่วมกัน นิเทศทบทวนและสรุปประเด็นจากผลการนิเทศร่วมกัน และ 5) การประเมินผลการสรุปและจัดทำรายงานผลการนิเทศ

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นขั้นตอนในการนิเทศการศึกษาเพื่อให้การนิเทศการศึกษารับรู้ถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยกระบวนการนิเทศจะเป็นตัวสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน การประสานร่วมมือ เพื่อแก้ปัญหาในการสอน การพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ โดยกระบวนการนิเทศจะเป็นรูปแบบที่จะให้ครูเกิดพัฒนาการจัดการเรียน การสอน เพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์ภายใต้บริบทของตนเอง ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างความตระหนัก เป็นกระบวนการเริ่มต้นที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศเปิดใจรับการนิเทศเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะยอมรับและแลกเปลี่ยนในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการนิเทศการศึกษา เมื่อผู้รับการนิเทศเปิดใจรับการนิเทศจะดำเนินไปด้วยความสมัครใจ ภายใต้การร่วมมือที่ดี นำไปสู่ประสิทธิภาพของการนิเทศการศึกษาที่ดี และทั้งยังสามารถดำเนินการในขั้นตอนอื่น ๆ ต่อไป

2. วางแผนการนิเทศ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการในการระดมความคิดเห็นที่เกิดจากผู้ถูกนิเทศได้แสดงเจตนาถึงปัญหาในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหา เป็นการลำดับความสำคัญในปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไข รวมทั้งเป็นการร่วมกันสร้างเครื่องมือ ในการนิเทศที่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด อีกทั้งเป็นการวางแผนในการลำดับขั้นตอนวิธีการนิเทศ ที่เกิดจากการร่วมคิดของทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ ขั้นเตรียมการศึกษาวិเคราะห์ ปัญหาการเรียนการสอนประชุมก่อนการสังเกตการสอน เลือกประเด็นปัญหาที่จะรวมการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์การนิเทศ

3. ดำเนินการนิเทศ เป็นการปฏิบัติการนิเทศในห้องเรียนโดยการสังเกตการสอนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งเกิดจากการวางแผน การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

4. การติดตามและเสริมแรง เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศที่ผ่านมาว่ามีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร พบปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง และจะดำเนินการเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ

5. ประเมินผลสะท้อนเพื่อพัฒนา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเป็นกระบวนการสนับสนุนการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการนี้ต้องประกอบด้วย การประชุมหลังการนิเทศการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจในแก่ผู้ถูกดำเนินการนิเทศ การปรับปรุงการนิเทศ รวมทั้งการวิพากษ์ผลการนิเทศ และวางแผนนิเทศครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างความตระหนักและการเตรียมการก่อนการนิเทศ เป็นการสร้างข้อตกลงเบื้องต้นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มการนิเทศโดย สร้างความเข้าใจความตระหนักถึงความสำคัญ ที่จำเป็นต้องมีการนิเทศและการเตรียมอุปกรณ์และขั้นตอนต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนเริ่มการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ เป็นการกำหนดวิธีการหรือแผนการในการปฏิบัติการนิเทศครอบคลุมทั้งระบบของการนิเทศโดยให้เห็นภาพรวมทั้งหมดว่าจะดำเนินการนิเทศเมื่อไหร่ จะมีการสะท้อนผลอย่างไรและมีการติดตามผลการนิเทศอย่างไร 3) การดำเนินการ

นิเทศควรแบ่งออกเป็นกรณีพิเศษด้านเอกสารและด้านการจัดการชั้นเรียน กรณีพิเศษโดยการสังเกตการสอน โดยการดำเนินการนิเทศควรนำผลมาประมวลร่วมกัน 4) การสรุปและแจ้งผลการนิเทศ หลังจากการนิเทศการศึกษาแล้ว ควรมีการแจ้งผลการนิเทศเบื้องต้นในที่ๆ และมีการแจ้งผลการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนพร้อมทั้งวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการกำกับติดตามให้เห็นผลเป็นรูปธรรมและมีการประเมินผลการพัฒนาอีกครั้ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

8. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

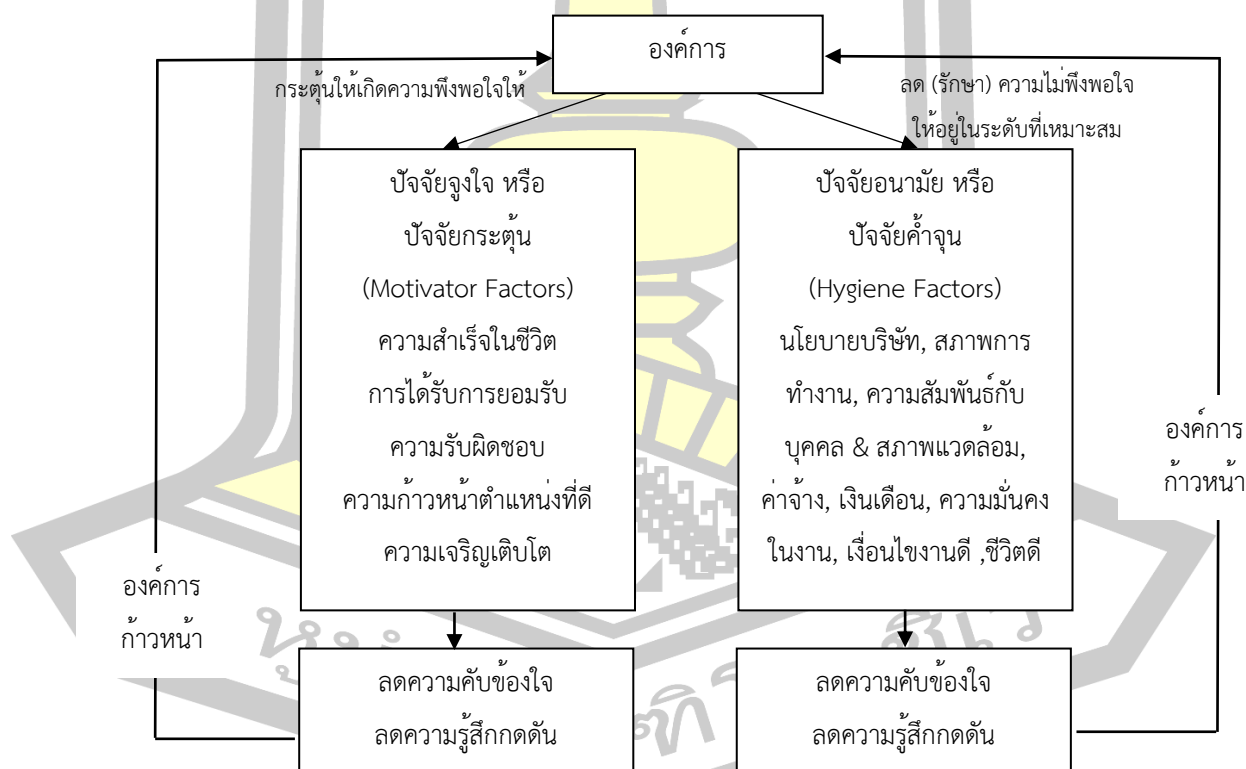
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือ ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Theory of Motivation) Herzberg (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น และ 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน แม้ว่าจะมีความพร้อมสมบูรณ์ในปัจจัยจูงใจก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ก็ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้

ตาราง 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยอนามัย (Hygiene)

ปัจจัยจูงใจ (Motivators)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene)
1. ความสำเร็จในชีวิต (Achievement)	1. นโยบายและการบริหารที่ดี (Company Policy and Administration)
2. การที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป (Recognition)	2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Relationship with Supervisor)
3. รับผิดชอบในงาน (Responsibility)	3. การควบคุมงาน (Supervision)
4. มีโอกาสก้าวหน้า (Advancement)	4. การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี (Personal Life)
5. ตำแหน่งงานที่ดี (Work Itself)	5. ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร (Relationship with Person)
6. การพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น (Growth)	

ปัจจัยจูงใจ (Motivators)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene)
	6. เงินเดือนดี (Salary)
	7. สถานภาพของตนเองในงาน (Status)
	8. เงื่อนไขการทำงานที่ดี (Store Condition)
	9. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
	10. ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ (Relationship with Substation)

Herzberg ได้ลดความต้องการห้าขั้นของ Maslow เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัย เทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียงและความสมบูรณ์ในชีวิต) แสดงเป็นภาพ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

การค้นพบของ Herzberg ชี้ให้เห็นว่าความไม่พอใจไม่ได้เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความพอใจหรือแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มีความไม่พึงพอใจ ไม่ได้หมายความว่าเขาจะมีความพอใจ หรือนโยบายขององค์กรที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้มาก่อนแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มีความไม่พอใจ เนื่อง จากว่าพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถพอใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความไม่พอใจความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการยกย่องสามารถจูงใจพวกเขาได้ ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า

1. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น
 - 1.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจ
จะไม่เกิดขึ้น
 - 1.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจ และแรงจูงใจจะเกิดขึ้น
 2. ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน
 - 2.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะสูงขึ้น
 - 2.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะไม่เกิดขึ้น
แต่ไม่ได้เพิ่มความพอใจ หรือแรงจูงใจ
- ดังนั้น การศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่เรียกว่า Hygiene Factors หรือ ปัจจัยสุขอนามัยนั้น จะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่วน Motivator Factors หรือปัจจัยในการจูงใจนั้นจะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่

9. การนิเทศภายใน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษา ในการแนะนำครูหรือบุคคลอื่นที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ให้รู้วิธีการปรับปรุงการสอน ช่วยให้เกิดความองกวมทางวิชาชีพการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยปรับปรุงเนื้อหา การสอน ปรับปรุง วิธีสอน และช่วยปรับปรุงการประเมินการสอน

Wiles & Lovell (1983) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงาน ซึ่งเป็นการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระบบ ทั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนให้ดีขึ้น

Harris (1985) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียน กระทำระหว่างกัน หรือกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า หมายถึง ความพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพโดยบุคลากรภายในของสถานศึกษาเป็นหลัก และในบางโอกาสก็เรียนเชิญบุคลากรจากภายนอกมาเป็นวิทยากรร่วมด้วยเพื่อให้เกิดการพัฒนา นักเรียน ได้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า หมายถึง กระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน การชี้แนะการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครู รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และการนิเทศการศึกษาเป็นความต้องการความสำเร็จตาม เป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพผู้เรียน

กรองทอง จิระเดชากุล (2554) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายในสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือ สนับสนุน ส่งเสริมกันและกันโดยใช้กระบวนการนิเทศ ในฐานะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อหาทางพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน

10. ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

ระบบการศึกษาในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ทั้งด้านหลักสูตร ด้านสื่อการเรียนรู้ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การที่จะควบคุมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ดังที่มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

Minor (1974) ได้อธิบายความสำคัญของการนิเทศภายในไว้ว่า ช่วยให้ครูเข้าใจ ผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ รวมทั้งความรู้สึกรับรู้กันเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จัดให้มีการช่วยเหลือครูในการจัดหา และเลือกวัสดุที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน และ

ช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน และเพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์เข้ามาใช้ประโยชน์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้อธิบายเกี่ยวกับความจำเป็นและความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ศิษยานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา
2. การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายในวิชาชีพความชำนาญ ความรู้เฉพาะสาขาทั้งทฤษฎี และปฏิบัติการจัดการศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขาและเพียงพอ จึงเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด
3. การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการให้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพด้วย
4. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการสร้างความใกล้ชิด ความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน
5. การประสานในสถานศึกษาจะสะดวก เพราะความคุ้นเคยกัน มีการประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

มนูญ อรุณไพโรจน์ และคณะ (2553) ได้อธิบายเกี่ยวกับความจำเป็นและความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา มีบทบาทสำคัญทางด้านการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและแนวคิดทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป
2. การนิเทศการศึกษา เป็นสะพานที่จะเชื่อมระหว่างความเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะเป็กระบวนการที่เป็นไปได้ อย่างราบรื่น มากกว่าการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านไประบบทางการสั่งการ

อิติรัตน์ แก้วอุดม (2550; อ้างถึงใน อรทัย วรรณประเสริฐ, 2560) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เป็นการช่วยส่งเสริมกำลังใจของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีไม่เพียงพอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง
2. การนิเทศโดยบุคลากรในโรงเรียนนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนย่อมมีความรู้ในปัญหาได้ดีและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากกว่าที่จะให้คนนอกมานิเทศ

3. ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยอยู่กับครูแล้ว ทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยกับศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารการศึกษา จากภายนอกโรงเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากบุคลากรภายในโรงเรียน คือ ผู้ที่รู้จักโรงเรียนดีที่สุด การนิเทศภายในทำได้สะดวกและทั่วถึงเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการทักษะการนิเทศ และสนับสนุนให้ดำเนินการนิเทศอย่างสม่ำเสมอแล้วจะช่วยให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

11. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้นำเสนอจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

Glickman (1990) ได้นำเสนอจุดมุ่งหมายของการนิเทศ ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance)
2. เพื่อเป็นการพัฒนากลุ่ม (Group Development)
3. เพื่อเป็นการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
4. เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)
5. เพื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

กรรองทอง จิระเดชากุล (2554) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

ไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

- 1.1 เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้
- 1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
- 1.3 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้

1.4 เพื่อให้ครูเกิดความงอกงามทางวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานในเรื่อง

ดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2 เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และในกลุ่ม

สาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด ฯลฯ

2.4 เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ/วิธีการเรียนรู้ของครู

2.5 เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.6 เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้

2.7 เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า เป็นการดำเนินการให้สำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาการสอนและกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดและเลือกวัสดุอุปกรณ์ การฝึกอบรมครูประจำการ การปฐมนิเทศครูใหม่ การจัดบริการพิเศษให้นักเรียน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และการประเมินผลการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้นำเสนอจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
3. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูป ระบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และชื่นชมในผลงาน
4. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายได้หลากหลายครอบคลุม และสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยอาศัยการนิเทศให้แก่ครูผู้สอนได้เข้าใจความรู้ เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ อันส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งได้พัฒนาความรู้ความสามารถของครูในการสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างกำลังใจและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

12. หลักการนิเทศภายใน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายใน ดังนี้

Brigg & Justman (1952) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า

1) การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย 2) การนิเทศการศึกษาจะต้องเป็นการส่งเสริม และการสร้างสรรค์ 3) การนิเทศการศึกษาควรจะต้องอาศัยความร่วมมือของวิทยากรหลายคน มากกว่าที่จะแบ่งผู้นิเทศออกเป็นรายบุคคล 4) การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนา วิชาชีพมากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 5) การนิเทศการศึกษาจะต้องคำนึงถึงความถนัด ของแต่ละบุคคล 6) จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือ หาทางช่วยให้ผู้เรียน เกิดความรู้ ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา 7) การนิเทศการศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องขึ้นอยู่กับการส่งเสริมความรู้สึกรอบรู้ให้แก่ครูและการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ 8) การนิเทศ การศึกษาควรเริ่มต้นจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังประสบอยู่ 9) การนิเทศการศึกษาควรเป็น การส่งเสริมความก้าวหน้าและความพยายามของครูให้สูงขึ้น 10) การนิเทศการศึกษาควรเป็น การส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถวิสัย ทศนคติและข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง 11) การนิเทศการศึกษา พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำอย่างเป็นพิธีการมาก ๆ 12) การนิเทศการศึกษาควรใช้เครื่องมือและ กลวิธีง่าย ๆ 13) การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนหลักธรรมการและเหตุผล 14) การนิเทศการศึกษา ควรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง

Burton & Bruckner (1955) ได้ให้หลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้ การนิเทศภายใน ควรฝึกความถูกต้องตามหลักวิชาการ คือ ความเป็นไปตามค่านิยมความเป็นจริงตามหลักเกณฑ์ ควรมีวิวัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือและกลไกวิธี โดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน การนิเทศ ควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ คือเป็นไปอย่างมีลำดับเป็นระเบียบในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวม และสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้ การนิเทศควรเป็นประชาธิปไตย คือ เคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้มีความร่วมมือ (ใช้อำนาจให้น้อยที่สุด) และการ นิเทศควรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ คือ การแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริม ให้แสดงออก พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด

Marks & King (1974) กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในว่ามีหลักการดังต่อไปนี้ เป็น โครงการทางการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่าย ครูต้องการการบริการ ด้านการนิเทศ ครูใหญ่ควรเป็นผู้รับผิดชอบในการบริการด้านนี้ การนิเทศควรปรับให้สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศช่วยชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศ ช่วยสร้างสรรค์เจตคติ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน การนิเทศช่วยให้ จุดมุ่งหมายเด่นชัดขึ้น การนิเทศช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน

การนิเทศ จึงขึ้นอยู่กับครูและผู้บริหารทั้งในและนอกสนาม การนิเทศควรมีงบประมาณ ประจำปี สนับสนุน โครงการนิเทศภายในควรได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย โครงการนิเทศภายในควร ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การนิเทศควรเผยแพร่ผลการวิจัยทางการศึกษาใหม่ สนับสนุนให้มีการปฏิบัติและควรมีการประเมินผลโครงการนิเทศโดยผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ภายนอกโครงการ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นศาสตร์ที่มีหลักการที่ถูกเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษาได้อย่างดี ในการกระทำและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับหลักทางการปรัชญาแห่งชีวิตของแต่ละบุคคลซึ่งสิ่งเหล่านี้ ก่อให้เกิด เป้าหมายและแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการ นิเทศการศึกษาเป็นการรวบรวมหลักการและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนการสอน และในการศึกษา ซึ่งถูกควบคุมโดยเป้าหมาย หลักการ ธรรมชาติความจริงของสถานการณ์ในห้องเรียนซึ่งในหลักการ ก็จะเป็นแนวทางในการกระทำ ของบุคคลในอนาคตซึ่งหลักการถูกรวบรวมจากข้อเท็จจริง ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทำให้เกิดเทคนิค วิธีการในการนิเทศในการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาต่อไป

วชิรา เครือคำอ้าย (2558) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ดีควรอยู่บนพื้นฐาน ปรัชญาการศึกษา ควรเป็นวิทยาศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลจากข้อมูลหรือข้อเท็จจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ ความเป็น ประชาธิปไตยที่เคารพในความคิด ความเชื่อของคนที่มีความแตกต่างบนฐานของการคิดอย่าง มีวิจารณ์ญาณและความคิดสร้างสรรค์รวมถึงส่งเสริมให้ทุกคน ได้แสดงออกอย่างเสรีเพราะทุก ๆ ความคิด ย่อมมีคุณค่าและมีความหมายรวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ พัฒนาการศึกษา ซึ่งการมีส่วนร่วมนั้นเป็นสิ่งจำเป็นของการนิเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในต้อง ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน กำหนดกรอบเวลาในการดำเนินการแต่ละส่วนให้ชัดเจน นอกจากนี้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องปฏิบัติตนให้ตั้งอยู่บนหลักของเหตุผล ให้เกียรติซึ่งกันและ กัน ความเป็นมืออาชีพ และมุ่งประโยชน์สูงสุดให้เกิดแก่ผู้เรียน

องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

การดำเนินการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่มีแบบแผนขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดกระบวนการนิเทศภายในของ Glattorn (1984), Harris (1985), Allen (1982), Acheson & Gall (2003), Copeland & Boyan (1978), ชารี มณีศรี (2550), สัจด์ อุทรานันท์ (2550) และวัชรวิภา เล่าเรียนดี (2552) พบว่าแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และได้นำมา

สังเคราะห์ เป็นองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Glattorn (1984) กำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในไว้ 8 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับครู
3. การวางแผนการสังเกตการสอน
4. การสังเกตการสอน
5. การวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสอน
6. การวางแผนกำหนดยุทธวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ
7. การประชุมเพื่อปรึกษาหารือ เกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา
8. การวางแผนการสังเกตในการดำเนินการสอนครั้งต่อไป

Harris (1985) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศไว้ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินสภาพการทำงาน เป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีขั้นตอนย่อยดังนี้

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ
- 1.2 การสังเกตสิ่งรอบตัวอย่างละเอียดถี่ถ้วน
- 1.3 การทบทวนและตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ
- 1.4 การวัดพฤติกรรมการทำงาน
- 1.5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงานตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 การกำหนดเป้าหมาย
- 2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ
- 2.3 การกำหนดทางเลือก
- 2.4 การจัดลำดับความสำคัญของงาน

3. การออกแบบวิธีการทำงาน เป็นกระบวนการวางแผนโครงการ เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 การจัดสายงาน เป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานให้สัมพันธ์กัน
- 3.2 การหาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือหลักการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ
- 3.3 การเตรียมการส่วนต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการทำงาน

3.4 การจัดระบบการทำงาน

3.5 การกำหนดแผนในการทำงาน

4. การจัดสรรทรัพยากร เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยงานต่อไปนี้

4.1 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ

4.2 การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ

4.3 การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะ

4.4 การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

5. การประสานงาน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับเวลา งาน วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ซึ่งประกอบไปด้วย

5.1 การประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น

5.2 การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน

5.3 การปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด

5.4 การกำหนดเวลาในแต่ละช่วง

5.5 การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6. การอำนวยการ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วย

6.1 การแต่งตั้งบุคลากร

6.2 การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

6.3 การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา หรือปริมาณงาน

6.4 การแนะนำการปฏิบัติงาน

Acheson and Gall (2003) กล่าวถึง กระบวนการในการดำเนินการนิเทศว่าประกอบด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่

1. จัดประชุมเพื่อวางแผน โดยผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการ ประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนา บทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ก็คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตนในปัจจุบันร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน การสังเกตการสอนต้องดำเนินการด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตการสอนที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ ขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและครูประชุมพร้อมกัน เพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

Copeland & Boyan (1978) ได้นำเสนอกระบวนการการนิเทศ 4 ขั้นตอน

1. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน เพื่อพิจารณารายละเอียดเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงพัฒนา กำหนดมาตรฐานพฤติกรรมที่ต้องการปรับปรุงพัฒนา เลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องกับพฤติกรรมหรือเรื่องที่จะปรับปรุงพัฒนา

2. การสังเกตการสอน คือ การสังเกตพฤติกรรมที่กำหนดหรือกระบวนการสอนที่กำหนดจากขั้นตอนแรก ทำการบันทึกข้อมูลพฤติกรรมหรือกระบวนการสอนโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศวิเคราะห์เองหรือ ร่วมกับผู้รับการนิเทศ พิจารณาพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือขั้นตอนกระบวนการสอน สิ่งใดเรื่องใด ควรคงไว้หรือควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

4. การประชุมภายหลังการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลการสังเกตและบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอน ในขณะเดียวกันควรกระตุ้นให้ครูมองเห็น ยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศกับครูร่วมกันพิจารณาหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอน เพื่อให้ส่งผลถึงพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน

ซารี มณีศรี (2550) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญ มีลักษณะเป็นขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศและกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

2. การวางแผน

3. การปฏิบัติการนิเทศ

4. การประเมินผล

สังต์ อุทรานันท์ (2550) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับ สภาพสังคมไทย 5 ขั้นตอน เรียกว่า “PIDRE” ดังนี้

1. การวางแผน (P-Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นปรับปรุงที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้น

2. ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing-I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่ามีขั้นตอนและต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง

3. การดำเนินการนิเทศ (Doing-D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงาน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ และการปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ

4. การสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing-R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศนำการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ

วีระา เล่าเรียนดี (2552) กล่าวถึงการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-observation Conference) เป็นการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอนก่อนการสังเกตการสอน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้นิเทศพูดปรึกษาหารือกับผู้สอนเกี่ยวกับประเด็นที่น่าสนใจ หรือประเด็นที่เป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้มองเห็นชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรม การสอนหรือพฤติกรรมเรียนที่เป็นปัญหาและที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

1.2 เป็นขั้นตอนการตกลงกันในเรื่องพฤติกรรมที่จะสังเกตในห้องเรียน ร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของพฤติกรรมที่ใช้ได้หรือต้องปรับปรุง ถ้าผู้นิเทศหรือครูไม่ได้พูดคุย หรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหาก่อน ผู้นิเทศก็จะกำหนดเกณฑ์ที่เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องเรียนเพื่อจะบันทึกได้ตรง แต่ถ้าครูและผู้นิเทศได้พูดจาตกลงกันก่อนแล้ว เกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหาในขั้นตอนที่สองนี้ ก็จะต้องพยายามนิยามพฤติกรรมนั้นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขจุดที่เป็นปัญหานั้น แต่ในขั้นตอนนี้ ทั้งผู้นิเทศและครูจะต้องช่วยกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานพื้นฐาน การปฏิบัติที่ครูควรจะต้องปฏิบัติได้

1.3 เป็นขั้นตอนการเลือกเครื่องมือ หรือสร้างเครื่องมือในการสังเกตการสอน โดยที่ผู้นิเทศอาจจะเสนอเครื่องมือในการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ให้ครูได้รับรู้ที่จะใช้ในการเก็บบันทึกข้อมูลพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดและเกี่ยวข้องกับประเด็นที่เป็นปัญหาและเกิดขึ้นในห้องเรียน

2. ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation) เป็นการสังเกตพฤติกรรม การสอนที่ได้ตกลงกันไว้ โดยที่ผู้นิเทศจะดำเนินการสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ตั้งแต่ต้นจนจบหรือในช่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่ตกลงกันไว้ระหว่างครูและผู้นิเทศ โดยใช้เครื่องมือที่ได้เลือกหรือสร้างขึ้น ทำการบันทึกข้อมูลจากการสังเกต

3. ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน (Analysis) เป็นการวิเคราะห์จากการสังเกตการสอน และระบุที่ต้องแก้ไขปรับปรุงหรือคงไว้ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ผลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศรวบรวม เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนให้ชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อมทั้งจะนำเสนอให้ครูผู้สอนทราบ โดยที่ผู้นิเทศจะต้องจัดการเก็บข้อมูลนั้นอย่างสมบูรณ์ที่สุด แปลผลของข้อมูลจากการสังเกตให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน แต่ไม่ควรให้ความคิดเห็นส่วนตัวเชิงประเมินผลหรือวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของครูเพียงเพื่อเสนอให้ครูทราบว่า จากการสังเกตการสอนนั้น พฤติกรรมที่บันทึกออกมาตามที่เห็นและร่วมกันคิดพิจารณาจุดที่ต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือคงไว้หลังจากที่ครูยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

3.2 การร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะต้องคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงจากการวิเคราะห์ผลของการสังเกต ซึ่งผู้นิเทศจะพิจารณาพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งดีอยู่แล้วและควรคงไว้ และพฤติกรรมการสอนที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้แก้ปัญหาการสอนของครู โดยผู้นิเทศจะต้องวางแผนยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาดังกล่าว ซึ่งอาจจะพิจารณาร่วมกับครู

4. ขั้นตอนที่ 4 การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post-observation Conference) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศการสอนก่อนที่จะมีการดำเนินกระบวนการซ้ำ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับผลการสังเกตการสอน ในขั้นตอนนี้ผู้นิเทศจะทบทวนข้อตกลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการสอนของครูและวิธีการที่ได้มา ซึ่งข้อมูลดังกล่าวได้มาจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศเอง การนำเสนอข้อมูล ย้อนกลับแก่ครูจะต้องเป็นไปในลักษณะที่พยายามทำให้ครูเข้าใจและกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูได้ทำการ พิจารณา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง แม้ว่าผู้นิเทศจะต้องทำการวิเคราะห์มาแล้วก็ตาม แต่ผลการวิเคราะห์ของผู้นิเทศจะยังไม่นำเสนอให้ครูทราบ แต่จะใช้วิธีนำและฝึกให้ครูได้ใช้ข้อมูลจากการสังเกต มาสรุปผลของประเด็นที่เป็นปัญหาหรือที่ต้องแก้ไขด้วยตัวเองให้ได้

4.2 การพิจารณายุทธวิธีในการแก้ปัญหาของครู โดยผู้นิเทศจะให้ผู้ช่วยแนะนำ หรือชี้แนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนา ทั้งคู่จะร่วมกันปรับปรุงและพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ 1) พฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมควรแก่การคงไว้ 2) พฤติกรรมการสอนที่ไม่ถูกต้อง ควรต้องปรับปรุง แก้ไข 3) ยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และ 4) การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้ง โดยการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้ง เป็นเรื่องที่ควรปฏิบัติเมื่อปรากฏว่าครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแต่ปัญหาการสอนยังคงเกิดขึ้นอยู่ ดังนั้นการดำเนินการตาม กระบวนการนิเทศควรมีการปฏิบัติซ้ำอีกครั้ง โดยเน้นประเด็นปัญหาเดิมแต่เครื่องมือในการสังเกตการสอนก็ควรจะต้องปรับเปลี่ยนด้วยผู้นิเทศ

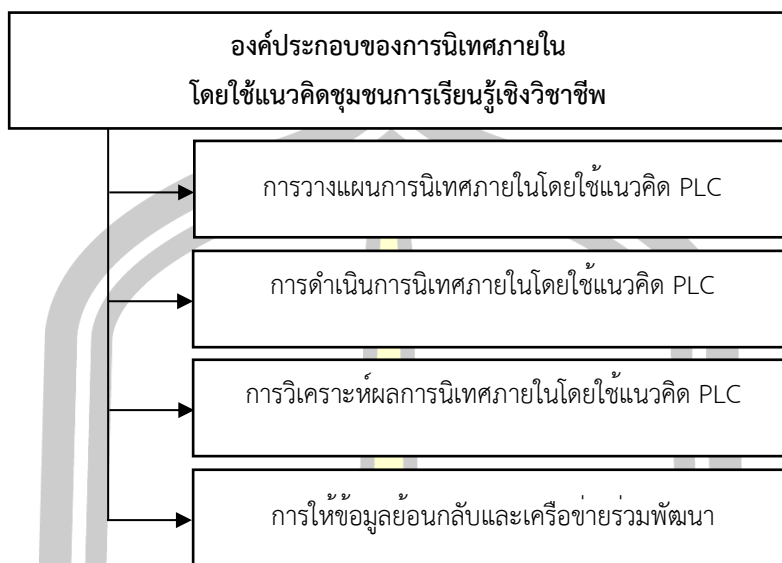
และครูควรร่วมกันปฏิบัติตามทุกขั้นตอนของกระบวนการ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาในการสอนของครู
จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดทำตารางแสดงความถี่ของรายการแนวคิดเกี่ยวกับ
ขั้นตอนในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อสังเคราะห์ออกมาเป็น
องค์ประกอบของการนิเทศภายในได้ดังนี้

ตาราง 2 องค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

แหล่งที่มา องค์ประกอบ	Glattorn (1984)	Harris (1985)	Allen (1982)	Acheson and Gall (2003)	Copeland and Boyan (1978)	ชาลี มณีศรี (2550)	สังัด อุทรานันท์ (2550)	วัชรรา เล่าเรียนดี (2552)	ความถี่
1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	/								1
2. การวางแผน	/	/	/	/		/	/		6
3. การวิเคราะห์กระบวนการสอน	/								1
4. การกำหนดยุทธวิธีการประชุมหารือ	/								1
5. การประชุมเกี่ยวกับเรื่องที่จะพัฒนา	/								1
6. การประเมินสภาพการทำงาน		/				/			2
7. การจัดลำดับความสำคัญของงาน		/							1
8. การจัดสรรทรัพยากร		/							1
9. การประสานงาน		/							1
10. การอำนวยความสะดวก		/	/						2

แหล่งที่มา องค์ประกอบ	Glattorn (1984)	Harris (1985)	Allen (1982)	Acheson and Gall (2003)	Copeland and Boyan (1978)	ชาธิ์ มณีศรี (2550)	สังัด อุทรานันท์ (2550)	วัชรรา เล่าเรียนดี (2552)	ความถี่
11. การจัดสายงาน		/	/						2
12. การนำ			/						1
13. การกำกับควบคุม		/	/						2
14. การประเมินผล การทำงาน			/			/			2
15. การประชุมก่อน สังเกตการสอน					/			/	2
16. การสังเกตการสอน	/			/	/		/	/	5
17. การวิเคราะห์การ สังเกตการสอน	/				/		/	/	4
18. การให้ข้อมูล ย้อนกลับ				/	/		/	/	4
19. การปฏิบัติการนิเทศ						/			1
20. การให้ความรู้ก่อน การนิเทศ							/		1

จากข้อมูลในตาราง 2 ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่กึ่งหนึ่งของแหล่งที่มา (ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ผล การสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้วิจัยได้ปรับชื่อขององค์ประกอบ เพื่อให้สอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ปรากฏดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จากภาพประกอบ 3 สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC
2. การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC
3. การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน และแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และได้นำมากำหนดนิยามขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดสำหรับแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

Harris (1985) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศภายในไว้ว่า หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญของงาน เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงานตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ เฉพาะ การกำหนดทางเลือก การจัดลำดับความสำคัญของงาน และเป็นการออกแบบวิธีการทำงาน เป็นกระบวนการวางแผนโครงการ เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยขั้นตอน คือ 1) การจัดสายงาน เป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานให้สัมพันธ์กัน 2) การหาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือหลักการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ 3) การเตรียมการส่วนต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการทำงาน 4) การจัดระบบการทำงาน 5) การกำหนดแผนในการทำงาน และยังรวมถึงการจัดสรรทรัพยากร

ประกอบด้วย 1) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ 2) การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ 3) การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะ และ 4) การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย และรวมถึงการประสานงาน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับเวลา งาน วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น 2) การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน 3) การปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด 4) การกำหนดเวลาในแต่ละช่วง 5) การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น และการอำนวยความสะดวก เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การแต่งตั้งบุคลากร 2) การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน 3) การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา หรือปริมาณงาน 4) การแนะนำการปฏิบัติงาน

Acheson & Gall (2003) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศภายในไว้ว่า ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่ 1) จัดประชุมเพื่อวางแผน โดยผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาส เสนอความต้องการ ประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนาบทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ก็คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตน ในปัจจุบันร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

สงัด อุทรานันท์ (2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศภายในไว้ว่าเป็นกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย โดยมีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับการวางแผนการนิเทศ คือ 1) การวางแผน (P-Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นปรับปรุงที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้น และ 2) ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing-I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่า มีขั้นตอนและต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่สอดคล้องกับการวางแผนการนิเทศภายใน มีดังนี้

Hord (1997) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่าเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญา ร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์เชิงวิชาชีพร่วมกัน

4. ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจสิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า เป็นการมองเห็นภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันซึ่งเป็นพลวัตรเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันมาสู่การรวมตัวกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วม จากภาพอนาคตนำสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ หรือวัตถุประสงค์ร่วม (Shared Purpose) เมื่อสมาชิกในชุมชนมีเป้าหมายที่แต่ละคนเห็นร่วมอย่างชัดเจน จะเกิดเป็นเป้าหมายความสำเร็จที่มีพลัง ซึ่งมาจากการไหลรวมสู่ทิศทางเดียวกันของเป้าหมายของระดับปัจเจกบุคคล ที่เป็นบุคคลที่มีลักษณะค่านิยมร่วมกัน (Share Value) ต่อเรื่องนั้น ๆ จึงเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยมากจะมีค่านิยมร่วมยึดเหนี่ยวกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพและคุณงามความดีเพื่อการศึกษาที่มีหัวใจร่วมกัน คือ มุ่งการเรียนรู้เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ การริเริ่มของกลุ่มครูในการพัฒนาตนเองถือเป็นพื้นฐานของเจตจำนงที่จะกระทำสิ่งใดหนึ่งร่วมกันด้วยใจอย่างมีความสุข โดยมีอาจมีการกำหนดภารกิจในการดำเนินการเป็นพันธกิจร่วมกันเพื่อเป็นเส้นทางดำเนินการไปสู่ทิศทาง และเป้าหมายที่มุ่งหวังการที่ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงใช้วิสัยทัศน์ร่วมเป็นเข็มทิศในการนำทางทิศทางการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากการทำงานตามนโยบาย คำสั่ง และหน้าที่ที่เสี่ยง

ที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง ในระดับคิด ความรู้สึก เป็นผลให้
 ผู้ทำงาน เกิดความรู้สึกกลัว สับสน ขาดความเชื่อมั่นที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ ในทางเดียวกัน
 หากเกิด วิสัยทัศน์ร่วมเป็นเบื้องต้น การทำงานร่วมกันทั้ง แต่ละบุคคล และแต่ละทีม จะสามารถ
 ตระหนักรู้ในการทำงานเห็นศักยภาพความสามารถของตนเองและผู้อื่น ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับ
 การดำเนินการไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ เป็นการจัดระบบทั้งความคิด ความรู้สึก ของแต่ละบุคคล
 และชุมชน ให้มี ความชัดเจนในสิ่งที่จะดำเนินการ ผู้ทำงานจึงพร้อมที่จะทุ่มเทพลังที่มีในการทำงาน
 อย่างเต็มที่ถูกทาง และบรรลุบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการ
 การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนไว้ว่า ความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยโดยตรงของ
 ที่ยืนยันว่า การดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและ
 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สรุปได้ 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือ
 ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมาก
 ขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการ
 ร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การ
 ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการ
 สอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระ ที่ต้อง
 จัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้ นักเรียนเกิด
 การเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสาระสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง
 และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่
 จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดี
 ยิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายัง
 พบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่าง
 เเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้
 ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือสามารถ
 ลดอัตรา การตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตรา
 การขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่าน
 ที่สูงขึ้นอย่าง เเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือมี ความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์
 ทางการเรียนระหว่าง กลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

กิจกรรม PLC เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพ คือ ลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ที่มีเจตจำนงสร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ (Reflective Dialogue) เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-starting learners) ได้ต่อไป

นัตยา หล้าทูนธีรกุล (ม.ป.ป.) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนไว้ว่า ระบบของ PLC (Professional Learning Community) กรณีสตัวอย่างของโรงเรียน แห่งหนึ่งที่มีความต้องการจำเป็นปรับปรุงให้เกิด “ระบบ PLC ให้ทีมครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้ STEM Education เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนยุค Thailand 4.0” มีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 Community สร้างทีมครูบูรณาการ STEM Education ขั้นตอนที่ 2 Practice จัดการเรียนรู้ บูรณาการ STEM Education ขั้นตอนที่ 3 Reflection สะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติ ขั้นตอน ที่ 4 Evaluation ประเมินเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครู ขั้นตอนที่ 5 Network Development สร้างเครือข่ายการพัฒนา

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการสร้างความเข้าใจแนวคิดและหลักปฏิบัติของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้การนิเทศภายในแนวคิด PLC การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย ออกแบบการนิเทศ จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศ และการประชุมชี้แจงบทบาทและแนวปฏิบัติ ก่อนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูเข้าใจแนวคิดและหลักปฏิบัติของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC
2. ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การนิเทศภายในแนวคิด PLC
3. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและออกแบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC
4. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

5. มีการประชุมชี้แจงก่อนการนิเทศ เพื่อทำความเข้าใจบทบาทของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ แนวปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และกำหนดการนิเทศภายใน

2. การดำเนินการนิเทศภายในแนวคิด PLC

Acheson and Gall (2003) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในไว้ว่าเป็นการสังเกตการสอน ที่ต้องดำเนินการด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตการสอนที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการสอน ในชั้นเรียนและวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Copeland and Boyan (1978) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในไว้ว่า สอดคล้องกับการสังเกตการสอน ซึ่งหมายถึง การสังเกตพฤติกรรมที่กำหนดหรือกระบวนการสอนที่กำหนดจากขั้นตอนแรก ทำการบันทึกข้อมูลพฤติกรรมหรือกระบวนการสอนโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม

สงัด อุทรานันท์ (2550) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในไว้ว่าเป็นการดำเนินการนิเทศ (Doing-D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงาน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ และการปฏิบัติงานของผู้สนับสนุน การนิเทศ

วัชรรา เล่าเรียนดี (2552) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในไว้ว่าเป็นการสังเกตการสอน (Observation) เป็นการสังเกตพฤติกรรม การสอนที่ได้ตกลงกันไว้ โดยที่ผู้นิเทศจะดำเนินการสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ตั้งแต่ต้นจนจบหรือในช่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่ตกลงกันไว้ระหว่างครูและผู้นิเทศ โดยใช้เครื่องมือที่ได้เลือกหรือสร้างขึ้น ทำการบันทึกข้อมูลจากการสังเกต

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่สอดคล้องกับการดำเนินการนิเทศภายในแนวคิด PLC มีดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเปิดใจและร่วมมือไว้ว่าเป็นการพัฒนาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัยกลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน เห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

การที่ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วม แรงร่วมใจที่ทำได้ลงมือทำ และเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะ

พิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์เหมือนครอบครัวเดียวกันที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว บรรยากาศที่เกิดขึ้นภายในทีม ร่วมแรงร่วมใจจะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันโดยส่วนมากมักจะเป็นรูปแบบไม่ เป็นทางการ แต่ดำเนินการไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอในเรื่องที่ทำ จนกลายเป็นวิถีการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน สิ่งนี้เป็นพลังสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการทำงานร่วมกัน ที่มีเป้าหมาย ร่วมชัดเจนและร่วมทำกันอย่างมีความสุข ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน (Team Teaching) ทีมเรียนรู้ (Team Learning) และกลุ่มเรียนรู้ (Group Learning) เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคน ได้บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคน ได้อย่างถาวร

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC หมายถึง การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือของผู้บริหารและครูในการตรวจสอบความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ การสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียนการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของครู การสังเกตการณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศภายในยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตรโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด

1. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้
2. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ และตรวจสอบการใช้แผนการจัดการเรียนรู้
3. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การจัดการชั้นเรียนของครู
4. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของครู
5. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน

6. ผู้บริหารและครู ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ยึดหลักความเป็น
กัลยาณมิตร

7. ผู้บริหารและครู เปิดใจร่วมมือพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการทำงาน ผ่าน
การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

3. การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

Copeland and Boyan (1978) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลการ
นิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศ
วิเคราะห์เองหรือ ร่วมกับผู้รับการนิเทศ พิจารณาพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือขั้นตอนกระบวนการสอน
สิ่งใดเรื่องใด ควรคงไว้หรือควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

สังัด อุทรานันท์ (2550) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า เป็นการประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศนำการ
ประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ

วัชรรา เล่าเรียนดี (2552) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน (Analysis) เป็นการ
วิเคราะห์จากการสังเกตการสอน และระบุที่ต้องแก้ไขปรับปรุงหรือคงไว้ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนย่อย
2 ขั้นตอนดังนี้ 1) การวิเคราะห์ผลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศรวบรวม เรียบเรียงข้อมูล ที่ได้จาก
การสังเกตการสอนให้ชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อมทั้งจะนำเสนอให้ครูผู้สอนทราบ โดยที่ผู้นิเทศ จะต้อง
จัดการเก็บข้อมูลนั้นอย่างสมบูรณ์ที่สุด แปลผลของข้อมูลจากการสังเกตให้ครูเข้าใจอย่าง ชัดเจน
แต่ไม่ควรให้ความคิดเห็นส่วนตัวเชิงประเมินผลหรือวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของครูเพียงเพื่อ
เสนอให้ครูทราบว่า จากการสังเกตการสอนนั้น พฤติกรรมที่บันทึกออกมาตามที่เห็นและร่วมกัน
คิดพิจารณาจุดที่ต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือคงไว้หลังจากที่ครูยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น 2) การ
ร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะต้องคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงจากการวิเคราะห์ผลของการสังเกต ซึ่งผู้นิเทศ
จะพิจารณาพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งดีอยู่แล้วและควรคงไว้ และพฤติกรรมการสอนที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลง
เพื่อจะได้แก้ปัญหการสอนของครู โดยผู้นิเทศจะต้องวางแผนยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
ที่เป็นปัญหาดังกล่าว ซึ่งอาจจะพิจารณาร่วมกับครู

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิด PLC มีดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเปิดใจและร่วมมือไว้ว่า
เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์
คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่าง
สร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความ

เข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัยกลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน เห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

การที่ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วม แรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำ และเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์เหมือนครอบครัวเดียวกันที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว บรรยากาศที่เกิดขึ้นภายในทีม ร่วมแรงร่วมใจจะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันโดยส่วนมากมักจะเป็นรูปแบบไม่ เป็นทางการ แต่ดำเนินการไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอในเรื่องที่ทำ จนกลายเป็นวิถีการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน สิ่งนี้เป็นพลังสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการทำงานร่วมกันที่มีเป้าหมาย ร่วมชัดเจนและร่วมทำกันอย่างมีความสุข ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน (Team Teaching) ทีมเรียนรู้ (Team Learning) และกลุ่มเรียนรู้ (Group Learning) เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูเพื่อวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และร่วมหาทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนา ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ การวิเคราะห์พฤติกรรม การเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน และการสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมวิเคราะห์ผลการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

2. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการจัดการชั้นเรียนของครู จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการชั้นเรียน

4. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของครู จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

5. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน

6. ผู้บริหารและครู ร่วมกันวิเคราะห์การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา

Acheson and Gall (2003) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนาไว้ว่า เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและครูประชุมพร้อมกัน เพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

Copeland and Boyan (1978) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนาไว้ว่า เป็นการประชุมภายหลังการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลการสังเกตและบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอน ในขณะเดียวกันควรกระตุ้นให้ครู มองเห็น ยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศกับครูร่วมกันพิจารณาหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอน เพื่อให้ส่งผลถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียน

สังต์ อุทรานันท์ (2550) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนาไว้ว่า เป็นการสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing-R) เป็นขั้นตอน ของการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศนำผลการดำเนินงานที่ผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ

วัชรรา เล่าเรียนดี (2552) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนาไว้ว่า เป็นการประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post-observation Conference) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศการสอนก่อนที่จะมีการดำเนินกระบวนการซ้ำ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับผลการสังเกตการสอน ในขั้นตอนนี้ผู้นิเทศจะทบทวนข้อตกลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการสอนของครูและวิธีการที่ได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าว ซึ่งข้อมูลนี้จะได้มาจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศเอง การนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่ครู จะต้องเป็นไปในลักษณะที่พยายามทำให้ครูเข้าใจและกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูได้ทำการพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง แม้ว่าผู้นิเทศจะต้องทำการวิเคราะห์มาแล้วก็ตาม แต่ผลการวิเคราะห์ของผู้นิเทศจะยังไม่นำเสนอให้ครูทราบ แต่จะใช้วิธีนำและฝึกให้ครูได้ใช้ข้อมูลจากการสังเกตมาสรุปผลของประเด็นที่เป็นปัญหาหรือที่ต้องแก้ไขด้วยตัวเองให้ได้

2. การพิจารณายุทธวิธีการแก้ปัญหาของครู โดยผู้นิเทศจะให้ผู้ช่วยแนะนำหรือชี้แนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนา ทั้งคู่จะร่วมกันปรับปรุงและพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ 1) พฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมควรแก่การคงไว้ 2) พฤติกรรมการสอนที่ไม่ถูกต้อง ควรต้องปรับปรุง แก้ไข 3) ยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และ 4) การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้ง โดยการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้ง เป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติเมื่อปรากฏว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา แต่ปัญหาการสอนยังคงเกิดขึ้นอยู่ ดังนั้น การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศควรมีการปฏิบัติซ้ำอีกครั้ง โดยเน้นประเด็นปัญหาเดิมแต่เครื่องมือในการสังเกตการสอนก็ควรจะต้องปรับเปลี่ยนด้วย ผู้นิเทศและครูควรร่วมกันปฏิบัติตามทุกขั้นตอนของกระบวนการ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาในการสอนของครู

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่สอดคล้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา มีดังนี้

Ahmed Lim และ Loh (2002) ให้ความหมายของการแบ่งปันความรู้ไว้ว่า การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) ซึ่งครอบคลุมการจัดหาและรวบรวมความรู้ การสื่อสาร การแบ่งปัน และการเรียนรู้จากคนหนึ่งสู่อีกคนหนึ่ง หรือ จากกลุ่มหนึ่งสู่อีกกลุ่มหนึ่ง

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคลไว้ว่า หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นการรวมตัวกันมีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์การรวมตัวของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ นำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนเองทดลองใช้มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้ โดยครูที่เป็นสมาชิกต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นในเรื่องเป้าหมายการเรียนรู้ ที่จัดให้แก่นักเรียน ไม่ใช่เพียงแค่เข้าใจเฉพาะในส่วนของวิชา หรือ ชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น แต่ต้องเข้าใจส่วนของวิชาและชั้นเรียนอื่น ๆ ด้วย

ชวลิต ชูกำแหง (2551) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันประสบการณ์ไว้ว่า หมายถึง การเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยม และสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติของตนเองและองค์กร

Boyd (1992) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ชุมชนทางวิชาชีพมีวิธีการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งวิธีการดำเนินงานที่มีร่วมกันนี้ สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชน ในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน

Sergiovanni (1998) ได้นำเสนอเกี่ยวกับเครือข่ายไว้ว่า ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลด ความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายไว้เป็นส่วนหนึ่งของแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ดังนี้

1. สร้างทีมงาน PLC ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
2. สร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา
3. สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น (ระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน)
4. กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล
5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

และได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนไว้ว่า เป็นกลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกลอดภัย หรือปลดปล่อยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ แครพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา หมายถึง การปฏิบัติภายหลังการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ซึ่งผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมาย ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดแข็งหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมที่ควรคงไว้ จุดอ่อนที่ควรแก้ไขปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดกลุ่มครูตามประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนางาน จากนั้นผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการพัฒนาและการติดตามผลการพัฒนาสำหรับครูแต่ละกลุ่ม โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอวิธีปฏิบัติที่ดี เรียนรู้ ติดตาม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศและการพัฒนางานภายหลังการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมาย ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดแข็งหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมที่ควรคงไว้
2. ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมาย ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดอ่อนที่ควรแก้ไขปรับปรุงแก้ไข
3. ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมายจัดกลุ่มครูตามประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือพัฒนางาน
4. ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการพัฒนาสำหรับครูแต่ละกลุ่ม โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูและผู้บริหารหรือเพื่อนครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในด้านที่ควรพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไป
5. ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการติดตามผลการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการปรับปรุงแก้ไข
6. ผู้บริหารและครู ร่วมจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC สะท้อนผล และจัดทำรายงาน

การพัฒนาแนวทาง

1. ความหมายการพัฒนาแนวทาง

หน่วยงานและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของแนวทางไว้ว่า

Good (1973) ได้ให้ความหมายของแนวทางไว้ว่า หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการลอกเลียนแบบ เป็นสิ่งที่เป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักหรือแนวคิด หรือเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Stoner & Wankel (2007) ได้ให้ความหมายของแนวทางไว้ว่า หมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความชัดเจน ของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2554) ได้ให้ความหมายของแนวทางไว้ว่า หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

กลุ่มพัฒนาระบบบริการ กรมอนามัย (2563) ได้ให้ความหมายของแนวทางไว้ว่า หมายถึง วิธีการที่ส่วนราชการดำเนินการเพื่อตอบสนองข้อกำหนดของหัวข้อต่าง ๆ ในเกณฑ์แนวทาง รวมถึงความเหมาะสมของวิธีการต่อข้อกำหนดของหัวข้อและประสิทธิผลของการใช้แนวทางนั้น

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างของสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปให้มีคุณภาพดีขึ้น

2. ลักษณะของแนวทางที่ดี

นักการศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของแนวทางที่ดี ไว้ดังนี้

สุบิน อ้อสุวรรณ (2544; อ้างถึงใน ปรีตถกรณ์ กองนาค, 2564) ได้ให้อธิบาย คุณลักษณะที่ดีของแนวทาง หมายถึง ข้อกำหนดหรือสิ่งที่ระบุไว้นั้นสามารถปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอবাদ ได้โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา

วรณาริ ปทุมมาศ (2546; อ้างถึงใน ปรีตถกรณ์ กองนาค, 2564) ได้ให้ความหมาย คุณลักษณะที่ดีของแนวทาง หมายถึง รายละเอียดของแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ นั้น สอดคล้องตรงกับความต้องการตามบริบทของ โรงเรียนที่นำไปปฏิบัติได้จริง

ปรีชา กองจินดา (2549; อ้างถึงใน ปรีตถกรณ์ กองนาค, 2564) ได้กล่าวว่า ลักษณะ ของแนวทางที่ดี ควรมีดังนี้

1. เป็นไปตามโครงสร้างของหลักวิชาการในเรื่องแนวทางการปฏิบัติการปรับเปลี่ยนองค์กร พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้เป็นคนรอบรู้ การมีแบบแผนทางความคิด การมีทัศนคติร่วม การเรียนรู้กันแบบเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรอย่างเป็นไปได้ และเหมาะสม

2. มีความเหมาะสมในเรื่องของแนวทางการพัฒนาองค์กรในด้านการปฏิบัติ ภายใต้บริบทของโรงเรียน

3. มีความเป็นไปได้ในเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541; อ้างถึงใน ธีรรัตน์ หัตถมา, 2566) ได้อธิบายลักษณะของแนวทางที่ดี ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีแบบแผน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยเกี่ยวข้องกันกับการวางแผนการใช้กลยุทธ์เพื่อที่จะพัฒนาและการระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อที่จะใช้ในด้านของการเปลี่ยนแปลง
 2. การพัฒนานั้นเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ซึ่งเป็นความคิดที่มองรูปแบบการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นในลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในลักษณะเกื้อกูลกัน
 3. การพัฒนาองค์กรนั้นเป็นระบบของกระบวนการปฏิสัมพันธ์ซึ่งจะต้องกระทำอย่างสืบเนื่องใช้เวลานาน โดยกระบวนการพัฒนาองค์กรนั้นจะเป็นกระบวนการแก้ปัญหาซึ่งจะต้องดำเนินงานสืบเนื่องกันไม่ใช่แค่เพียงจะเป็นการแก้ปัญหาเพียงแค่ครั้งเดียวแล้วก็เลิกไปแต่จะต้องมีการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ เสมอไป
 4. การพัฒนานั้นต้องการที่จะให้ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่จะเน้นความต้องการด้านบุคคลที่สาม ซึ่งเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง
 5. การพัฒนาจะต้องมีการมุ่งเน้นที่จะเพิ่มสมรรถนะสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ โดยทั่วไปจะต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- สรุปได้ว่า แนวทางที่ได้นั้นจะต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้เกิดการปฏิบัติที่สามารถบรรลุจุดประสงค์หรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามแนวทางนั้น ต้องมีความสอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่เป้าหมาย และต้องมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ รวมถึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. ข้อมูลทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 5 อำเภอ จำนวน 221 แห่ง ดังนี้

ตาราง 3 สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ที่	อำเภอ	ขนาดโรงเรียน				รวม
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ	
1.	วาปีปทุม	51	18	1	1	71
2.	พยัคฆภูมิพิสัย	39	15	1	-	55
3.	นาเชือก	34	9	-	-	43
4.	นาดูน	22	7	-	-	29
5.	ยางสีสุราช	15	8	-	-	23
โรงเรียนทั้งหมด		161	57	2	1	221

ตาราง 4 จำนวนนักเรียนในสังกัด

ที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนนักเรียน				รวมทั้งสิ้น
			ก่อนประถม	ประถม	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	
1.	วาปีปทุม	71	1,778	6,300	680	89	8,847
2.	พยัคฆภูมิพิสัย	55	1,180	4,075	857	-	6,112
3.	นาเชือก	43	807	2,495	220	-	3,422
4.	นาดูน	29	604	2,031	149	-	2,784
5.	ยางสีสุราช	23	488	1,594	242	-	2,324
รวมทั้งสิ้น		221	4,857	16,495	2,148	89	23,589

ตาราง 5 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

รายการ/ประเภทตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา	จำนวน
1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	221
2. บุคลากรที่ทำหน้าที่สอน	

รายการ/ประเภทตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา	จำนวน
2.1 ข้าราชการครู	1,364
2.2 พนักงานราชการ	59
2.3 ลูกจ้างประจำ	43
2.4 ลูกจ้างชั่วคราว (ครู)	84
2.5 ลูกจ้างชั่วคราว (นักการภารโรง)	212
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1
2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3
3. ศึกษาธิการ	12
4. บุคลากรทางการศึกษา	42
5. ลูกจ้างประจำ/อัตราจ้าง/ลูกจ้างชั่วคราว	11

2. สภาพปัญหาที่พบจากการนิเทศติดตาม

สภาพปัญหาที่พบจากการนิเทศติดตาม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 พบว่า

- 2.1 ความไม่ถนัดในการจัดการเรียนรู้ของครูในบางสาขา เช่น ภาษาอังกฤษ ดนตรี นาฏศิลป์
- 2.2 อัตราค่าจ้างครูต่อนักเรียนส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน บางโรงเรียน ไม่มีผู้บริหาร จำนวนครูไม่สมดุลกับชั้นเรียน
- 2.3 การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการวัดประเมินผลไม่สอดคล้องกับเครื่องมือทดสอบระดับชาติ
- 2.4 การนำผลทดสอบระดับชาติมาเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าด้านอื่น ๆ ทำให้โรงเรียนมุ่งการตีเพื่อเพิ่มผล O-net มากและเกิดภาวะตึงเครียดของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.5 ครูขาดการพัฒนาตนเองในการนำสื่อนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 2.6 ครูบางส่วนไม่เข้าใจหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.7 ต้นสังกัดมีนโยบายใหม่ ๆ ทุกปีงบประมาณ ทำให้โครงการเดิมไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และบางโครงการที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนไม่ได้รับการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านความต้องการ

ด้านความต้องการพบว่าการนิเทศติดตามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ควรดำเนินการดังนี้

- 3.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาครูภาษาอังกฤษควรจัดในกลุ่มย่อยระดับกลุ่มเครือข่ายตามระดับความสามารถและความต้องการของครู
- 3.2 การนิเทศ ติดตาม ของศึกษานิเทศควรเป็นลักษณะการร่วมพัฒนา ในประเด็นที่ครูต้องการมากกว่าการเร่งรัดการดำเนินงาน หรือการเก็บข้อมูล
- 3.3 ควรนิเทศติดตาม เชิงลึกถึงชั้นเรียนให้คำแนะนำและสะท้อนผลทันทีหลังการนิเทศ
- 3.4 การกำหนดการประเมินให้ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์และเครื่องมือในการนิเทศให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์
- 3.5 การนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
- 3.6 กลุ่มนิเทศรวบรวมแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เผยแพร่ให้แก่โรงเรียน
- 3.7 ผู้นิเทศควรรหาแหล่งวิทยากรทางด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีมาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียน
- 3.8 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มโรงเรียน หมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกัน
- 3.9 ควรมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

จากการศึกษาบริบทด้านการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า สภาพปัญหาของการนิเทศ คือ ความไม่ต่อเนื่องของโครงการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงจำนวนศึกษานิเทศที่ไม่เพียงพอต่อการออกนิเทศติดตาม ทำให้การดำเนินงานด้านการนิเทศยังขาดความต่อเนื่อง และไม่ลงลึกถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของครูผู้สอนในการจัดการชั้นเรียน ซึ่งแนวทางแก้ไขที่ทางกการนิเทศติดตามได้กล่าวถึง คือ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูในกลุ่มโรงเรียน โดยสอดคล้องกับหลักการนิเทศภายในแบบโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทดสอบระดับชาติ (O-NET) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในปีการศึกษา 2556 จำนวน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และในปีการศึกษา 2557 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สภาพการจัดการเรียนการสอนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กไม่มีการวางแผนและไม่มีการประชุมเพื่อเลือกประเด็นในการนิเทศก่อนการนิเทศ และขาดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงวิธีสอนเพื่อฝึกให้นักเรียนมีทักษะการคิด 2) ผลการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1) ขั้นตอนเตรียมการได้คัดเลือกโรงเรียนพ่อบุญผาเมืองอุบลราชธานีเป็นพื้นที่วิจัย 2) ขั้นตอนปฏิบัติการ (Acting) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) จัดทำคู่มือการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (Acting) ประชุมเชิงปฏิบัติการที่มผู้ร่วมวิจัยครู โดยใช้กระบวนการพัฒนาบทเรียน (Lesson Study: LS) เพื่อดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือการพัฒนาการนิเทศภายใน ขั้นที่ 3 การสังเกต (Observing) สังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูในประเด็นการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflecting) ได้จุดแข็ง จุดอ่อนในการพัฒนาต่อไป 3) การถอดบทเรียนการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา มีประเด็นที่ได้เรียนรู้ ได้แก่ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และตรงกับปัญหาความต้องการ ทำให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนและบรรลุเป้าหมาย ความเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน บุคคลในระดับองค์กรมีความผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้น ทำให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและเสียสละ ปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติเชิงบวก การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติระหว่างครูด้วยกันทำให้เกิดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพรูปแบบการนิเทศที่เกิดจากกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ควรมีขั้นตอนของการวางแผน การจัดทำทีมงาน การลงมือปฏิบัติและการสะท้อนผลที่ได้รับ

วรรณภา ธรรมจันทร์ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2) การดำเนินงานการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ พบว่ามีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับ
ความเหมาะสมมาก ทั้ง 3 ด้าน 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโดยใช้
แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า มีระดับ
การปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้
แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21 พบว่า มีระดับความต้องการและสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3) การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า แนวทางการพัฒนา
การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน
ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินงานการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ มีระดับ
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

อติศ ไชยศิริพันธ์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและ
สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในและการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์
ของการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคัดชั้นความต้องการจำเป็น
พบว่า การนิเทศภายในด้านการวางแผนมีัดชั้นความต้องการจำเป็นมากที่สุด จากทั้งหมด 5 ด้าน และ
2) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคัดชั้นความต้องการจำเป็น พบว่า กระบวนการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีัดชั้นความต้องการจำเป็นมากที่สุดจากทั้งหมด
6 ด้าน 2) รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน
มัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการ
การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล และการสรุปและการรายงานผล
ส่วนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
ที่ร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้าง
สนับสนุนชุมชน และรูปแบบฯ มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก 3) รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนามากกว่า ก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีคะแนนความรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 9.57 คะแนน มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.54 คะแนน และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ธีรภูมิ หอมอินทร์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการวางแผน 2) การสังเกตการสอน 3) การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 2) สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีระดับ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมระดับมากที่สุด โดยสรุปประเด็นได้ว่าการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ควรมีการวางแผน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ฐาปนา จ้อยเจริญ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมความต้องการในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครุวิทยาาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครุวิทยาาสตร์ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านบุคคล ได้แก่ นักศึกษาผู้พัฒนาบทเรียน นักศึกษาคู่วิทยาาสตร์ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศและผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ การจัดการเรียนรู้ วิทยาาสตร์ และ 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 2.1) ขั้นเตรียมผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2.2) ขั้นปฏิบัติการนิเทศซึ่งดำเนินการ 5 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหาและการเตรียมการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ระยะที่ 2 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ระยะที่ 3 การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน ระยะที่ 4 สะท้อนคิด และระยะที่ 5 การปรับปรุงบทเรียน และ 2.3) ขั้นตอนอภิปรายและสรุปการนิเทศ 2) นักศึกษาที่ได้รับการนิเทศด้วยรูปแบบ

การนิเทศน์ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกในวิชาวิทยาศาสตร์สูงขึ้น ทั้งด้านการออกแบบเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยนักศึกษาทุกคน มีการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกในระดับสูงภายในการนิเทศครั้งที่ 3

3) กรณีศึกษาทั้ง 3 กรณี มีการเปลี่ยนแปลงความสามารถในระดับสูง โดยด้านการออกแบบเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุก เป็นผลมาจากคำแนะนำจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระยะการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับประยະปรับปรุงบทเรียน ส่วนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นผลมาจากคำแนะนำในระยะการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน ร่วมกับประยະสะท้อนคิด

จิตารัตน์ หัตถมา (2566) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม ร่องลงมา คือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล สำหรับสภาพที่พึง ประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม ร่องลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล และลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีความต้องการจำเป็นปรับปรุงมากที่สุด ร่องลงมาคือ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นปรับปรุงน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตาม

2) ผลการออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางการพัฒนา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 3.1) ด้านข้อมูลและสารสนเทศ จำนวน 8 แนวทาง 3.2) ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ จำนวน 7 แนวทาง 3.3) ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน จำนวน 11 แนวทาง 3.4) ด้านการติดตาม จำนวน 6 แนวทาง และ 3.5) ด้านการเผยแพร่และขยายผล จำนวน 5 แนวทาง 4) กลไกการดำเนินงาน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมิน แนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนานิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจุบันมีระดับการปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดตาม การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ การจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน ข้อมูลและสารสนเทศ และการเผยแพร่และขยายผล ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีความประสงค์ให้มีการปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ การจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน การติดตาม ข้อมูลและสารสนเทศ และการเผยแพร่และขยายผล ตามลำดับ และลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุงในการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงลำดับที่ 1 คือ ข้อมูลและสารสนเทศ รองลงมาลำดับที่ 2 การเผยแพร่และขยายผล ลำดับที่ 3 การจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน ลำดับที่ 4 การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และลำดับที่ 5 การติดตาม 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกแบบแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้วิจัยนำมาสร้างแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและแนวคิด จุดมุ่งหมาย แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลไก การดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งแนวทางนั้นมีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านข้อมูลและสารสนเทศ 2) ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 3) ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน 4) ด้านการติดตาม และ 5) ด้านการเผยแพร่และขยายผล และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมระดับมากที่สุด

สถาพร สมอุทัย (2566) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาประกอบด้วยสมรรถนะที่ 1 ด้านภาษาอังกฤษสมรรถนะที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และมีผลการประเมินความเหมาะสมของ

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก 2 รูปแบบการนิเทศด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ/แนวคิดของรูปแบบการนิเทศ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบการนิเทศ 3) กระบวนการของรูปแบบการนิเทศ 4) ปัจจัยสนับสนุนรูปแบบการนิเทศให้ประสบความสำเร็จ และ 5) เครื่องมือและสื่อที่ใช้ในรูปแบบการนิเทศ ซึ่งกระบวนการของรูปแบบการนิเทศมีขั้นตอนดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของการนิเทศ ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 4 การนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ระยะที่ 2 การสังเกตการจัดการเรียนรู้ และระยะที่ 3 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 5 การประเมินผล การนิเทศ ขั้นที่ 6 การสรุปผลการนิเทศและมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูผู้สอน ระดับชั้นประถมศึกษาหลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐกิตติ์ วงษ์สามารถ และทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2567) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) จากมากไปน้อย ได้แก่ การประเมินผลติดตามผลการดำเนินการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบัน และการวางแผนการนิเทศ แนวการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 22 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แนวทางมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Melton & Deutsch (2020) ได้ศึกษาการนำกรณีศึกษาโดยผู้ปกครองมาใส่ในบริบท: การใช้แนวทางตามเนื้อหาในการตรวจสอบบทบาทของการนิเทศโดยผู้ปกครองในช่วงวัยรุ่น ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาการกำกับดูแลโดยผู้ปกครองมักล้มเหลวในการพิจารณาบริบทในวงกว้าง ซึ่งเยาวชนกำลัง พัฒนา ในบทความนี้ การวิเคราะห์การกลั่นกรองและการใกล้เคียงถูกนำมาใช้เพื่อตรวจสอบการกำกับดูแลของผู้ปกครอง พร้อมกับศักยภาพของความสัมพันธ์แบบประคับประคอง ซึ่งได้รับการระบุว่าเป็นศักยภาพที่ทรงพลังโดยเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างวัยรุ่น 289 คน จากสหรัฐอเมริกา ปัจจัยเหล่านี้ได้รับการพิจารณาโดยสัมพันธ์กับตัวชี้วัดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความเจริญรุ่งเรืองของเยาวชน โดยเฉพาะ ได้แก่ การควบคุมตนเองและความทะเยอทะยานในอนาคต ผลการวิเคราะห์การใกล้เคียง ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนของครอบครัวเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแล โดยผู้ปกครองและตัวบ่งชี้ทั้งสอง ดังนั้น ผู้ปกครองควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขาแสดงการสนับสนุนในระหว่างการพัฒนาดูแลเยาวชน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่สนับสนุนกับผู้ใหญ่ที่โรงเรียนยังส่งเสริมการพัฒนาลักษณะภายในที่สำคัญ: การควบคุมตนเอง การรวมแ่งมุมของนิเวศวิทยาในวงกว้างในการศึกษาการพัฒนาเยาวชนเป็นสิ่งสำคัญในการเปิดเผยบทบาทของศักยภาพ ภายนอกในการส่งเสริมผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับวัยรุ่น

Belinda & Nick (2022) ได้ศึกษาการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในการนิเทศทางคลินิก: เน้นความรู้ ผลการศึกษาพบว่า นักจิตวิทยาคนหนึ่งใช้แนวทางวัตถุนิยมวิทยาอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่อีกคนหนึ่งเน้นที่การกระทำมากกว่าอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่วัตถุความรู้ คู่ที่สามใช้ทั้งสองวิธี บางครั้งขยายวัตถุ เพื่อทำความเข้าใจและทำความเข้าใจ ในขณะที่บางครั้งมุ่งเน้นไปที่ขั้นตอนต่อไปและการดำเนินการในอนาคต ความคิดริเริ่ม/คุณค่า: เพื่อเป็นความรู้ที่ดีที่สุดของผู้เขียน การศึกษานี้จึงเป็นครั้งแรกที่ศึกษาการนิเทศทางคลินิกในแง่ของการทำงานขององค์ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับมิติทางญาณวิทยาของการกำกับดูแล เผยให้เห็นความแตกต่างที่ยังไม่ได้สำรวจแต่เป็นผลสืบเนื่องเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการผลิตความรู้ในขณะที่คู่กำกับดูแลหรือเกี่ยวกับประเด็นการปฏิบัติที่ซับซ้อน

Nguyet & Wilson (2022) ได้ศึกษาสถานะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศกำลังพัฒนา: กรณีของเวียดนามและยูกันดา พบว่า การมีส่วนร่วมของครูระดับมัธยมศึกษา ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางในเวียดนาม ในขณะที่ในยูกันดา อยู่ในระดับน้อยที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่า มีความแตกต่างที่สำคัญระหว่างประสบการณ์การสอนของครูระดับมัธยมศึกษาและวิธีที่พวกเขารับรู้ถึงความเกี่ยวข้องของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยชี้ว่า ควรพิจารณานโยบายการศึกษา

ที่เกี่ยวข้องและเงินทุนที่เพียงพอ เพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพมีชีวิตชีวาทั้งในเวียดนามและยูกันดา ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งอาจนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่สูงขึ้นในเวียดนามและยูกันดา ตามลำดับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่า กระบวนการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นนำให้ความช่วยเหลือครู ให้สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นกระบวนการ ที่เน้นการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา โดยมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ ด้วยการแลกเปลี่ยน แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ในการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยกระบวนการทั้งสองอย่าง ต่างก็มีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ มุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่จะเกิดกับผู้เรียน ดังนั้นหากสามารถนำคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ มาประยุกต์ใช้กับกระบวนการนิเทศภายในได้อย่างเป็นรูปธรรม ก็สามารถกลายเป็น แนวทางหนึ่งที่จะนำครูไปสู่การพัฒนาวิชาชีพได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการพัฒนาความก้าวหน้า ทางวิชาชีพของครูให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

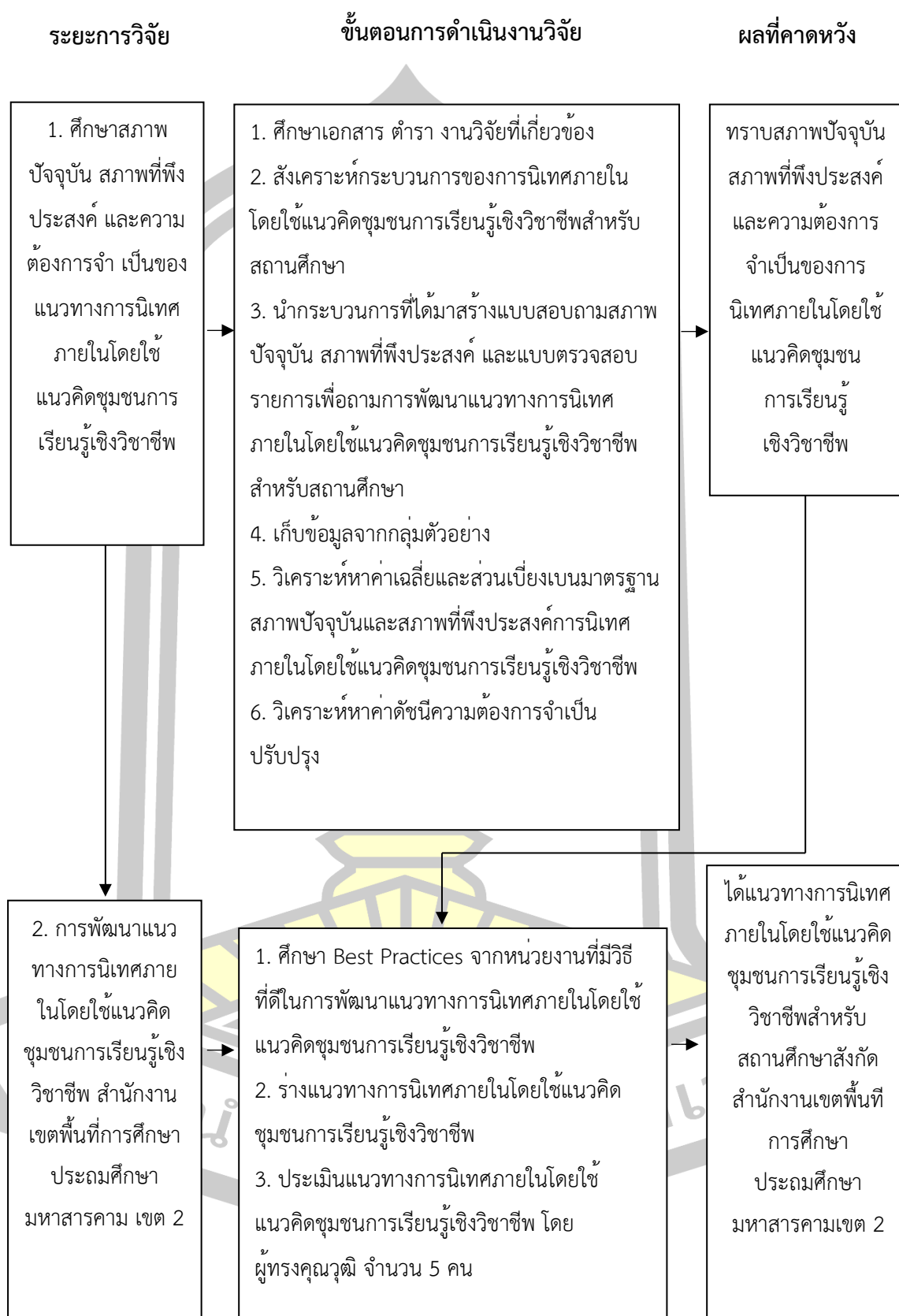
การวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นปรับปรุงในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่จะได้แสดงโดยแผนภาพ ดังภาพประกอบ





ภาพประกอบ 4 ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่จะได้รับ

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น
ปรับปรุงในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2**

ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการ โดยทำการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน และชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นปรับปรุงในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

- 1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 สังเคราะห์กระบวนการของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา
- 1.3 นำกระบวนการที่ได้มาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแบบตรวจสอบรายการเพื่อถามการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา
- 1.4 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
- 1.5 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- 1.6 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนผู้บริหาร 221 คน จำนวนครูผู้สอน 1,364 คน รวม 1,585 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ให้กระจายในแต่ละขนาดสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง 310 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 44 คน ครู 266 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 จัดกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ออกตามขนาดโรงเรียน และสรุปจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็น ผู้บริหารและครูของโรงเรียนแต่ละขนาด ได้จำนวนประชากร คือ ผู้บริหาร 221 คน และครู 1,364 คน รวมประชากร 1,585 คน

2.2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) โดยประมาณประชากรเท่ากับ 1,600 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตาราง 310 คน

2.2.3 คำนวณร้อยละกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร เพื่อนำไปใช้กำหนด จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนต่อไป (ประชากร 1,585 คน กลุ่มตัวอย่าง 310 คน จำนวน กลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 19.55 ของจำนวนประชากร)

2.2.4 คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนแต่ละขนาด ประมาณร้อยละ 19.55 ของจำนวนประชากร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 310 คน รายละเอียดดังในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ	3	132	135	1	26	27
กลาง	54	672	726	11	131	142
เล็ก	164	560	724	32	109	141
รวม	221	1,364	1,585	44	266	310

2.2.5 จัดทำสลากรายชื่อโรงเรียนแต่ละขนาด เพื่อจับสลากชื่อโรงเรียนจาก โรงเรียนแต่ละขนาด จนได้ครบ 44 โรงเรียน

2.2.6 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน รวม 44 คน และครู โรงเรียนละ 5-8 คน รวม 266 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นขั้นตอนต่อไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 24 ข้อ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 สร้างแบบสอบถามโดยเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามแนวของลิเคิร์ท (Likert Type) ครอบคลุมองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ความครอบคลุมของข้อคำถาม ปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาฯ ก่อนนำไปเสนอต่อคณะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.2.3.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก สาขาการวิจัยทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา หรือการวัดประเมินผลการศึกษา

3.2.3.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ เป็นต้นไป

3.2.3.3 เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 คน ประกอบไปด้วย

1) นายภัทร สมบัติ วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสระบก อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารสถานศึกษา

2) นายสมพร แข็งพิลา วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนโนนจานวิทยา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

3) นางสาววันดี บัตรอุดร วุฒิการศึกษา กศ.ม. การวัดประเมินผล การศึกษา ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสระบก อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดประเมินผลการศึกษา

4) นางสุธีรา ปะสังติโย ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายใน

5) นายณวัฒน์ จันทเขต ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายใน

3.2.4 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ (Index of item Objective Congruence: IOC) เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การตัดสินค่า IOC คือ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าเข้าเกณฑ์มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ และข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งผลการประเมิน IOC พบว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ข้อคำถามให้มีความกระชับ และสื่อความหมายชัดเจน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out)

เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธี Item Total Correlation โดยใช้สูตร r_{xy} ของเพียร์สัน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ทำการทดลองใช้กับผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ผลการหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

3.2.5.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ตั้งแต่ 0.338 - 0.690 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.833

3.2.5.2 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ตั้งแต่ 0.306 - 0.783 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.794

3.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 ผู้วิจัยจัดทำเอกสารโครงการวิจัยเพื่อขอรับใบรับรองโครงการวิจัย จาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และได้รับการรับรองโครงการวิจัย เลขที่ 718-688/2567 ระหว่างวันที่ 28 พฤศจิกายน 2567 – 27 พฤศจิกายน 2568 (ภาคผนวก ง)

4.2 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อใช้ติดต่อประสานงานในการขอเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือราชการเพื่อเสนอ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านทางธุรการของสำนักงานเขตฯ

4.4 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามและซองเปล่า ใส่ในซองเพื่อนำส่งไปยังโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง และนำไปฝากผ่านธุรการของสำนักงานเขตฯ ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอเก็บ รวบรวมข้อมูล

4.5 ผู้วิจัยประสานงานไปยังครูโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอให้ส่งแบบตอบรับ คืนมายังฝ่ายธุรการของสำนักงานเขตฯ ภายใน 2 สัปดาห์

4.6 ผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนจากฝ่ายธุรการ และติดตามจนได้รับ แบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ตรวจสอบแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบ แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.2 ให้คะแนนการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ และลงผลคะแนนเพื่อให้สะดวก ต่อการบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

5.3 วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

5.4 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของ

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน

การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของ

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน

การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของ

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน

การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของ

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน

การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของ

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน

การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5 นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุง โดยการคำนวณ $PNI_{modified}$

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage) (สมนึก ภัททิยธนี, 2555)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 F แทน ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

6.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุง โดยคำนวณจากสูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง แล้วเรียงลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

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

เมื่อ PNI แทน ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุง

(Priority Needs Index)

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (Importance)

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

(Degree of Success)

**ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้
เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2**

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จากผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ

1.2 จัดทำ ร่าง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้

เชิงวิชาชีพ

1.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน

5 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 นำข้อมูลสภาพปัจจุบันที่ทำให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไปศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนอนุบาลวาปีปทุม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม 2) โรงเรียนอนุบาลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม และ 3) โรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์สองห้องวิทยา อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์ดังนี้

2.1.1 เป็นผู้บริหารที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเยี่ยมเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

2.1.2 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.1.3 มีผลงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์และยอมรับโดยทั่วกัน โดยได้รับรางวัลมีผลงานด้านการบริหารได้รับรางวัลในด้านต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าระดับภาค

2.2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมจากผู้บริหารมาจัดทำ ร่าง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และนำไปตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการแบบเจาะจง ตามเกณฑ์ ดังนี้

2.2.1 เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร

2.2.2 เป็นบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือ
เป็นบุคคลที่ประเมินสถานศึกษาเกี่ยวกับระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2.3 เป็นบุคคลผู้มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบไปด้วย

1) นายณวัฒน์ จันทเขต ตำแหน่ง ศึกษาธิการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2) นายวิทยา คชโคตร ตำแหน่ง ศึกษาธิการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3) นายธัญญ์ จันทเขต ตำแหน่ง ศึกษาธิการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

4) นายภัทร สมบัติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านสระบาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

5) นางสุนนา เนื่องไชยยศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพยัคฆภูมิพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา ของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best
Practices) ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัย
ได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษาและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

3.1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของปริมาณ ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสัมภาษณ์แล้ว
นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

3.1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดียวกันกับที่ตรวจแบบสอบถาม

3.1.5 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์แบบสัณยาณฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2. สร้างแบบประเมินโดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวของลิเคิร์ท (Likert Type) ครอบคลุมแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ 5 คะแนน หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
ในระดับมากที่สุด

ให้ 4 คะแนน หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
ในระดับมาก

ให้ 3 คะแนน หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
ในระดับปานกลาง

ให้ 2 คะแนน หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
ในระดับน้อย

ให้ 1 คะแนน หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
ในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถามความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบประเมินแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

4. นำแบบประเมินที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดียวกันที่ตรวจแบบสอบถาม

5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนดำเนินการจัดพิมพ์ฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยจัดทำเอกสารโครงการวิจัยเพื่อขอรับใบรับรองโครงการวิจัย จาก

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และได้รับการรับรองโครงการวิจัย เลขที่ 718-688/2567 ระหว่างวันที่ 28 พฤศจิกายน 2567 – 27 พฤศจิกายน 2568 (ภาคผนวก ง)

4.2 การสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

4.2.1 ขอนหนังสือราชการ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2.2 ติดต่อไปยังผู้บริหารซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อขออนัดหมายวันและเวลา
ในการขอเข้าพบเพื่อสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้
เชิงวิชาชีพ

4.2.3 ผู้วิจัยเดินทางไปพบผู้บริหาร ทำการสัมภาษณ์ตามกำหนดการนัดหมาย โดย
สัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลโดยการบันทึกเสียง

4.3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ผู้วิจัยเก็บรวบรวม
ข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการดังนี้

4.3.1 ขอนหนังสือราชการ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.3.2 ติดต่อไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้การประเมินแนวทางเพื่อขออนัดหมาย
วันและเวลาในการขอเข้าพบ

4.3.3 ผู้วิจัยเดินทางไปพบผู้ทรงคุณวุฒิตามนัดหมาย เพื่อขอรับการประเมินแนวทาง
โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำข้อมูล

5.1 การจัดกระทำกับข้อมูล

5.1.1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล
และบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

5.1.2 ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนน และจัดเตรียมเพื่อบันทึกข้อมูลลงใน
เครื่องคอมพิวเตอร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

5.2.2 ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ตามรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้

อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้

อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้

อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้

อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้

อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

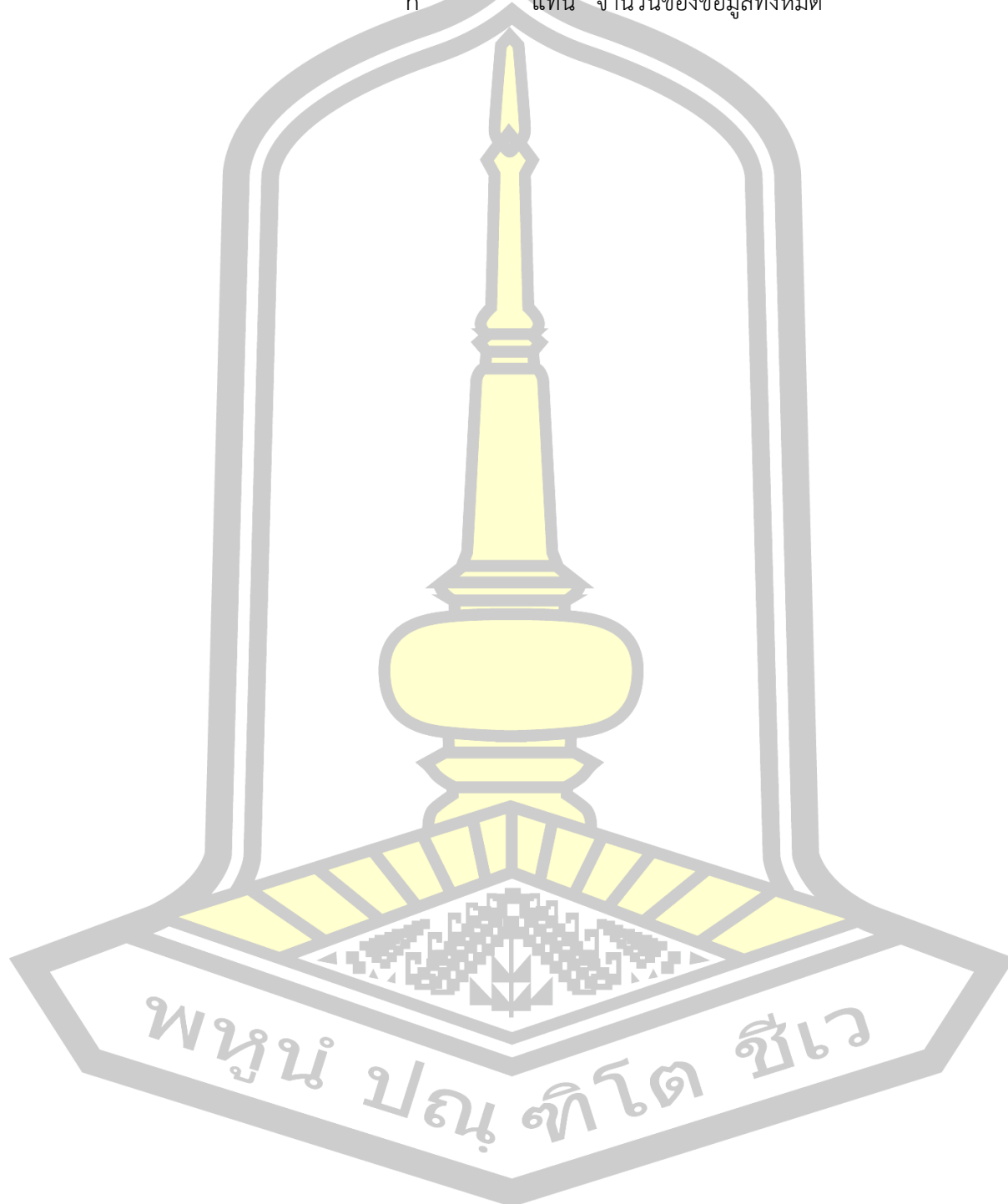
เมื่อ S.D.

แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง

n แทน จำนวนของข้อมูลทั้งหมด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สามารถรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
PNI _{modified}	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นปรับปรุงในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น
ปรับปรุง ในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น
ปรับปรุงของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ปรากฏผลดังตาราง 7-12

ตาราง 7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. ขนาดโรงเรียนที่สังกัด		
ขนาดเล็ก	32	72.73
ขนาดกลาง	11	25.00
ขนาดใหญ่	1	2.27
ขนาดใหญ่พิเศษ	-	-
รวม	44	100.00
2. สายงาน		
ผู้บริหาร	44	14.19
ครูผู้สอน	266	85.81
รวม	310	100.00
3. ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ		
1 – 5 ปี	175	56.45
6 – 10 ปี	120	38.71
11 ปี ขึ้นไป	15	4.84
รวม	310	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 72.73 สายงานครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 85.81 และมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.45

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

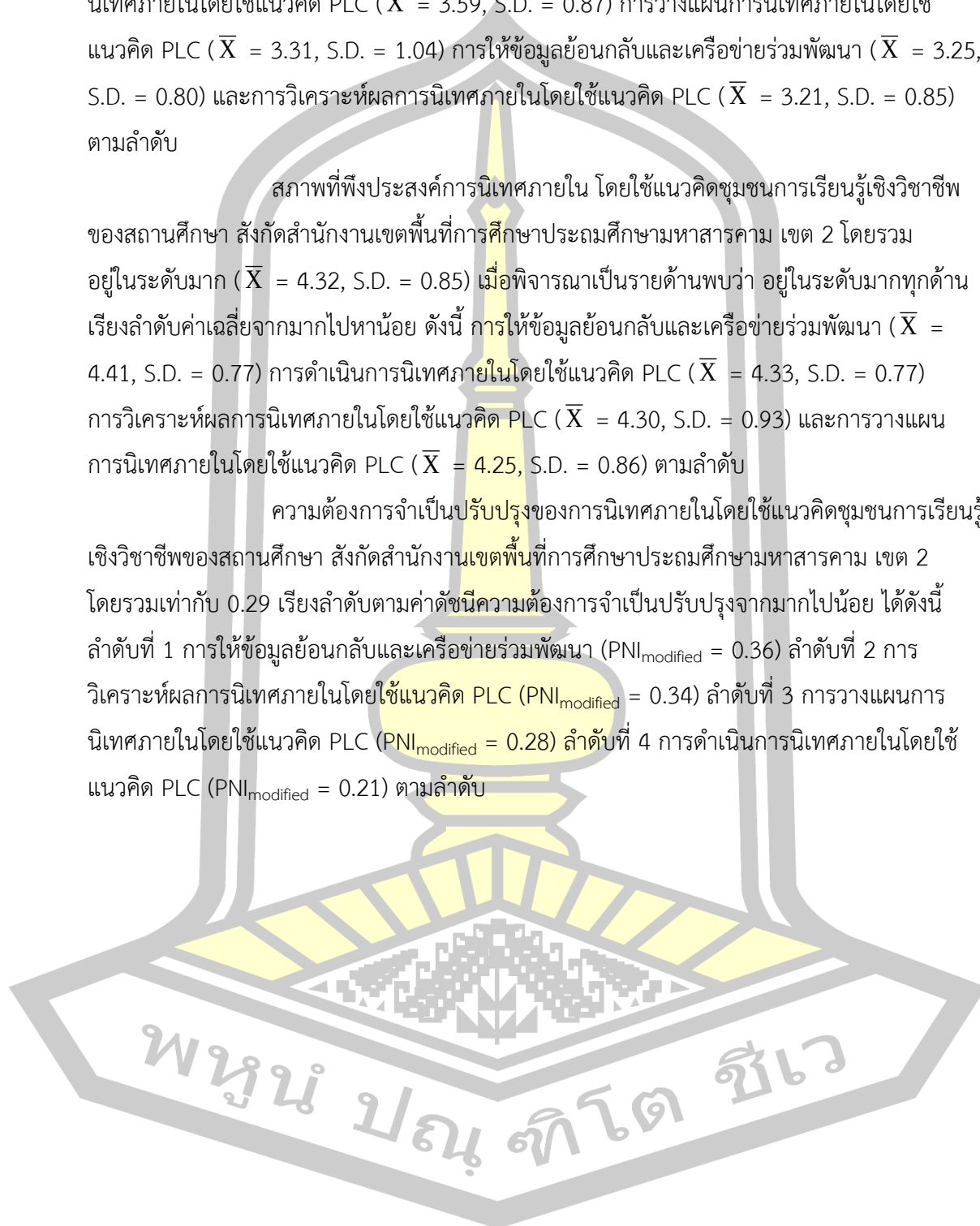
การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็นปรับปรุง	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$PNI_{modified}$	อันดับ
1. การวางแผนการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิด PLC	3.31	1.04	ปาน กลาง	4.25	0.86	มาก	0.28	3
2. การดำเนินการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิด PLC	3.59	0.87	มาก	4.33	0.77	มาก	0.21	4
3. การวิเคราะห์ผลการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	3.21	0.85	ปาน กลาง	4.30	0.93	มาก	0.34	2
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ และเครือข่ายร่วมพัฒนา	3.25	0.80	ปาน กลาง	4.41	0.77	มาก	0.36	1
โดยรวม	3.35	0.92	ปาน กลาง	4.32	0.85	มาก	0.29	-

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน

ระดับมาก 1 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.87) การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.04) การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.80) และการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.77) การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.77) การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.93) และการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมเท่ากับ 0.29 เรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.36$) ลำดับที่ 2 การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) ลำดับที่ 3 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) ลำดับที่ 4 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) ตามลำดับ



ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ
ภายในโดยใช้แนวคิด PLC

การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิด PLC	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็นปรับปรุง	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$PNI_{modified}$	อันดับ
1. ผู้บริหารและครูเข้าใจ แนวคิดและหลักปฏิบัติของ การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC	3.36	0.73	ปาน กลาง	4.06	0.76	มาก	0.21	4
2. ผู้บริหารและครูตระหนัก ถึงความสำคัญของการ พัฒนาแบบมีส่วนร่วม การนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	3.09	1.17	ปาน กลาง	4.25	0.97	มาก	0.37	3
3. ผู้บริหารและครูมีส่วน ร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และออกแบบการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิด PLC	3.13	0.72	ปาน กลาง	4.40	0.69	มาก	0.41	2
4. ผู้บริหารและครูมีส่วน ร่วมในการจัดทำแผนและ ปฏิทินการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC	3.11	0.69	ปาน กลาง	4.44	0.70	มาก	0.43	1

การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็นปรับปรุง	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	PNI_m odified	อันดับ
การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิด PLC								
5. มีการประชุมชี้แจงก่อน การนิเทศ เพื่อทำความเข้าใจ บทบาทของผู้ให้ การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ แนวปฏิบัติการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC และ กำหนดการนิเทศภายใน	3.87	1.21	มาก	4.08	0.73	มาก	0.06	5
โดยรวม	3.31	1.04	ปาน กลาง	4.25	0.86	มาก	0.28	-

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแนวคิด PLC โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ มีการประชุมชี้แจงก่อนการนิเทศ เพื่อทำความเข้าใจบทบาทของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ แนวปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และกำหนดการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.21) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและออกแบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.72) และผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.86) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ผู้บริหาร และครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและออกแบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) และผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การนิเทศภายในแนวคิด PLC ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแนวคิด PLC โดยรวมเท่ากับ 0.28 เรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($PNI_{modified} = 0.43$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและออกแบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($PNI_{modified} = 0.41$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ($PNI_{modified} = 0.37$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิด PLC	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็นปรับปรุง	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$PNI_{modified}$	อันดับ
1. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ความถูกต้องของแผน	3.58	0.79	มาก	4.19	0.81	มาก	0.17	4

การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็นปรับปรุง	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	PNI_m odified	อันดับ
การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิด PLC								
การจัดการเรียนรู้								
2. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการ สังเกตการณ์การจัดการ เรียนรู้ และตรวจสอบ การใช้แผนการจัดการเรียนรู้	3.83	0.68	มาก	4.24	0.76	มาก	0.11	5
3. ผู้บริหารและครู มีส่วน ร่วมในการสังเกตการณ์ การจัดการชั้นเรียนของครู	3.16	1.20	ปาน กลาง	4.48	0.94	มาก	0.42	2
4. ผู้บริหารและครู มีส่วน ร่วมในการสังเกตการณ์ การสร้างบรรยากาศในการ เรียนรู้ของครู	4.02	1.07	มาก	4.27	0.89	มาก	0.06	6
5. ผู้บริหารและครู มีส่วน ร่วมในการสังเกตการณ์ พฤติกรรมการเรียนรู้และ วิธีการเรียนรู้ของนักเรียน	4.14	0.69	มาก	4.23	0.48	มาก	0.02	7
6. ผู้บริหารและครู ดำเนินการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC ยึดหลัก ความเป็นกัลยาณมิตร	3.29	0.71	ปาน กลาง	4.38	0.69	มาก	0.33	3

การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็นปรับปรุง	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	PNIm odified	อันดับ
การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิด PLC								
7. ผู้บริหารและครู เปิดใจ ร่วมมือพัฒนาการจัด การเรียนรู้และการทำงาน ผ่านการนิเทศภายใน โดยใช้ แนวคิด PLC	3.13	0.49	ปาน กลาง	4.51	0.73	มาก	0.44	1
โดยรวม	3.59	0.87	มาก	4.33	0.77	มาก	0.21	-

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของครู ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.07) และผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ และตรวจสอบการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ผู้บริหารและครู เปิดใจร่วมมือพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการทำงาน ผ่านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์

การจัดการชั้นเรียนของครู ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.94) และผู้บริหารและครู ดำเนินการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC ยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการ ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC โดยรวมเท่ากับ 0.21 เรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการ จำเป็นจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารและครู เปิดใจร่วมมือพัฒนาการ จัดการเรียนรู้และการทำงาน ผ่านการนิเทศภายในแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.44$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การจัดการชั้นเรียนของครู ($PNI_{modified} = 0.42$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารและครู ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ยึดหลัก ความเป็นกัลยาณมิตร ($PNI_{modified} = 0.33$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ผลการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิด PLC

การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ผลการ นิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็นปรับปรุง	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$PNI_{modified}$	อันดับ
1. ผู้บริหารและครูมีส่วน ร่วมวิเคราะห์ผลการ ตรวจสอบแผนการจัดการ เรียนรู้ และร่วมหา แนวทางแก้ไขปัญหา	3.17	0.93	ปาน กลาง	4.52	1.11	มาก ที่สุด	0.42	2

การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็นปรับปรุง	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	PNI_m odified	อันดับ
การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ผลการ นิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC								
หรือพัฒนาการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้								
2. ผู้บริหารและครู มีส่วน ร่วมในการวิเคราะห์ผล การสังเกตการณ์การจัด การเรียนรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วม หาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.26	0.87	ปาน กลาง	4.48	0.97	มาก	0.37	3
3. ผู้บริหารและครู มีส่วน ร่วมในการวิเคราะห์ผลการ จัดการชั้นเรียนของครู จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหา แนวทางแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาการจัดการชั้นเรียน	3.25	0.95	ปาน กลาง	4.12	0.96	มาก	0.27	4
4. ผู้บริหารและครู มีส่วน ร่วมในการวิเคราะห์ผล การสร้างบรรยากาศ ในการเรียนรู้ของครู จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค	3.23	0.84	ปาน กลาง	3.99	0.76	มาก	0.24	6

การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ผลการ นิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็นปรับปรุง	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	PNI_m odified	อันดับ
และร่วมหาแนวทางแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการสร้าง บรรยากาศในการเรียนรู้								
5. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ พฤติกรรมการเรียนรู้และ วิธีการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหา แนวทางแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาพฤติกรรมนักเรียน	3.18	0.65	ปาน กลาง	4.02	0.77	มาก	0.26	5
6. ผู้บริหารและครู ร่วมกัน วิเคราะห์การดำเนินการ นิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC และสะท้อนผลเพื่อ พัฒนาการดำเนินการนิเทศ ภายใน	3.15	0.74	ปาน กลาง	4.68	0.94	มาก ที่สุด	0.48	1
โดยรวม	3.21	0.85	ปาน กลาง	4.30	0.93	มาก	0.34	-

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.87) ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการจัดการชั้นเรียนของครู จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนาการจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.95) และผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของครู จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนาการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ผู้บริหารและครู ร่วมกันวิเคราะห์การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.94) ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมวิเคราะห์ผลการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 1.11) และผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC โดยรวมเท่ากับ 0.34 เรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารและครู ร่วมกันวิเคราะห์การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน ($PNI_{modified} = 0.48$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมวิเคราะห์ผลการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.42$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.37$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ
และเครือข่ายร่วมพัฒนา

การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ และเครือข่ายร่วมพัฒนา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็นปรับปรุง	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	PNIm odified	อันดับ
1. ผู้บริหารหรือผู้ได้รับ มอบหมายให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่ครูในประเด็น ที่เป็นจุดแข็งหรือการปฏิบัติ ที่เหมาะสมที่ควรคงไว้	3.66	0.73	มาก	4.28	0.70	มาก	0.17	6
2. ผู้บริหารหรือผู้ได้รับ มอบหมายให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่ครูในประเด็น ที่เป็นจุดอ่อนที่ควรแก้ไข ปรับปรุงแก้ไข	3.54	0.79	มาก	4.34	0.73	มาก	0.23	5
3. ผู้บริหารหรือผู้ได้รับ มอบหมายจัดกลุ่มครูตาม ประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ พัฒนางาน	2.91	0.84	ปาน กลาง	4.50	0.82	มาก	0.55	1
4. ผู้บริหารและครู ร่วม วางแผนการพัฒนาสำหรับ	3.06	0.72	ปาน กลาง	4.46	0.68	มาก	0.46	3

การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็นปรับปรุง	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	PNIm odified	อันดับ
การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ และเครือข่ายร่วมพัฒนา								
ครูแต่ละกลุ่ม โดยใช้ กระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระหว่างครูและ ผู้บริหารหรือเพื่อนครู ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในด้านที่ ควรพัฒนา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ติดตามการพัฒนา อย่างต่อเนื่องไป								
5. ผู้บริหารและครู ร่วม วางแผนการติดตามผลการ พัฒนา การจัดการเรียนรู้ ของครู เพื่อตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการ ปรับปรุงแก้ไข	3.07	0.78	ปาน กลาง	4.60	0.71	มาก ที่สุด	0.50	2
6. ผู้บริหารและครู ร่วม จัดทำรายงานสรุปผลการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สะท้อนผล และจัดทำ รายงาน	3.23	0.68	ปาน กลาง	4.26	0.75	มาก	0.32	4
โดยรวม	3.25	0.80	ปาน กลาง	4.41	0.77	มาก	0.36	-

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมาย ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดแข็งหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมที่ควรคงไว้ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมาย ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดอ่อนที่ควรแก้ไขปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.79) และผู้บริหารและครู ร่วมจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สะท้อนผลและจัดทำรายงาน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการนิเทศติดตามผลการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมายจัดกลุ่มครูตามประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.82) และผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการพัฒนาสำหรับครูแต่ละกลุ่ม โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูและผู้บริหารหรือเพื่อนครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในด้านที่ควรพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไป ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา โดยรวมเท่ากับ 0.69 เรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมาย จัดกลุ่มครูตามประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือพัฒนางาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.55$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการนิเทศติดตามผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการปรับปรุงแก้ไข ($PNI_{\text{modified}} = 0.50$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการพัฒนาสำหรับครูแต่ละกลุ่ม โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูและผู้บริหารหรือเพื่อนครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในด้านที่ควรพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไป ($PNI_{\text{modified}} = 0.46$) ตามลำดับ

2. ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาริปฏิบัติที่ (Best Practices) ด้านทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีรายละเอียดผลการศึกษา ดังนี้

2.1.1 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า ในการพัฒนาการจัดการศึกษา การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการพัฒนา ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อทำการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยการนิเทศภายในทุกภาคเรียนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และในการประชุมทุกครั้ง จะมีการเน้นย้ำให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน นอกจากการมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้บริหารและครู ยังมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิธีการนิเทศภายในร่วมกัน โดยมีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในร่วมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผนการนิเทศภายใน ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและวางแผนการปฏิบัติการนิเทศภายใน สำหรับกระบวนการ PLC ที่ได้นำมาใช้ คือ การติดตามผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหลังจากการนิเทศภายในเสร็จเรียบร้อยแล้ว เป็นขั้นตอนของการพัฒนาและปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน ซึ่งทั้งผู้บริหารและครูจะต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เมื่อได้มีการวางแผนการในประเทศภายในร่วมกัน ก็ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและออกแบบวิธีการที่จะทำการนิเทศภายใน โดยแนวคิด PLC ได้ถูกนำมาใช้ เพื่อให้ครูผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันมากยิ่งขึ้น ได้มีการจัดทำแผนการปฏิบัติด้านการนิเทศภายในชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติ ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า ผู้บริหารและครูต้องมีความเข้าใจตรงกันว่า การจัดการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความทันสมัยและก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไปในการพัฒนา นักเรียนก็เช่นเดียวกัน ต้องมีการปรับปรุงวิธีการในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารและครู จึงต้องตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนการนำกระบวนการ PLC มาใช้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้นและเกิดการสนทนาแลกเปลี่ยน เพื่อพัฒนาการจัด การเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารและครูนอกจากจะมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาแล้ว ในการดำเนินการ จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและออกแบบวิธีการในการ

นิเทศภายในร่วมกัน โดยในการปฏิบัติจะต้องมีการจัดทำแผนและปฏิทินการปฏิบัติ ด้านการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการ PLC อย่างชัดเจน ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เราจัดตั้งคณะทำงานเพื่อทำการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้วยการนิเทศภายในทุกภาคเรียนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และในการประชุมทุกครั้ง จะมีการเน้นย้ำให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, 11 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

“...กระบวนการ PLC ที่ได้นำมาใช้ คือ การติดตามผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหลังจากการนิเทศภายในเสร็จเรียบร้อยแล้ว...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, 12 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมกันในการนิเทศภายใน โดยมีการกำหนดเป้าหมายและออกแบบวิธีการในการนิเทศภายในร่วมกัน มีการจัดทำแผนและปฏิทินการปฏิบัติ อย่างชัดเจน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, 13 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC สามารถสรุปแนวปฏิบัติได้ดังนี้

1. ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อทำการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยการนิเทศภายในทุกภาคเรียนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง
2. ในการประชุมทุกครั้ง จะมีการเน้นย้ำให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน
3. นำกระบวนการ PLC มาใช้ในขั้นตอนของการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
4. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติด้านการนิเทศภายในอย่างชัดเจน
5. ผู้บริหารและครู จึงต้องตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนการนำกระบวนการ PLC มาใช้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้น และเกิดการสนทนาแลกเปลี่ยน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น
6. ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและออกแบบวิธีการในการนิเทศภายในร่วมกัน

7. มีการจัดทำแผนและปฏิทินการปฏิบัติ ด้านการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการ PLC อย่างชัดเจน

2.1.2 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ในการดำเนินการนิเทศนั้น ผู้บริหารและครูทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการที่จะดำเนินการนิเทศ เช่นการสังเกตชั้นเรียนหรือการตรวจแผนการสอนครูต้องมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้วิธีดำเนินการที่ผู้บริหารและครูเห็นพ้องต้องกันว่าเหมาะสมสำหรับที่จะใช้การนิเทศภายใน โดยทุกคนต้องชัดเจนในเป้าหมายของการนิเทศภายในว่าเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตรในการพัฒนางานร่วมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า การตรวจแผนการสอนควรร่วมมือกันโดยตั้งเป็นคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจแผนการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด โดยควรยึดแบบฟอร์มของโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันว่าแผนการสอนของโรงเรียนนั้นควรประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง และในการตรวจแผนอาจจะมีการให้ครูปรับปรุงแผนมาก่อนที่จะมีการเข้าร่วมสังเกตการสอนในชั้นเรียนก็ได้

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า ในการดำเนินการนิเทศภายในแนวคิด PLC ต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหารและครูทุกคนในการร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการทำงานโดยใช้การนิเทศภายในและติดตามการทำงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินงาน คือ ทุกคนจะมีส่วนร่วมพัฒนางานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรและมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อนำสู่ความคิดเห็นที่ดีและเหมาะสมที่สุด ในการสังเกตการจัดการชั้นเรียนและการจัดการเรียนการสอน ต้องดูตั้งแต่วิธีการสอนของครู การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนการจัดการชั้นเรียนของครูการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน และวิธีการสอนของครู รวมถึงการวัดและประเมินผลเพื่อให้ครอบคลุมกระบวนการเรียนการสอนทั้งหมด ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในการกำหนดวิธีการที่จะดำเนินการนิเทศ เช่นการสังเกตชั้นเรียนหรือการตรวจแผนการสอน ครูต้องมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้วิธีดำเนินการที่ผู้บริหารและครูเห็นพ้องต้อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, 11 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

“...การตรวจแผนการสอนควรจัดตั้งเป็นคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจแผนการสอน และควรยึดแบบฟอร์มแผนการสอน ตามฟอร์มของโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, 12 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

“...การนิเทศภายในและติดตามการทำงานควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยทุกคนจะมีส่วนร่วมพัฒนางานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, 13 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC สามารถสรุปแนวปฏิบัติได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินการนิเทศ ได้แก่ การสังเกตชั้นเรียน การตรวจแผนการสอน การปรับปรุงการสอน การติดตามผลการพัฒนาการสอน
2. ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้วิธีดำเนินการที่ผู้บริหารและครูเห็นพ้องต้องกันว่าเหมาะสม
3. ผู้บริหารและครู ต้องเข้าใจเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตรในการพัฒนางานร่วมกัน
4. จัดทำแบบฟอร์มแผนการสอนของโรงเรียน และประกาศใช้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
5. จัดตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจแผนการสอน และให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเพื่อปรับปรุงแผนการสอนก่อนที่จะมีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน
6. ภายหลังกการนิเทศภายใน ควรมีการติดตามการทำงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินงาน
7. การสังเกตการจัดการชั้นเรียนและการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การสังเกตวิธีการสอน การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การจัดการชั้นเรียน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน และการวัดและประเมินผล โดยให้ครอบคลุมกระบวนการเรียนการสอนทั้งหมด

2.1.3 การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า การวิเคราะห์ผลการนิเทศหลังจากที่ได้ทำการนิเทศภายในแล้ว ควรได้มีการแจ้งผลเบื้องต้นให้แก่ครูได้รับทราบในกรณีที่เป็นข้อสังเกตที่สามารถปรับปรุงได้อย่าง

ไม่ซับซ้อน เช่น การข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการนำเข้าสู่บทเรียน หรือวิธีการสรุปผลการเรียนรู้ก็สามารถให้ข้อเสนอแนะกับครูผู้สอนได้ทันทีหลังจากนิเทศภายในเสร็จแล้ว ส่วนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนควรได้มีการประชุมเพื่อพูดคุยกันว่าปัญหาของวิธีการจัดการเรียนสอนที่ใช้คืออะไร

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า หลังจากการนิเทศภายในเสร็จสิ้นลง ควรมีการประชุมเพื่อสรุปผลการนิเทศภายในของคณะกรรมการ เพื่อหาข้อสรุปประเด็นที่ควรพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แล้วจึงนำเสนอผลการนิเทศภายในโดยร่วมกันประชุมครูทั้งหมด และร่วมรับฟังผลและวางแผนการพัฒนาการสอนร่วมกัน การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในควรวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่พบจากการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น ๆ โดยครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพิจารณาความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหานั้นหรือขอคำแนะนำเพิ่มเติม ในกรณีที่ครูปัญหาที่พบ ต้องใช้งบประมาณ หรือกำลังคน เพื่อช่วยแก้ไข

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ไว้ว่า รายการตรวจแผนการสอนต้องมีโครงสร้างของแผนที่ต้องการให้เป็นโครงสร้างของโรงเรียนที่ชัดเจน มีการตรวจแผนและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอย่างชัดเจนแก่ครูและในกรณีที่จะมีการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน ควรมีการเตรียมแนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาแผนให้พร้อมเพื่อชี้แนะแก่ครูในการนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนสำหรับการวิเคราะห์ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา และอุปสรรค และนำเสนอการแก้ไขให้กับครูได้นำไปปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป และหลังจากที่เสร็จสิ้นการวิเคราะห์ผลการนิเทศแล้วควรได้มีการสรุปและสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำสู่การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการ PLC ในขั้นตอนต่อไป ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC สามารถสรุปแนวปฏิบัติได้ดังนี้

“...หลังจากที่ได้ทำการนิเทศภายในแล้ว ควรได้มีการแจ้งผลเบื้องต้นให้แก่ครูได้รับทราบในกรณีที่พบข้อสังเกตที่ครูสามารถพัฒนาตนเองได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, 11 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

“...ควรวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่พบจากการนิเทศ และระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ปัญหานั้นร่วมกัน โดยครูมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ด้วย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, 12 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

“...ควรมีการเตรียมแนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาแผนให้พร้อมเพื่อชี้แนะแก่ครูในการนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, 13 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC สามารถสรุปแนวปฏิบัติได้ดังนี้

1. ควรได้มีการแจ้งผลเบื้องต้นให้แก่ครูได้รับทราบหลังเสร็จสิ้นการนิเทศ
2. การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในแนวคิด PLC เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ควรมีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่พบ
3. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่พบ และระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น ๆ
4. ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพิจารณาความเป็นไปได้ในการแก้ไข ปัญหาหรือขอคำแนะนำเพิ่มเติม ในกรณีที่ครูปัญหาที่พบ ต้องใช้งบประมาณ หรือกำลังคน เพื่อช่วยแก้ไข
5. นำเสนอผลการนิเทศภายในโดยร่วมกันประชุมครูทั้งหมด และร่วมรับฟังผลและวางแผนการพัฒนาการสอนร่วมกัน
6. ในการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน ควรมีการเตรียมแนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาแผนให้พร้อมเพื่อชี้แนะแก่ครูในการนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
7. การวิเคราะห์ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา และอุปสรรค และนำเสนอการแก้ไขให้กับครูได้นำไปปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น
8. สรุปและสะท้อนผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อนำสู่การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการ PLC ในขั้นตอนต่อไป

2.1.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ไว้ว่า การใช้กระบวนการ PLC เพื่อนำมานิเทศภายในนั้น ควรได้นำหลักการสำคัญของ PLC มาประยุกต์ใช้ด้วย คือ การเรียนรู้ร่วมกันของครูเพื่อร่วมพัฒนาการทำงานการจัดการเรียนการสอนการนิเทศภายในเป็นกระบวนการตรวจสอบ ส่วนการพัฒนาเพื่อให้เกิดผลการพัฒนาที่ยั่งยืนและครอบคลุมต้องใช้กระบวนการ PLC โดยอาศัยความร่วมมือและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของครูเป็นพื้นฐานของการพัฒนา ควรได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานร่วมกันอาจจะ

เกิดขึ้นจากการได้เรียนรู้สภาพปัญหาร่วมกัน แล้วจึงได้มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานและแก้ไขปัญหาที่
ร่วมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ
และเครือข่ายร่วมพัฒนาไว้ว่า ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการ PLC หรือ
กระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ครูและผู้บริหารผู้ทำการนิเทศและผู้รับการนิเทศต้องระดม
ความคิดร่วมกันว่า มีประเด็นใดที่ควรจะต้องได้รับการพัฒนาสิ่งสำคัญ คือ การติดตามผลการพัฒนา
เมื่อได้รับทราบจุดที่ต้องพัฒนารับทราบวิธีการพัฒนาไปแล้ว การติดตามตรวจสอบผลการพัฒนา
อย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการที่มีความหมายอย่างยิ่ง จึงจะทราบได้ว่างานนั้นได้รับการพัฒนา
เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือไม่ และอาจจัดให้มีการเยี่ยมชั้นเรียนอีกครั้งหลังจากที่ได้มีการพัฒนา
แก้ไขปัญหาผ่านไปแล้ว เพื่อตรวจสอบว่าได้มีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3 ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ
และเครือข่ายร่วมพัฒนา ไว้ว่า กระบวนการ PLC ต้องการความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของครู
ทุกคนที่จะร่วมกันพัฒนางานไปอย่างต่อเนื่องและพร้อมเพรียง โดยทุกคนต้องเชื่อถือเชื่อใจซึ่งกันและ
กันรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้ โดยในการติดตามผลและการ
สะท้อนผลนี้ ควรมีการจัดตั้งเครือข่ายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนขึ้น ให้เกิดการเรียนรู้ปัญหา
และวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องด้วย เครือข่ายอาจจะเชิญผู้มีความรู้จากสถาบันอุดมศึกษาหรือ
ในเครือข่ายโรงเรียนที่มีจุดแข็งในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เราค้นพบจากการนิเทศนั้น และ
นำมาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคณะครูโดยใช้กระบวนการ PLC ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การประยุกต์ใช้ PLC คือ การเรียนรู้ร่วมกันของครูเพื่อร่วมพัฒนา
การทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนและครอบคลุม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, 11 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

“...ครูและผู้บริหาร ผู้ทำการนิเทศ และผู้รับการนิเทศ ต้องระดมความคิด
ร่วมกันว่า มีประเด็นใดที่ควรจะต้องได้รับการพัฒนาสิ่งสำคัญ คือ การติดตามผลการพัฒนา เมื่อได้
รับทราบจุดที่ต้องพัฒนารับทราบวิธีการพัฒนาไปแล้ว...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, 12 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

“...ควรมีการจัดตั้งเครือข่ายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยเชิญ
ผู้มีความรู้จากสถาบันอุดมศึกษาหรือในเครือข่ายโรงเรียนที่มีจุดแข็งในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา
ที่พบจากการนิเทศภายใน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, 13 ธันวาคม 2567: สัมภาษณ์)

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา สามารถสรุปแนวปฏิบัติได้ดังนี้

1. การพัฒนาที่ยั่งยืนเกิดจากการได้เรียนรู้สภาพปัญหาาร่วมกัน แล้วจึงได้มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานและแก้ไขปัญหานั้นร่วมกัน
2. การติดตามตรวจสอบผลการพัฒนาอาจจัดให้มีการเยี่ยมชั้นเรียนอีกครั้งหลังจากที่ได้มีการพัฒนาแก้ไขปัญหานั้นไปแล้ว เพื่อตรวจสอบการปรับปรุงแก้ไข
3. ควรมีการจัดตั้งเครือข่ายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนขึ้น โดยเชิญผู้มีความรู้จากสถาบันอุดมศึกษาหรือเครือข่ายโรงเรียนที่มีจุดแข็งในการพัฒนามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย

2.2 พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้วิจัยได้นำแนวปฏิบัติที่ได้จากการสัมภาษณ์ และองค์ความรู้ที่ได้ศึกษาทั้งหมด รวบรวมมาเพื่อสร้างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดังนี้



ตาราง 13 องค์ประกอบและตัวชี้วัด วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ และแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2
1. การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC 1.1 ผู้บริหารและครูเข้าใจแนวคิดและหลักปฏิบัติของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC 1.2 ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ โดยใช้การนิเทศภายใน 1.3 ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและออกแบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	1. การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC 1.1 ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อทำการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยการนิเทศภายใน 1.2 ในภาคเรียนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 1.3 ในการประชุมทุกครั้ง จะมีการเน้นย้ำให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน	1. การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 7 แนวทาง ดังนี้ 1.1 ผู้บริหารจัดประชุมสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC 1.2 ผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ 1) การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC 2) การวิเคราะห์หลักสูตร 3) การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล 5) ร่วมกันกำหนดรูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบฟอร์มมาตรฐานของโรงเรียน และ 6) ร่วมกันวิเคราะห์ SWOT สรุปปัญหาเพื่อนำสู่การปฏิบัติ 1.3 ผู้บริหารและครู ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่ทำการสรุปไว้ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการแก้ไขปัญหา 1.4 ผู้บริหารและครู ร่วมออกแบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ยึดหลักการมีส่วนร่วม และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อร่วมกันแก้ไข

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทางกรมการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม เขต 2
1.4 ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและปฏิบัติการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC	1.3 นำกระบวนการ PLC มาใช้ในขั้นตอนของการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
1.5 มีการประชุมชี้แจงก่อนการนิเทศเพื่อทำความเข้าใจบทบาทของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ แนวปฏิบัติการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC และกำหนดการนิเทศภายใน	1.4 มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน การนิเทศภายในอย่างชัดเจน	1.5 ผู้บริหารและครู ร่วมกันกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินการนิเทศภายใน การตรวจสอบแผน การตรวจประเมิน การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การตรวจสอบแผน การตรวจประเมิน การสรุปผลการนิเทศ การปรับปรุงและตรวจสอบ โดยกำหนดช่วงเวลาของการนิเทศภายในอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง
1.6 ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC และกำหนดการนิเทศภายใน	1.5 ผู้บริหารและครู ต้องตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การนำกระบวนการ PLC มาใช้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้นและเกิดการพัฒนาแลกเปลี่ยน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น	1.6 ผู้บริหารจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และจัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และวิธีการปฏิบัติ
1.7 ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC ครอบคลุมทุกขั้นตอน การวางแผน การนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การวิเคราะห์ผลการนิเทศ การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่าย	1.6 ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและออกแบบวิธีการในการนิเทศภายในร่วมกัน	1.7 ผู้บริหารและครู ร่วมกันจัดทำแผนและปฏิบัติการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC ครอบคลุมทุกขั้นตอน การวางแผน การนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การวิเคราะห์ผลการนิเทศ การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่าย
		ร่วมพัฒนา

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม เขต 2
	1.7 มีการจัดทำแผนและปฏิทิน การปฏิบัติ ด้านการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการ PLC อย่างชัดเจน	
2. การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC 2.1 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบความถูกต้องของแผน การจัดการเรียนรู้ 2.2 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการ สังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ และ ตรวจสอบการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ 2.3 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการ สังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ของครู 2.4 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการ สังเกตการณ์การสร้างบรรยากาศในการ เรียนรู้ของครู	2. การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC แนวคิด PLC 2.1 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิธีการดำเนินการนิเทศ ได้แก่ การสังเกตชั้นเรียน การตรวจแผน การสอน การปรับปรุงการสอน การติดตามผลการพัฒนาการสอน 2.2 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้ วิธีดำเนินการที่ผู้บริหารและครูเห็น พ้องต้องกันว่าเหมาะสม 2.3 ผู้บริหารและครู ต้องเข้าใจ เป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อพัฒนาการ	2. การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้ 2.1 ผู้บริหารและครู ร่วมตรวจสอบความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้ ภายหลังจากได้มอบหมายให้ครูปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ แบบฟอร์มมาตรฐานของโรงเรียน คณะกรรมการมีหน้าที่ตรวจสอบความ ครบถ้วนของแผน ความสอดคล้องตามหลักสูตร ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนการสังเกตการสอนในชั้นเรียน 2.2 หลังการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนด วิธีการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ กำหนดวันเวลาเพื่อเข้าสังเกตการณ์ การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องตามแผนและปฏิทิน กำหนดผู้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ ยึดตามคำสั่งที่ได้จัดทำไว้ 2.3 ผู้บริหารและครูทุกคน มีส่วนร่วมในการดำเนินการสังเกตการณ์

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทางทางนิตเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม เขต 2
2.5 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน 2.6 ผู้บริหารและครู ดำเนินการนิตเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตร 2.7 ผู้บริหารและครู เปิดใจร่วมมือพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการทำงานผ่านการทำงานในแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	จัดการเรียนการสอนและยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตรในการพัฒนางานร่วมกัน 2.4 จัดทำแบบฟอร์มแผนการสอนของโรงเรียน และประกาศใช้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 2.5 จัดตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจแผนการสอน และให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเพื่อปรับปรุงแผนการสอนก่อนที่จะมีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน 2.6 ภายหลังการทำงานใน ควรมีการติดตามการทำงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นหลักการสำคัญในการทำงาน	การจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ของครู และการจัดการเรียนรู้ในของครู และการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และบันทึกผลการนิเทศภายในโดยละเอียด 2.4 ผู้บริหารและครูทุกคน มีส่วนร่วมในการดำเนินการสังเกตการณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน และบันทึกผลโดยละเอียด 2.5 ผู้บริหารและครูทุกคน ดำเนินการนิตเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตร 2.6 ผู้บริหารและคณะกรรมการนิตเทศแจ้งผลการนิตเทศเบื้องต้นแก่ครู ได้แก่ การนำเข้าสู่พบเรียน การจัดการชั้นเรียน การสังเกตพฤติกรรมนักเรียน การบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ และประเด็นอื่น ๆ ที่พบจากการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ โดยจะนัดหมายครูทุกคนเพื่อร่วมกันรับทราบผลการนิตเทศภายในโดยละเอียดในภายหลัง

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม เขต 2
	2.7 การสังเกตการจัดการชั้นเรียนและ การจัดการเรียนการสอน ประกอบ ด้วยการสังเกตวิธีการสอน การสร้าง บรรยากาศในชั้นเรียน การจัดการ ชั้นเรียน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของนักเรียน และการวัดและ ประเมินผล โดยให้ครอบคลุม กระบวนการเรียนการสอนทั้งหมด	
3. การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC 3.1 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมวิเคราะห์ ผลการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาคือ พัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้ 3.2 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์ผลการสังเกตการณ์การจัดการ	3. การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC 3.1 ครูได้มีการแจ้งผลเบื้องต้นให้แก่ ครูได้รับทราบหลังเสร็จสิ้นการนิเทศ 3.2 การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน แนวคิด PLC เพื่อพัฒนาการจัด การเรียนการสอน ควรมีการประชุม เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียน	3. การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 8 แนวทาง ดังนี้ 3.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศ ประชุมเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ ผลการนิเทศภายในทุกด้าน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค โอกาส และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นการเตรียมแนวทางการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาการสอนให้พร้อม เพื่อชี้แนะแก่ครูในการนำไปปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน 3.2 ผู้บริหาร นัดหมายครู และคณะกรรมการนิเทศ เพื่อรับฟังผลการนิเทศ

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทางทางนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2
เรียนรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3.3 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการจัดการชั้นเรียนของครู จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการชั้นเรียน 3.4 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของครู จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไข 3.5 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้	สอนที่พบ 3.3 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่พบ และระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น ๆ 3.4 ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพิจารณาความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาหรือขอคำแนะนำเพิ่มเติม ในกรณีที่ครูมีปัญหาที่พบ ต้องใช้งบประมาณ หรือกำลังคน เพื่อช่วยแก้ไข 3.5 นำเสนอผลการนิเทศภายใน โดยร่วมกันประชุมครูทั้งหมด และร่วมรับฟังผลและวางแผนการพัฒนาการสอนร่วมกัน 3.6 ในการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน ควรมีการเตรียมแนวทางการ	โดยละเอียดทุกด้าน ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การวิเคราะห์การเรียนรู้ของนักเรียน และร่วมนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหายุ่งยากประสานกัน 3.3 ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องปรับปรุงและกำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ 3.4 ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกันกำหนดวันและเวลาในการติดตามผลการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ประมาณ 2-4 สัปดาห์ 3.5 ผู้บริหาร จัดกลุ่มครูโดยแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมมือกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ กำหนดระยะเวลาปรับปรุง ประมาณ 2-4 สัปดาห์ โดยให้กลุ่มย่อยมีการนัดหมายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยกันปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เสร็จตามกำหนด โดยมีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสนทนาและติดตามความก้าวหน้าร่วมกันทุกสัปดาห์ 3.6 ผู้บริหารและครู ปฏิบัติตามแผนทุกขั้นตอน โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม การพัฒนางานโดยทุกคนมีบทบาทในการร่วมด้วยช่วยกัน เปิดใจรับฟังและให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ 3.7 ผู้บริหาร ติดตามความก้าวหน้าของการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม เขต 2
วิธีการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และ ร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาคือการพัฒนา พฤติกรรมนักเรียน 3.6 ผู้บริหารและครู ร่วมกันวิเคราะห์ การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC และสะท้อนผลเพื่อ พัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน	แก้ปัญหาหรือการพัฒนาแผนให้พร้อม เพื่อชี้แนะแก่ครูในการนำไปปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน 3.7 การวิเคราะห์ผลการสังเกต การจัดการเรียนรู้ ควรมีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา และอุปสรรค และนำเสนอการแก้ไขให้ครูนำไป ปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียน การสอนให้ดียิ่งขึ้น 3.8 สรุปและสะท้อนผลการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ เพื่อนำสู่การพัฒนาการ นิเทศภายในโดยใช้กระบวนการ PLC ในขั้นตอนต่อไป	และนัดหมายสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ครั้ง ตามความเหมาะสม 3.8 ผู้บริหารและครู ประชุมสรุปผลการจัดการเรียนรู้ และร่วมกัน ประเมินขั้นตอนการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในแนวคิด PLC และสะท้อน ผล เพื่อนำสู่การพัฒนา

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม เขต 2
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่าย ร่วมพัฒนา 4.1 ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมายให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดแข็งหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมที่ควรคงไว้ 4.2 ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมายให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดอ่อนที่ควรแก้ไขปรับปรุงแก้ไข 4.3 ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมายจัดกลุ่มครูตามประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือพัฒนางาน 4.4 ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการพัฒนาสำหรับครูแต่ละกลุ่ม โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานร่วมกัน ครูและผู้บริหารหรือเพื่อนครูที่มีวิธี	4. การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา 4.1 การพัฒนาที่ยั่งยืนเกิดจากการได้เรียนรู้สภาพปัญหาาร่วมกันแล้วจึงได้มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน 4.2 การติดตามตรวจสอบผลการพัฒนามาอาจจัดให้มีการเยี่ยมชั้นเรียนอีกครั้งหลังจากที่ได้มีการพัฒนาแก้ไขปัญหามาแล้ว เพื่อตรวจสอบการปรับปรุงแก้ไข 4.3 ควรมีการจัดตั้งเครือข่ายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนขึ้นโดยเชิญผู้มีความรู้จากสถาบันอุดมศึกษาหรือเครือข่ายโรงเรียนที่มีจุดแข็งในการพัฒนามาร่วมเป็น	4. การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ประกอบด้วย 9 แนวทาง ดังนี้ 4.1 ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยนัดหมายคณะกรรมการนิเทศและครู เพื่อสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้อีกครั้งหลังจากการปรับปรุง 4.2 ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดแข็ง และโอกาสหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมที่ควรปฏิบัติและพัฒนาต่อยอด 4.3 ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดอ่อนหรืออุปสรรค และนำเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไข 4.4 ผู้บริหารและครูทุกคน จัดกลุ่มครูตามประเด็นที่ควรพัฒนาต่อยอด เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4.5 ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมวางแผนการพัฒนาสำหรับครูแต่ละกลุ่ม และใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานร่วมกัน

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2
ปฏิบัติที่ดีในด้านที่ควรพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไป 4.5 ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผน การติดตามผลการพัฒนา การจัด การเรียนรู้ของครู เพื่อตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการปรับปรุงแก้ไข 4.6 ผู้บริหารและครู ร่วมจัดทำรายงาน สรุปลผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC สะท้อนผล และจัดทำรายงาน	สมาชิกเครือข่าย	4.6 ครูแต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนร่วม และช่วยเหลือกันในการ พัฒนางาน โดยพบปะหารือกันเพื่อติดตามและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง 4.7 ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมสรุปลผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC นำเสนอประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป และจัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน 4.8 ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อและ ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยฉับพลัน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4.9 ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกันพิจารณาและจัดตั้งเครือข่ายพัฒนา การจัดการเรียนการสอนขึ้น โดยเชิญผู้มีความรู้จากสถาบันอุดมศึกษาหรือ เครือข่ายโรงเรียนที่มีจุดแข็งในการพัฒนามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากตาราง 13 สรุปได้ว่า แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 30 แนวทาง

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้วิจัยได้นำแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เสนอต่อ คณะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทาง ผลการประเมินดังปรากฏในตาราง 14 - 18 ดังนี้

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	4.49	0.51	มาก	4.51	0.61	มากที่สุด
2. การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	4.63	0.49	มากที่สุด	4.43	0.73	มาก
3. การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	4.70	0.46	มากที่สุด	4.58	0.59	มากที่สุด
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่าย ร่วมพัฒนา	4.67	0.48	มากที่สุด	4.44	0.69	มาก
โดยรวม	4.63	0.49	มากที่สุด	4.49	0.65	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.49) ส่วนความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.65)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการวางแผน การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดการประชุมสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของ การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ ความรู้เกี่ยวกับ 1) การนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC 2) การวิเคราะห์หลักสูตร 3) การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล 5) ร่วมกัน กำหนดรูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบฟอร์มมาตรฐานของโรงเรียน และ 6) ร่วมกันวิเคราะห์ SWOT สรุป ปัญหาเพื่อนำสู่การปฏิบัติ	4.20	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารและครู ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่ได้ทำการ สรุปไว้ กำหนดเป้าหมายและแนวทาง การแก้ไขปัญหา	4.40	0.55	มาก	4.40	0.89	มาก

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการวางแผน การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารและครู ร่วมออกแบบ การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ยึดหลักการมีส่วนร่วม และการนิเทศแบบ กัลยาณมิตร เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
5. ผู้บริหารและครู ร่วมกันกำหนด ช่วงเวลาในการดำเนินการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การพัฒนาแผนการจัดการ เรียนรู้ การตรวจสอบแผน การตรวจเยี่ยม ชั้นเรียน การสรุปผลการนิเทศ การ ปรับปรุงและตรวจสอบ โดยกำหนด ช่วงเวลาตรวจสอบของการนิเทศภายใน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.40	0.55	มาก	4.00	0.71	มาก
6. ผู้บริหารจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และจัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจบทบาท หน้าที่ และวิธีการปฏิบัติ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
7. ผู้บริหารและครู ร่วมกันจัดทำแผนและ ปฏิทินการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC ครอบคลุมทุกขั้นตอน การวางแผน การนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การ วิเคราะห์ผลการนิเทศ การให้ข้อมูล ย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการวางแผน การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โดยรวม	4.49	0.51	มาก	4.51	0.61	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) ส่วนความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. =
0.61)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการดำเนินการนิเทศ
ภายในโดยใช้แนวคิด PLC

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารและครู ร่วมตรวจสอบ ความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้ ภายหลังจากได้มอบหมายให้ครูปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบฟอร์ม มาตรฐานของโรงเรียน คณะกรรมการ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีหน้าที่ตรวจสอบความครบถ้วนของแผน ความสอดคล้องตามหลักสูตร ขั้นตอน การจัดการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และ การวัดและประเมินผลที่ใช้ และ ให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเพื่อปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ก่อนการสังเกต การสอนในชั้นเรียน						
2. หลังการตรวจสอบแผนการจัดการ เรียนรู้ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิธีการ สังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ กำหนด วันเวลาเพื่อเข้าสังเกตการณ์การจัดการ เรียนรู้ให้สอดคล้องตามแผนและปฏิทิน กำหนดผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ให้การนิเทศ ผู้รับ การนิเทศ ยึดตามคำสั่งที่ได้จัดทำไว้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารและครูทุกคน มีส่วนร่วม ในการดำเนินการสังเกตการณ์การจัด การเรียนรู้ และการใช้แผนการจัดการ เรียนรู้ การจัดการชั้นเรียนของครู และ การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และ บันทึกผลการนิเทศภายในโดยละเอียด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
4. ผู้บริหารและครูทุกคน มีส่วนร่วมใน การดำเนินการสังเกตการณ์พฤติกรรมการ เรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน และ บันทึกผลโดยละเอียด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารและครูทุกคน ดำเนินการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยึดหลักความ เป็นกัลยาณมิตร	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	1.10	มาก
6. ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศ แจ้งผลการนิเทศเบื้องต้นแก่ครู ได้แก่ การนำเข้าสู่บทเรียน การจัดการชั้นเรียน การสังเกตพฤติกรรมนักเรียน การบันทึก ผลการจัดการเรียนรู้ และประเด็นอื่น ๆ ที่พบจากการสังเกตการณ์การจัด การเรียนรู้ โดยจะนัดหมายครูทุกคน เพื่อร่วมกันรับทราบผลการนิเทศภายใน โดยละเอียดในภายหลัง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
โดยรวม	4.63	0.49	มากที่สุด	4.43	0.73	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.49) ส่วนความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.73)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวิเคราะห์ผล
การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศ ประชุมเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ ผลการนิเทศภายในทุกด้าน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค โอกาส และร่วม หาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นการ เตรียมแนวทางการแก้ปัญหาหรือการ พัฒนาการสอนให้พร้อม เพื่อชี้แนะแก่ครู ในการนำไปปรับปรุงการจัดการเรียน การสอน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ผู้บริหาร นิตหมายครู และ คณะกรรมการนิเทศ เพื่อรับฟังผล การนิเทศโดยละเอียดทุกด้าน ทั้งด้าน การจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การ วิเคราะห์การเรียนรู้ของนักเรียน และ ร่วมนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.40	0.55	มาก	4.40	0.89	มาก
3. ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกันวิเคราะห์ ประเด็นที่ต้องปรับปรุงและกำหนด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ระยะเวลาในการปรับปรุงการจัด การเรียนรู้						
4. ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกันกำหนด วันและเวลาในการติดตามผลการปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ ประมาณ 2-4 สัปดาห์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหาร จัดกลุ่มครูโดยแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ร่วมมือกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ กำหนดระยะเวลาปรับปรุงประมาณ 2-4 สัปดาห์ โดยให้กลุ่มย่อยมีการนัดหมาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยกันปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ให้เสร็จตามกำหนด โดยมีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสนทนาและ ติดตามความก้าวหน้าร่วมกันทุกสัปดาห์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
6. ผู้บริหารและครู ปฏิบัติตามแผน ทุกขั้นตอน โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญ ของการมีส่วนร่วม การพัฒนางานโดย ทุกคนมีบทบาทในการร่วมด้วยช่วยกัน เปิดใจรับฟังและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
7. ผู้บริหาร ติดตามความก้าวหน้า ของการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และ นัดหมายสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ อีกครั้ง ตามความเหมาะสม	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. ผู้บริหารและครู ประชุมสรุปผล การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และร่วมกัน ประเมินขั้นตอนการวิเคราะห์ผลการนิเทศ ภายในแนวคิด PLC และสะท้อนผล เพื่อนำสู่การพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.70	0.46	มากที่สุด	4.58	0.59	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) ส่วนความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$,
S.D. = 0.59)



ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ
และเครือข่ายร่วมพัฒนา

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการให้ข้อมูล ย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของ การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดย นัดหมายคณะกรรมการนิเทศและครู เพื่อสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้อีกครั้ง หลังจากการปรับปรุง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็น จุดแข็ง และโอกาสหรือการปฏิบัติ ที่เหมาะสมที่ควรปฏิบัติและพัฒนาต่อยอด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3. ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูประเด็นจุดอ่อน อุปสรรค นำเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไข	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
4. ผู้บริหารและครูทุกคน จัดกลุ่มครู ตามประเด็นที่ควรพัฒนาต่อยอด เพื่อ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
5. ผู้บริหารและครูทุกคนร่วมวางแผน การพัฒนาสำหรับครูแต่ละกลุ่ม และ ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ด้านการให้ข้อมูล ย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. ครูแต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนร่วม และช่วยเหลือกันในการพัฒนา งาน โดยพบปะหารือกัน เพื่อติดตามและ พัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
7. ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมสรุปผล การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC นำเสนอประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป และ จัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
8. ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกันวิเคราะห์ ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อและให้ข้อมูล ย้อนกลับโดยฉับพลัน เพื่อการพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
9. ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกันพิจารณา และจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาการจัดการเรียน การสอนขึ้น โดยเชิญผู้มีความรู้จาก สถาบันอุดมศึกษาหรือเครือข่ายโรงเรียน ที่มีจุดแข็งในการพัฒนามาร่วมเป็นสมาชิก เครือข่าย เพื่อการพัฒนอย่างยั่งยืน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
โดยรวม	4.67	0.48	มากที่สุด	4.44	0.69	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.48) ส่วนความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

สรุปผล

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ลำดับที่ 2 การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด

PLC ลำดับที่ 3 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และลำดับที่ 4 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ตามลำดับ

2. แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 30 แนวทาง สรุปได้ดังนี้

2.1 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 7 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารจัดการประชุมสร้างความเข้าใจและให้ความรู้แก่ครู และสร้างความตระหนัก วิเคราะห์ SWOT สรุปปัญหาเพื่อนำสู่การปฏิบัติ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ร่วมออกแบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC กำหนดช่วงเวลาดำเนินการนิเทศภายใน จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายใน

2.2 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 6 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมตรวจสอบความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้ ภายหลังครูปรับปรุงร่วมกันกำหนดวิธีการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ กำหนดวันเวลาดำเนินการ นิเทศ บันทึกผลโดยละเอียดแจ้งผลการนิเทศเบื้องต้นแก่ครู และนัดหมายครูเพื่อร่วมกันรับทราบผลการนิเทศภายในโดยละเอียดในภายหลัง

2.3 การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 8 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศ ประชุมเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในทุกด้าน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค โอกาส และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นการเตรียมแนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการสอนให้พร้อม เพื่อชี้แนะแก่ครูในการนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน นัดหมายครูรับฟังผลการนิเทศ ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และติดตามผล ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ประมาณ 2-4 สัปดาห์ โดยกลุ่มย่อยสนทนาและติดตามความก้าวหน้าร่วมกันทุกสัปดาห์ นัดหมายสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้อีกครั้ง แล้วจึงประชุมสรุปผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และประเมินขั้นตอนการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และสะท้อนผลนำไปสู่การพัฒนา

2.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ประกอบด้วย 9 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารนัดหมายคณะกรรมการนิเทศและครู เพื่อสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้อีกครั้ง หลังจากการปรับปรุงให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดแข็ง และโอกาสหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมที่ควรปฏิบัติและพัฒนาต่อยอด และประเด็นที่เป็นจุดอ่อนหรืออุปสรรค และนำเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไขจัดกลุ่มครูตามประเด็นที่ควรพัฒนาต่อยอด สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

ผลการประเมินแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ส่วนใหญ่มีการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แต่ไม่ได้ นำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาใช้ ร่วมกับการนิเทศภายใน ดังนั้น จึงทำให้แนวปฏิบัติ ด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพขาดความชัดเจน และในพื้นที่ยังไม่มี การศึกษาด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การนิเทศภายในในปัจจุบัน มักจะเป็นการให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนางานวิชาการในภาพรวมของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2563) จึงทำให้ผลการศึกษาสภาพ ปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณภา ธรรมจันทร์ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562) ที่ พบว่า สภาพปัจจุบัน ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติ ปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก สาเหตุที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ยังขาดความชัดเจนในเรื่องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถาม จึงมีความต้องการได้รับการพัฒนาในด้านนี้ ทำให้ ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมจึงมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฏฐกิตต์ วงษ์สามารถ และทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2567) ที่พบว่า สภาพ ที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ลำดับที่ 2 การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ลำดับที่ 3 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และลำดับที่ 4 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบสุดท้ายของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา เป็นองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นปรับปรุงในการพัฒนาเป็นลำดับที่ 1 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ รายละเอียดขององค์ประกอบที่แสดงถึงการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในและการนำผลการนิเทศภายในมาใช้ในการพัฒนางานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่เป็นการพัฒนางานที่อาศัยความร่วมมือร่วมใจจากกลุ่มบุคคลผู้สนใจการพัฒนาในเรื่องเดียวกัน และมีปฏิธานและเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนางานที่กลุ่มหรือชุมชนสนใจ ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิจารย์พานิช (2553) ซึ่งอธิบายลักษณะของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่ปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อให้ครูร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการทำงานเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อิดารัตน์ หัตถมา (2566) ที่พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุงของการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีความต้องการจำเป็นปรับปรุงมากที่สุด

2. แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 30 แนวทาง สรุปได้ดังนี้

2.1 การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 7 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารจัดการประชุมสร้างความเข้าใจและให้ความรู้แก่ครู และสร้างความตระหนัก วิเคราะห์ SWOT สรุปปัญหาเพื่อนำสู่การปฏิบัติ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ร่วมออกแบบการนิเทศภายใน

โดยใช้แนวคิด PLC กำหนดช่วงเวลาดำเนินการนิเทศภายใน จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายใน

2.2 การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 6 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมตรวจสอบความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้ ภายหลังครูปรับปรุงร่วมกันกำหนดวิธีการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ กำหนดวันเวลาดำเนินการ นิเทศ บันทึกผลโดยละเอียดแจ้งผลการนิเทศเบื้องต้นแก่ครู และนัดหมายครูเพื่อร่วมกันรับทราบผลการนิเทศภายในโดยละเอียดในภายหลัง

2.3 การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ประกอบด้วย 8 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศ ประชุมเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในทุกด้าน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค โอกาส และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นการเตรียมแนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการสอนให้พร้อม เพื่อชี้แนะแก่ครูในการนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน นัดหมายครูรับฟังผลการนิเทศ ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และติดตามผล ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ประมาณ 2-4 สัปดาห์ โดยกลุ่มย่อยสนทนาและติดตามความก้าวหน้าร่วมกันทุกสัปดาห์ นัดหมายสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้อีกครั้ง แล้วจึงประชุมสรุปผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และประเมินขั้นตอนการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และสะท้อนผลนำไปสู่การพัฒนา

2.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ประกอบด้วย 9 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารนัดหมายคณะกรรมการนิเทศและครู เพื่อสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้อีกครั้ง หลังจากการปรับปรุงให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดแข็ง และโอกาสหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมที่ควรปฏิบัติและพัฒนาต่อยอด และประเด็นที่เป็นจุดอ่อนหรืออุปสรรค และนำเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไขจัดกลุ่มครูตามประเด็นที่ควรพัฒนาต่อยอด สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการประเมินแนวทางนี้ สอดคล้องกับ ธิดารัตน์ หัตถมา (2566) ที่พบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีผลการประเมินแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวมแนวทางมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นปรับปรุงจากการวิจัยนี้ พบว่า ความต้องการจำเป็นปรับปรุง ลำดับที่ 1 คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า หลังจากได้นิเทศภายในและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแล้ว ผู้บริหารและครูควรได้ร่วมกันตรวจสอบประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาต่อยอดไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำเนินการพัฒนาต่อไปอีก ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไปอย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1.2 องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC 2) การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC 3) การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และ 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา ยึดหลักการสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมพัฒนางานร่วมกัน และทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารและครู ควรได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของประเด็นนี้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

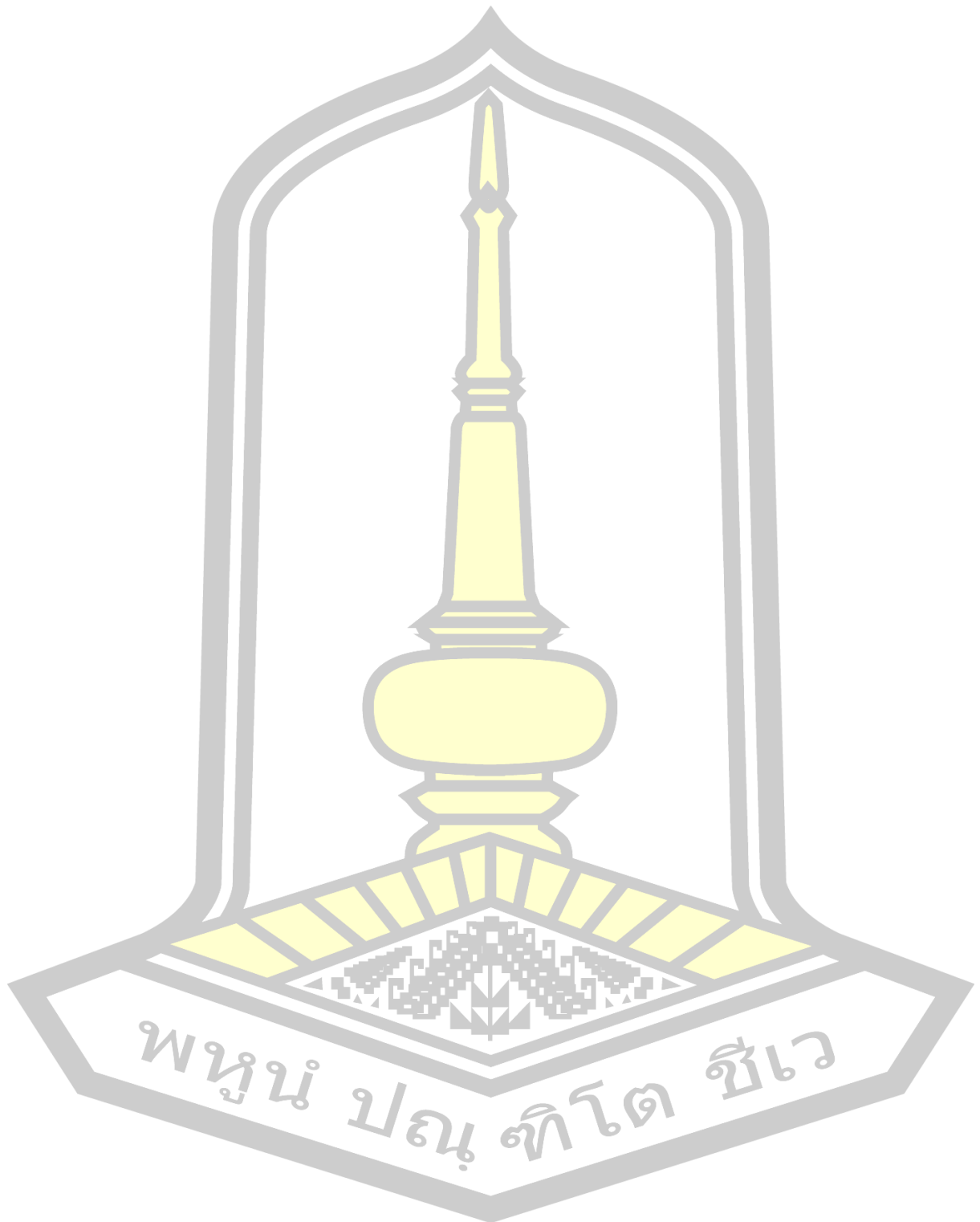
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบหรือการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการนิเทศภายในที่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การนิเทศภายในร่วมกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

พูน ปณ จิต ชเว

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรรทอง จิรเดชากุล. (2554). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2561*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษณะ ไกรสี และอัมพร สินทร. (2567). การนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาแบบออนไลน์ในยุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 12(3), 96-108.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริการ กรมอนามัย. (2563). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562*. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2568. จาก <https://www.chonlatit.com/pmqa2562/topicDisplay.php?id=30>.
- กัมพล ไชยนันท์. (2554). *ยุทธศาสตร์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). *การบริหารวิชาการและนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- กิตติศักดิ์ อังคนาวิน เจตนิภัทร ชูช่วย และวิจิต ชัยเดชะ. (2561). ถอดประสบการณ์ของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 16(1), 284-296.
- กิตติศักดิ์ อังคนาวิน และอภิสรร์ ภาชนะวรรณ. (2562). การนิเทศการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(1), 193-206.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวลิต จันทรศรี. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 7(3), 117-128.
- ขวลิต ชูกำแพง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม: ทีคิวพี.
- ซารี มณีศรี. (2550). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไสภณการพิมพ์.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2559). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐาปนา จ้อยเจริญ. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมความต้องการในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครูวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐกิตต์ วงษ์สามารถ และทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2567). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารพุทธปรัชญา วิวัฒน์, 8(2), 308-318.

ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธิดารัตน์ หัตถมา. (2566). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธีรวุฒิ หอมอินทร์. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 14(1), 1-10.

นวรรตนวดี ชินอัครวัฒน์. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นัตยา หล้าทูนธีรกุล. (ม.ป.ป.). PLC: Professional Learning Community กับการพัฒนาครู เพื่อศิษย์ยุค Thailand 4.0. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.

- นิชาภัทร วิลเลียมส์. (2559). การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรัตถกรณ์ กองนาถ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- . (2554). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 5 สงขลา: โรงพิมพ์นำศิลป์.
- มนูญ อรุณไพโรจน์ และคณะ. (2553). การนิเทศการสอนในระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2554). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). การนิเทศการศึกษา. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2556). แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 10(1), 34-46.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2558). การนิเทศการศึกษา. เชียงใหม่: ส.การพิมพ์.
- วรรณภา ธรรมจันทร์ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(28), 192-201.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- . (2556). ถึงเวลาเปลี่ยนผ่านจาก “โรงเรียน” สู่ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่การทำงานร่วมกันของครู คือ พลังสำคัญ. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2567, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/539976>.

- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2552). *เทคนิคและยุทธวิธีพัฒนาทักษะการคิด การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- . (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัญ ทศะ. (2561). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารวิถีสังคมมนุษย์*, 6(1), 131-150.
- สังต์ อุทรานันท์. (2550). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สถาพร สมอุทัย. (2566). *การพัฒนาแบบรูปการนิเทศด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2555). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กทม: ประสานการพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- สามารถ ผ่องศรี. (2563). *รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (2563). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. มหาสารคาม: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์.
- . (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2568. จาก <https://dictionary.orst.go.th/>.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (The Transcendental Leadership). สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567. จาก <http://suthep.crru.in.th>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หน่วยศึกษานิเทศก์. (2562). *แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อเนก ส่งแสง. (2540). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- อริศ ไชยศิริรินทร์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนงค์นาถ เคนโพธิ์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรัญ วรณประเสริฐ. (2560). *การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอุมา บวรศักดิ์. (2561). *การพัฒนาแบบการนิเทศที่ส่งเสริมทักษะการคิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญชลี ธรรมะวิสิฏ. (2552). *กระบวนการนิเทศภายใน*. กรุงเทพฯ: อักษรบริการ.
- อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. (2556). *หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- Acheson, K. & Gall, M. (2003). *Clinical Supervision and Teacher Development, Preservice and Inservice Applications*. 5th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Ahmed, P. K., Lim, K. K., & Loh, A. Y. E. (2002). *Learning through knowledge management*. Oxford, England: Butterworth-Heinemann.
- Allen, L. A. (1982). *Making Managerial Planning more Effective*. New York: McGraw-Hill.

- Belinda, G., & Nick, H. (2022). Professional Learning in Clinical Supervision: Highlighting Knowledge Work. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 405-417.
- Boyd, V. (1992). *School context. Bridge or barrier to change*. TX: Southwest: Educational Development Laboratory.
- Briggs, T. H., & Justman, J. (1995). *Improving Instruction Through Supervision*. New York: McMillan.
- Burton, W. H., & Bruckner, L. J. (1955). *Supervision : A Social Process*. 3rd ed. New York: Appleton.
- Copeland, W. D., & Boyan, N. J. (1978). *Instructional Supervision Training Process*. Columbus: Charles E. Merrill Publishing Company.
- De Lima, J. Á. (2001). Forgetting about Friendship: Using Conflict in Teacher Communities as a Catalyst for School Change. *Journal of Educational Change*, 2, 97–122.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional Learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: Solution. Education Service.
- Forde, C., McMahon, M., McPhee, A., & Patrick, F. (2006). *Professional Development, Reflection and Enquiry*. London: Sage.
- Glattorn, A. A. (1984). *Differentiated Supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision of Instruction*. New York: Allyn and Bacon.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Harris, B. M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement*. Austin: southwest Educational Development Laboratory.
- Marks, J. R., & King, S. (1974). *Handbook of Educational Supervision : A Guide of The Practice*. Boston: Allyn and Bacon.
- Melton, T. N., & Deutsch, N. L. (2020). Putting Parental Supervision into Context: Taking an Assets-Based Approach in Examining the Role of Parental Supervision During Adolescence. *Youth and Society*, 54(3), 442-461.

Minor, G. (1974). *Theory and practice of supervision*. New York: Dodd, Mead & Company.

Nguyet, L. D., & Wilson, K. G. (2022). Status of Professional Learning Communities in Developing Countries: Case of Vietnam and Uganda. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 11(1), 61-68.

Rejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(2), 607.

Roberts, S. M., & Pruitt, E. Z. (2009). *Schools as Professional Learning Communities : Collaborative Activities and Strategies for Professional Development*. 2nd ed. New York: CUNY.

Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.

Sergiovanni, T. J. (1994). *Building Community in Schools*. San Francisco: Jossey Bass.

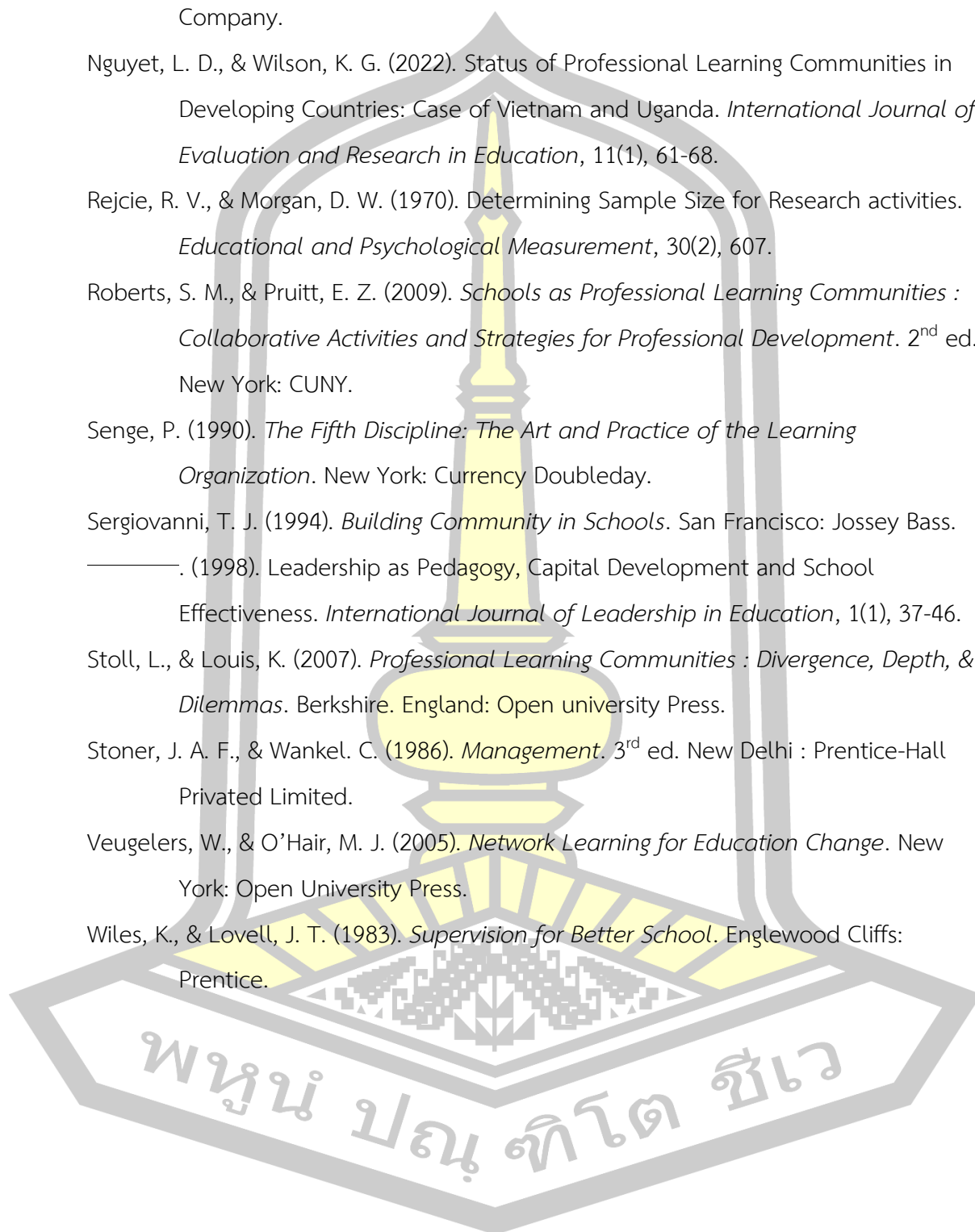
———. (1998). Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness. *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37-46.

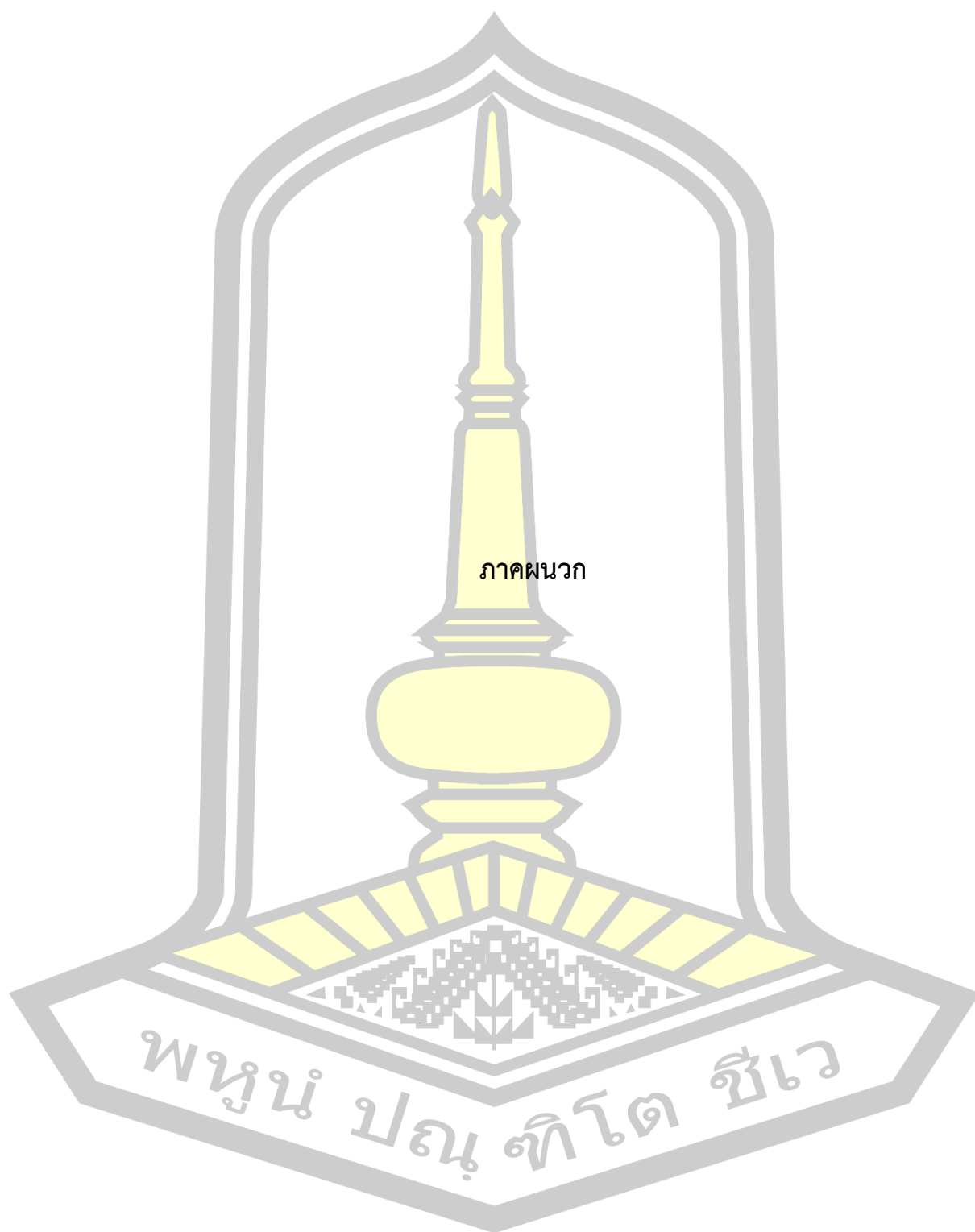
Stoll, L., & Louis, K. (2007). *Professional Learning Communities : Divergence, Depth, & Dilemmas*. Berkshire. England: Open university Press.

Stoner, J. A. F., & Wankel. C. (1986). *Management*. 3rd ed. New Delhi : Prentice-Hall Privated Limited.

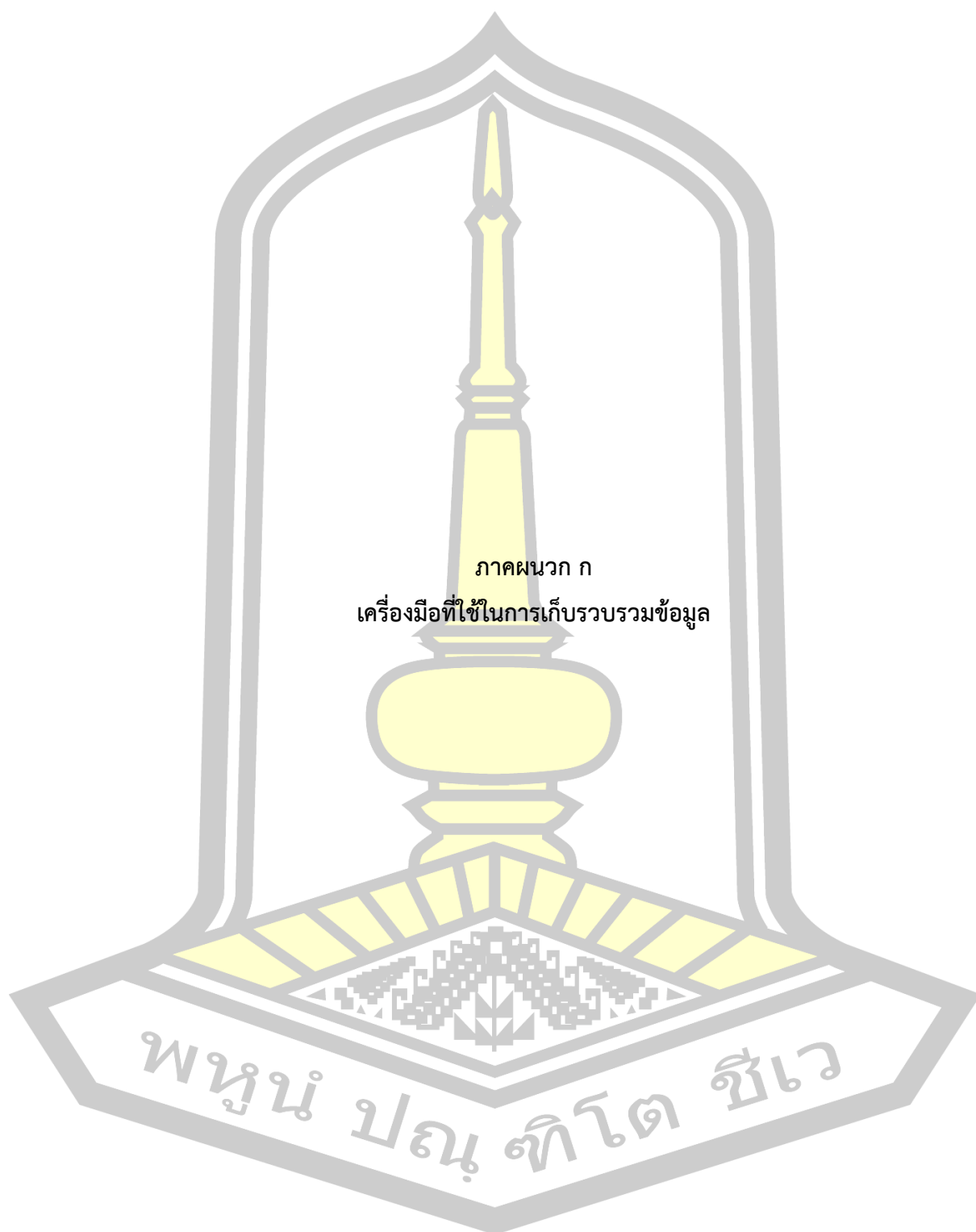
Veugelers, W., & O’Hair, M. J. (2005). *Network Learning for Education Change*. New York: Open University Press.

Wiles, K., & Lovell, J. T. (1983). *Supervision for Better School*. Englewood Cliffs: Prentice.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุณํ ปณฺ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
สำหรับการวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ผลการตอบแบบสอบถามจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัย และไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางมินตรา สุธรรมมา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิต ชีเว

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ขนาดโรงเรียนที่สังกัด
 - () ขนาดเล็ก
 - () ขนาดกลาง
 - () ขนาดใหญ่
 - () ขนาดใหญ่พิเศษ
2. สายงาน
 - () ผู้บริหาร
 - () ครูผู้สอน
3. ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - () 1 – 5 ปี
 - () 6 – 10 ปี
 - () 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการเกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แล้วพิจารณาถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

- ให้ 5 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ให้ 4 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- ให้ 3 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- ให้ 2 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- ให้ 1 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

[illegible]

องค์ประกอบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมาย ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในประเด็น ที่เป็นจุดอ่อนที่ควรแก้ไขปรับปรุงแก้ไข										
4.3 ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมาย จัดกลุ่มครูตามประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อ สร้างเครือข่ายความร่วมมือพัฒนางาน										
4.4 ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการ พัฒนาสำหรับครูแต่ละกลุ่ม โดยใช้ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่าง ครูและผู้บริหารหรือเพื่อนครูที่มีวิธี ปฏิบัติที่ดีในด้านที่ควรพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามการพัฒนา อย่างต่อเนื่องไป										
4.5 ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผน การติดตามผลการพัฒนา การจัด การเรียนรู้ของครู เพื่อตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการปรับปรุงแก้ไข										
4.6 ผู้บริหารและครู ร่วมจัดทำรายงาน สรุปผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC สะท้อนผล และจัดทำรายงาน										

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

เกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

สำหรับการวิจัยเรื่อง : แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้สัมภาษณ์ : นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตรระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สถานที่สัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่งทางการบริหาร.....

ตำแหน่งทางวิชาการ.....

คุณวุฒิสูงสุด.....

สถานที่ทำงาน.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....

ตอนที่ 2 วิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1. ท่านมีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการวางแผนการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในประเด็นต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

- ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด

PLC

- ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและออกแบบการนิเทศภายใน

โดยใช้แนวคิด PLC

- ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การ

นิเทศภายในแนวคิด PLC

2. ท่านมีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการดำเนินการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในประเด็นต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

- ผู้บริหารและครู เปิดใจร่วมมือพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการทำงาน ผ่านการนิเทศ

ภายในแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

- ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การจัดการชั้นเรียนของครู

- ผู้บริหารและครู ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตร

3. ท่านมีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในประเด็นต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

- ผู้บริหารและครู ร่วมกันวิเคราะห์การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน

- ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมวิเคราะห์ผลการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

- ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4. ท่านมีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในประเด็นต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

- ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมายจัดกลุ่มครูตามประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือพัฒนางาน

- ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการติดตามผลการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการปรับปรุงแก้ไข

- ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการพัฒนาสำหรับครูแต่ละกลุ่ม โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูและผู้บริหารหรือเพื่อนครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในด้านที่ควรพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามการพัฒนา อย่างต่อเนื่องไป

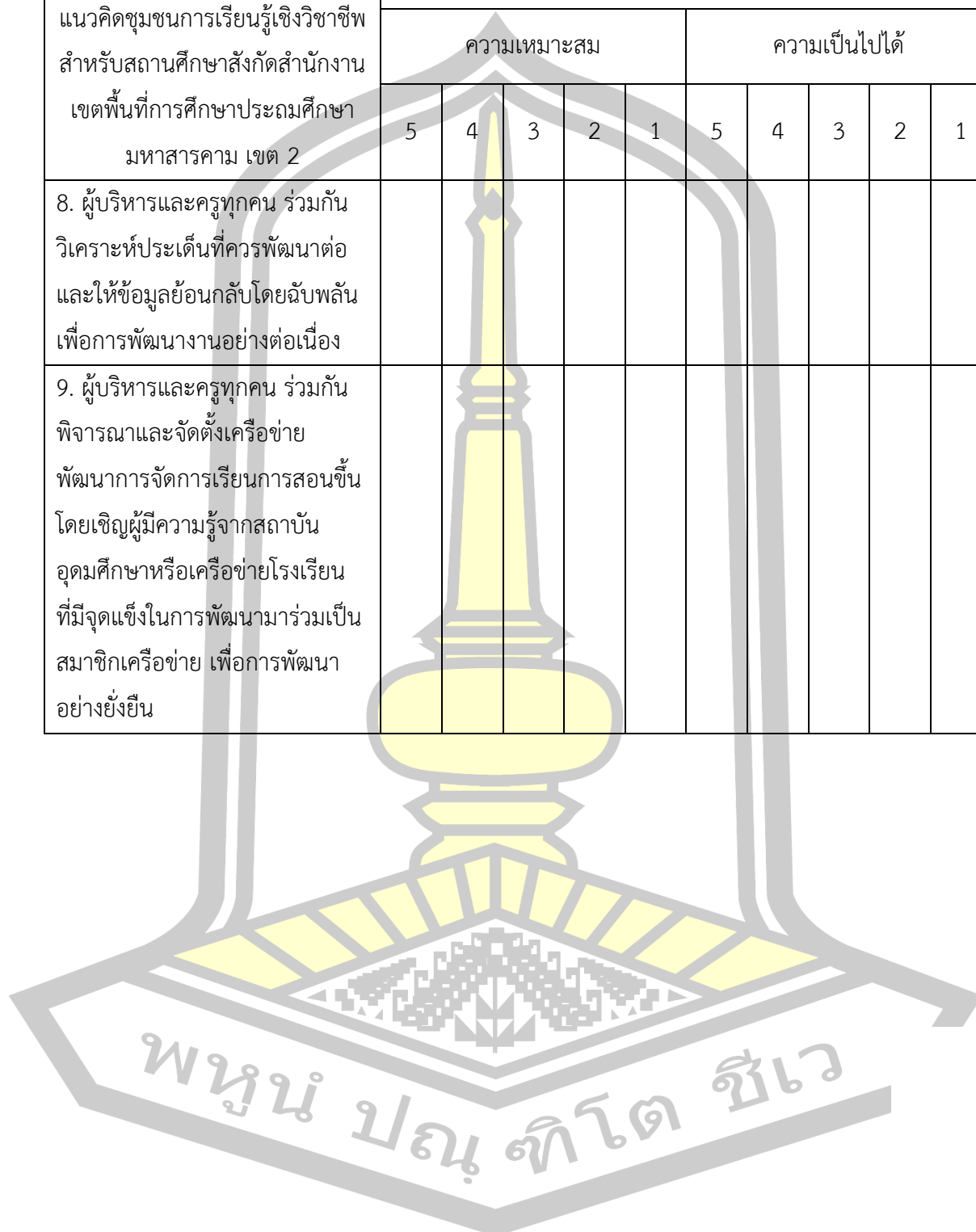


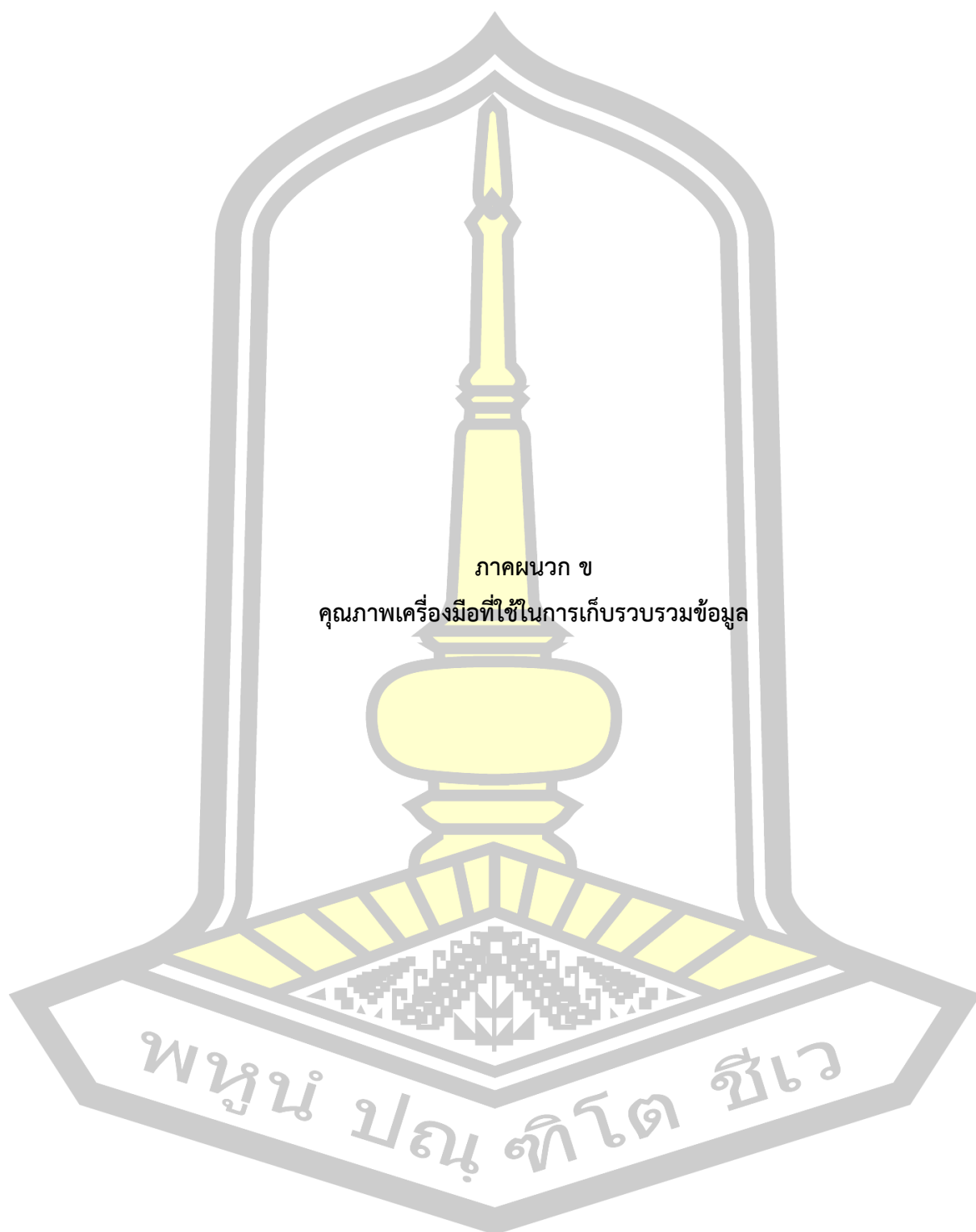
[illegible]

[illegible]

[illegible]

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8. ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกัน วิเคราะห์ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อ และให้ข้อมูลย้อนกลับโดยฉับพลัน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง										
9. ผู้บริหารและครูทุกคน ร่วมกัน พิจารณาและจัดตั้งเครือข่าย พัฒนาการจัดการเรียนการสอนขึ้น โดยเชิญผู้มีความรู้จากสถาบัน อุดมศึกษาหรือเครือข่ายโรงเรียน ที่มีจุดแข็งในการพัฒนามาร่วมเป็น สมาชิกเครือข่าย เพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืน										





ภาคผนวก ข

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พูน ปณ จิต ชีวะ

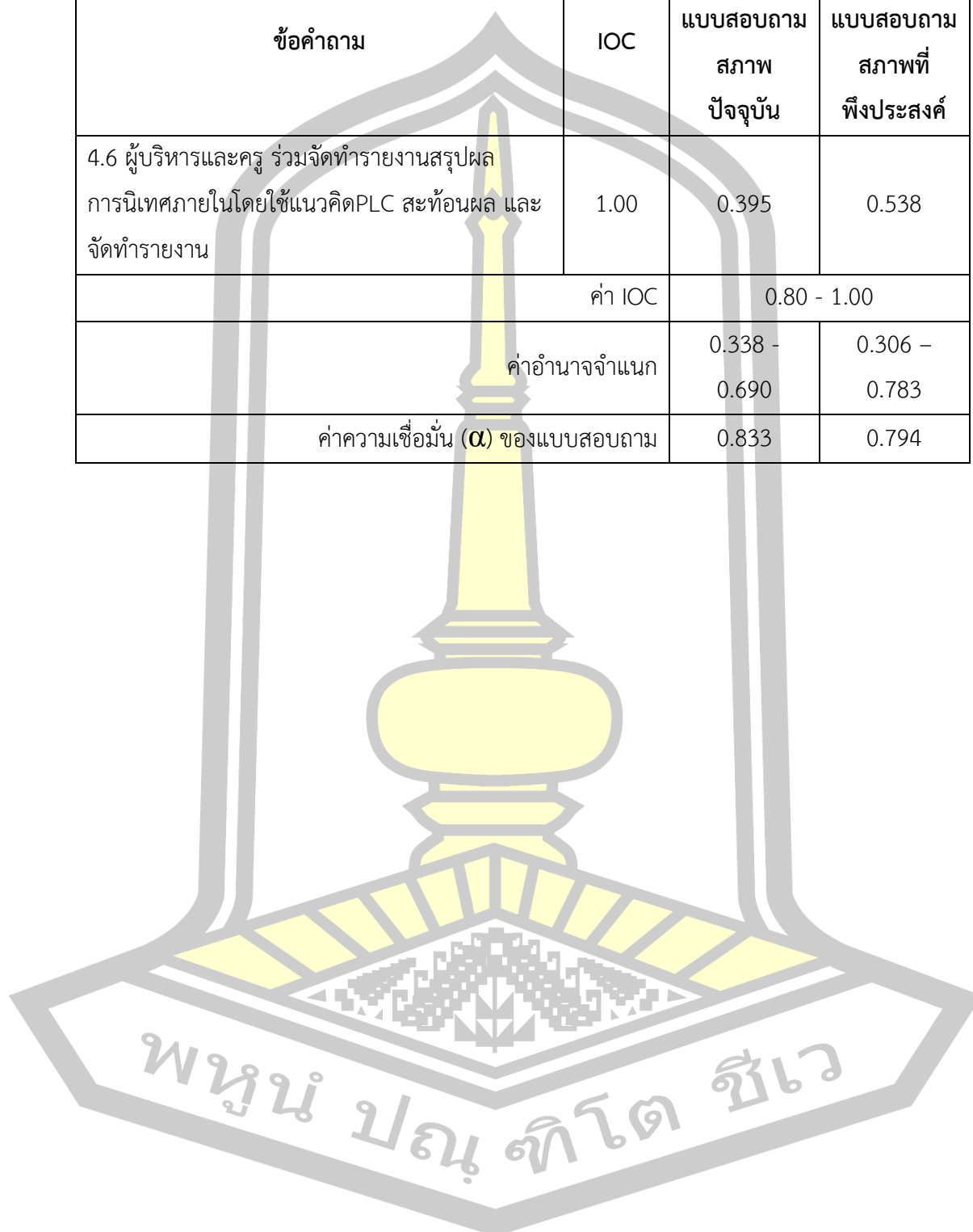
**ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ**

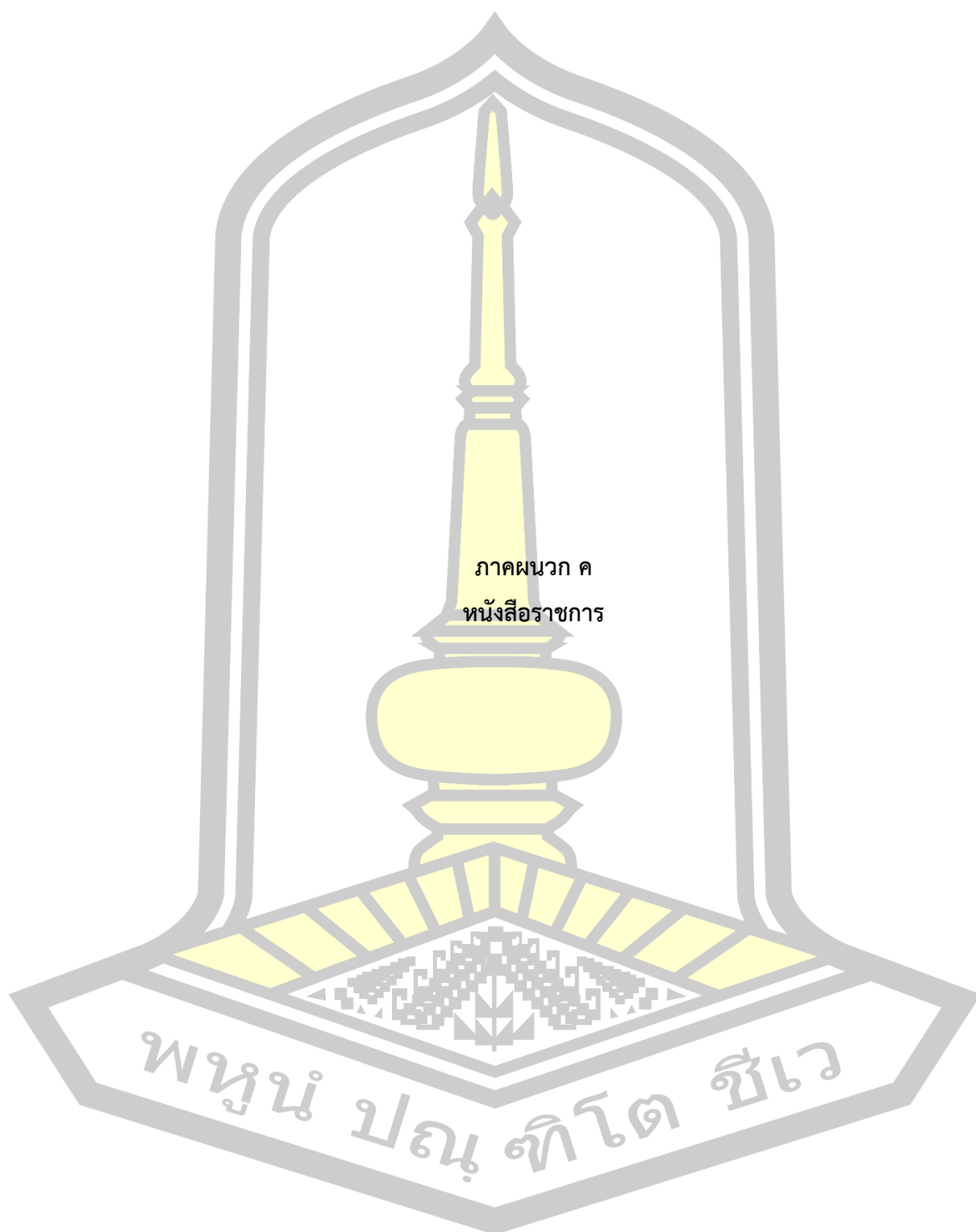
ข้อคำถาม	IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
		แบบสอบถาม สภาพ ปัจจุบัน	แบบสอบถาม สภาพที่ พึงประสงค์
1. การวางแผนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC			
1.1 ผู้บริหารและครูเข้าใจแนวคิดและหลักปฏิบัติของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	1.00	0.338	0.438
1.2 ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	0.80	0.358	0.584
1.3 ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและออกแบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	1.00	0.519	0.498
1.4 ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	0.80	0.496	0.783
1.5 มีการประชุมชี้แจงก่อนการนิเทศ เพื่อทำความเข้าใจบทบาทของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ แนวปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และกำหนดการนิเทศภายใน	1.00	0.502	0.512
2. การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC			
2.1 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้	0.80	0.526	0.491
2.2 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ และตรวจสอบการใช้แผนการจัดการเรียนรู้	1.00	0.452	0.564
2.3 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การจัดการชั้นเรียนของครู	0.80	0.526	0.461

ข้อคำถาม	IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
		แบบสอบถาม สภาพ ปัจจุบัน	แบบสอบถาม สภาพที่ พึงประสงค์
2.4 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์ การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของครู	0.80	0.558	0.546
2.5 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์ พฤติกรรมการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน	1.00	0.489	0.393
2.6 ผู้บริหารและครู ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC ยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตร	0.80	0.403	0.336
2.7 ผู้บริหารและครู เปิดใจร่วมมือพัฒนาการจัดการ เรียนรู้และการทำงาน ผ่านการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	1.00	0.543	0.398
3. การวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC			
3.1 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมวิเคราะห์ผลการ ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และร่วมหา แนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้	1.00	0.435	0.306
3.2 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ผลการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้	0.80	0.568	0.349
3.3 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ผลการจัดการชั้นเรียนของครู จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการจัดการชั้นเรียน	1.00	0.562	0.336
3.4 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ผลการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของครู จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และร่วมหาแนวทางแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้	0.80	0.407	0.407

ข้อคำถาม	IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
		แบบสอบถาม สภาพ ปัจจุบัน	แบบสอบถาม สภาพที่ พึงประสงค์
3.5 ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ พฤติกรรมการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และ ร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรม นักเรียน	1.00	0.690	0.566
3.6 ผู้บริหารและครู ร่วมกันวิเคราะห์การดำเนินการ นิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC และสะท้อนผล เพื่อพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน	0.80	0.547	0.591
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับและเครือข่ายร่วมพัฒนา			
4.1 ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมาย ให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดแข็งหรือ การปฏิบัติที่เหมาะสมที่ควรคงไว้	1.00	0.674	0.660
4.2 ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมาย ให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่ครูในประเด็นที่เป็นจุดอ่อนที่ควรแก้ไข ปรับปรุงแก้ไข	1.00	0.511	0.538
4.3 ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมายจัดกลุ่มครู ตามประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อสร้างเครือข่าย ความร่วมมือพัฒนางาน	0.60	0.524	0.459
4.4 ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการพัฒนาสำหรับ ครูแต่ละกลุ่ม โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูและผู้บริหารหรือเพื่อนครูที่มีวิปฏิบัติ ที่ดีในด้านที่ควรพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตาม การพัฒนาอย่างต่อเนื่องไป	1.00	0.690	0.355
4.5 ผู้บริหารและครู ร่วมวางแผนการติดตามผล การพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการปรับปรุงแก้ไข	0.80	0.371	0.616

ข้อคำถาม	IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
		แบบสอบถาม สภาพ ปัจจุบัน	แบบสอบถาม สภาพที่ พึงประสงค์
4.6 ผู้บริหารและครู ร่วมจัดทำรายงานสรุปผล การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC สะท้อนผล และ จัดทำรายงาน	1.00	0.395	0.538
ค่า IOC		0.80 - 1.00	
ค่าอำนาจจำแนก		0.338 - 0.690	0.306 - 0.783
ค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถาม		0.833	0.794







ที่ อว 0605.5(2)/ ว1326

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายภัทร สมบัติ

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1326

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายสมพร แซ่ฟิลา

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1326

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นางสาววันดี บัตรอุดร

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1326

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นางสาวสุธีรา ปะสังติโย

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1326

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายณวัฒน์ จันทเขต

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1327

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าว เข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ว1328

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางมินตรา สุธรรมมา เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1328

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวาปีปทุม

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางมินตรา สุธรรมมา เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ว1328

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพยัคฆภูมิพิสัย

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางมินตรา สุธรรมมา เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ว1328

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์สองห้องวิทยา

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางมินตรา สุธรรมมา เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1329

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธนัฐ จันทเขต

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิติระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1329

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายภัทร สมบัติ

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1329

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวสนา เนื่องไชยยศ

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1329

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 มกราคม 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิทยา คชโคตร

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทาง การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหาร และพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0857408775



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1329

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายณวัฒน์ จันทเขต

ด้วย นางมินตรา สุธรรมมา นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

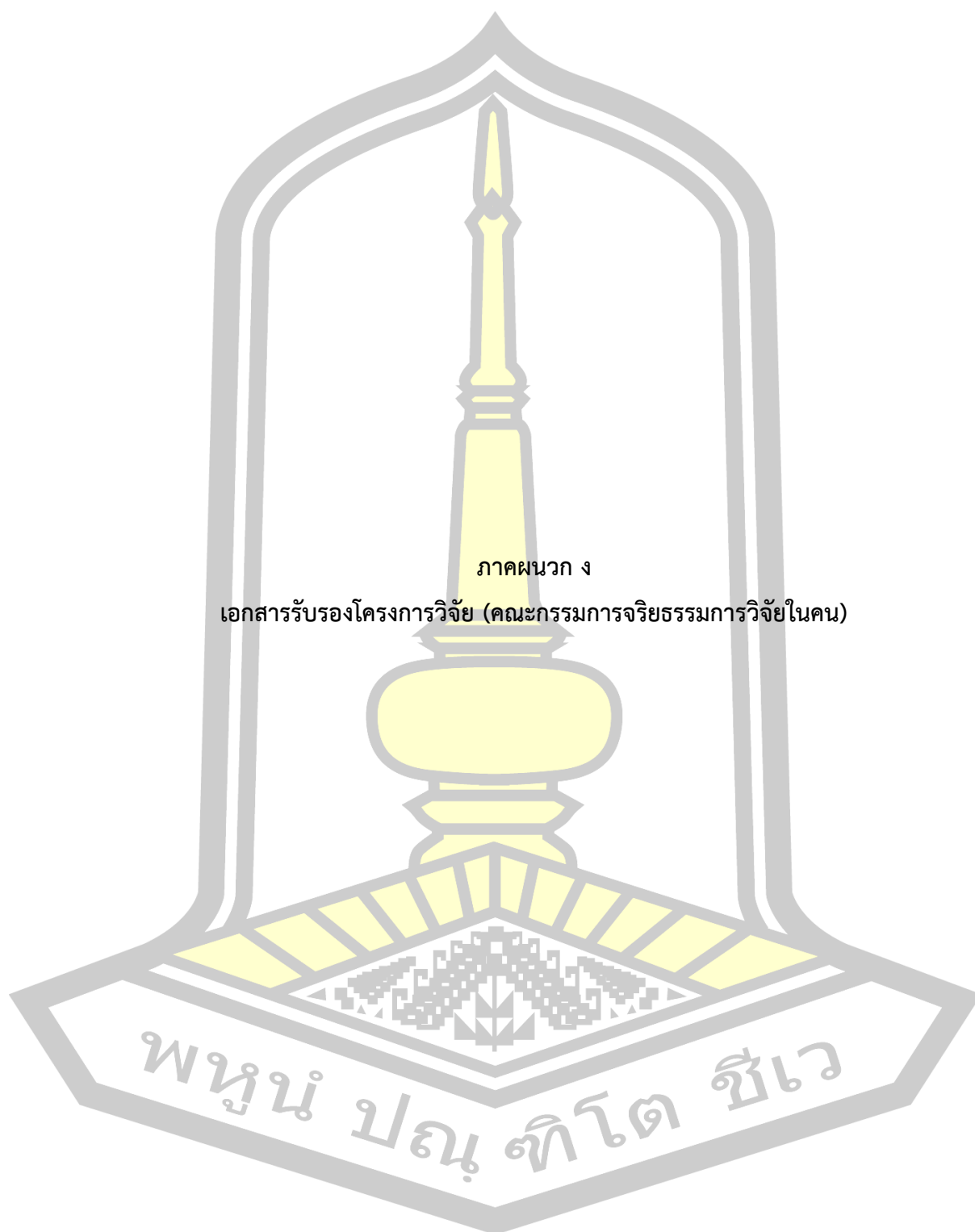
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์นิต 0857408775



ภาคผนวก ง

เอกสารรับรองโครงการวิจัย (คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน)



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

เลขที่การรับรอง : 718-688/2567

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาไทย) แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาอังกฤษ) Guideline for internal supervision by using Professional learning community for schools under Primary Education Service Area Office Mahasarakham 2.

ผู้วิจัย : นางมินตรา สุธรรมมา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : คณะศึกษาศาสตร์

สถานที่ทำการวิจัย : โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ประเภทการพิจารณาแบบ : แบบเร่งรัด

วันที่รับรอง : 28 พฤศจิกายน 2567

วันหมดอายุ : 27 พฤศจิกายน 2568

ข้อเสนอการวิจัยนี้ ได้รับการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคามแล้ว และอนุมัติในด้านจริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้ บนพื้นฐานของโครงร่างงานวิจัยที่คณะกรรมการฯ ได้รับและพิจารณา เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วให้ผู้วิจัยส่งแบบฟอร์มการปิดโครงการและรายงานผลการดำเนินงานมายังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในโครงการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอรับการพิจารณาใหม่

ภรณ์ สว่างจิตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกษียรหญิงราตรี สว่างจิตร์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



**MAHASARAKHAM UNIVERSITY ETHICS COMMITTEE FOR
RESEARCH INVOLVING HUMAN SUBJECTS**

Certificate of Approval

Approval number: 718-688/2024

Title : Guideline for internal supervision by using Professional learning community for schools under Primary Education Service Area Office Mahasarakham 2.

Principal Investigator : Mrs. Mintra Sutamma

Responsible Department : Faculty of Education

Research site : Schools under the jurisdiction of the Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office, Area 2

Review Method : Expedited Review

Date of Manufacture : 28 November 2024

Expire : 27 November 2025

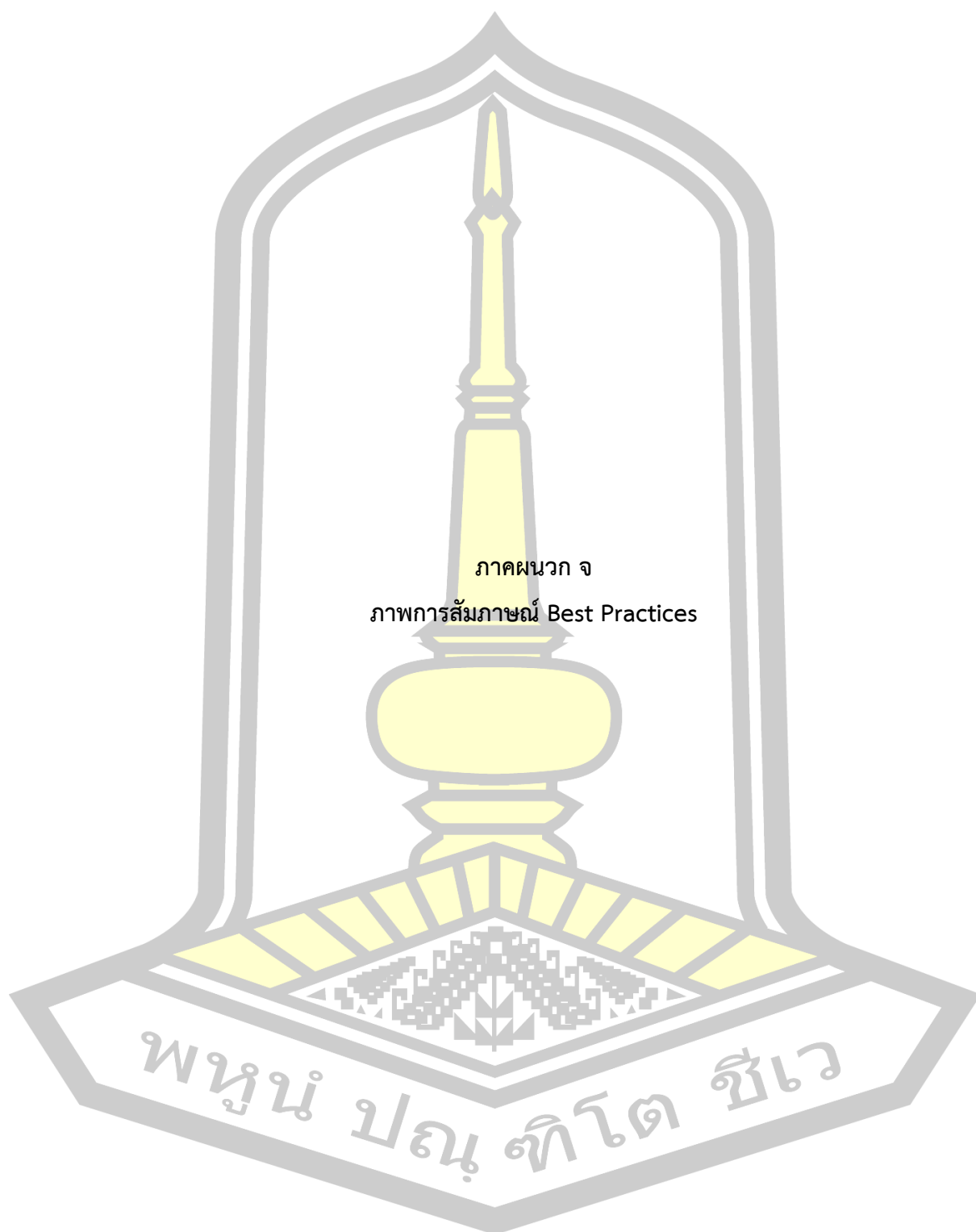
This research application has been reviewed and approved by the Ethics Committee for Research Involving Human Subjects, Mahasarakham University, Thailand. Approval is dependent on local ethical approval having been received. Any subsequent changes to the consent form must be re-submitted to the Committee.

Ratree S.

(Assistant Professor Ratree Sawangjit)

Chairman

Approval is granted subject to the following conditions: (see back of this Certificate)





ภาพประกอบ 5 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1



ภาพประกอบ 6 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2



ภาพประกอบ 7 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางมินตรา สุธรรมมา
วันเกิด	วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 36/1 ถนนพิทักษ์นรากร ตำบลหนองแสง อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองฮี ตำบลเมืองเตา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2560 ปริญญาการศึกษบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ทุนวิจัย	-
ผลงานวิจัย	-

พูน ปณ จิโต ชีเว