



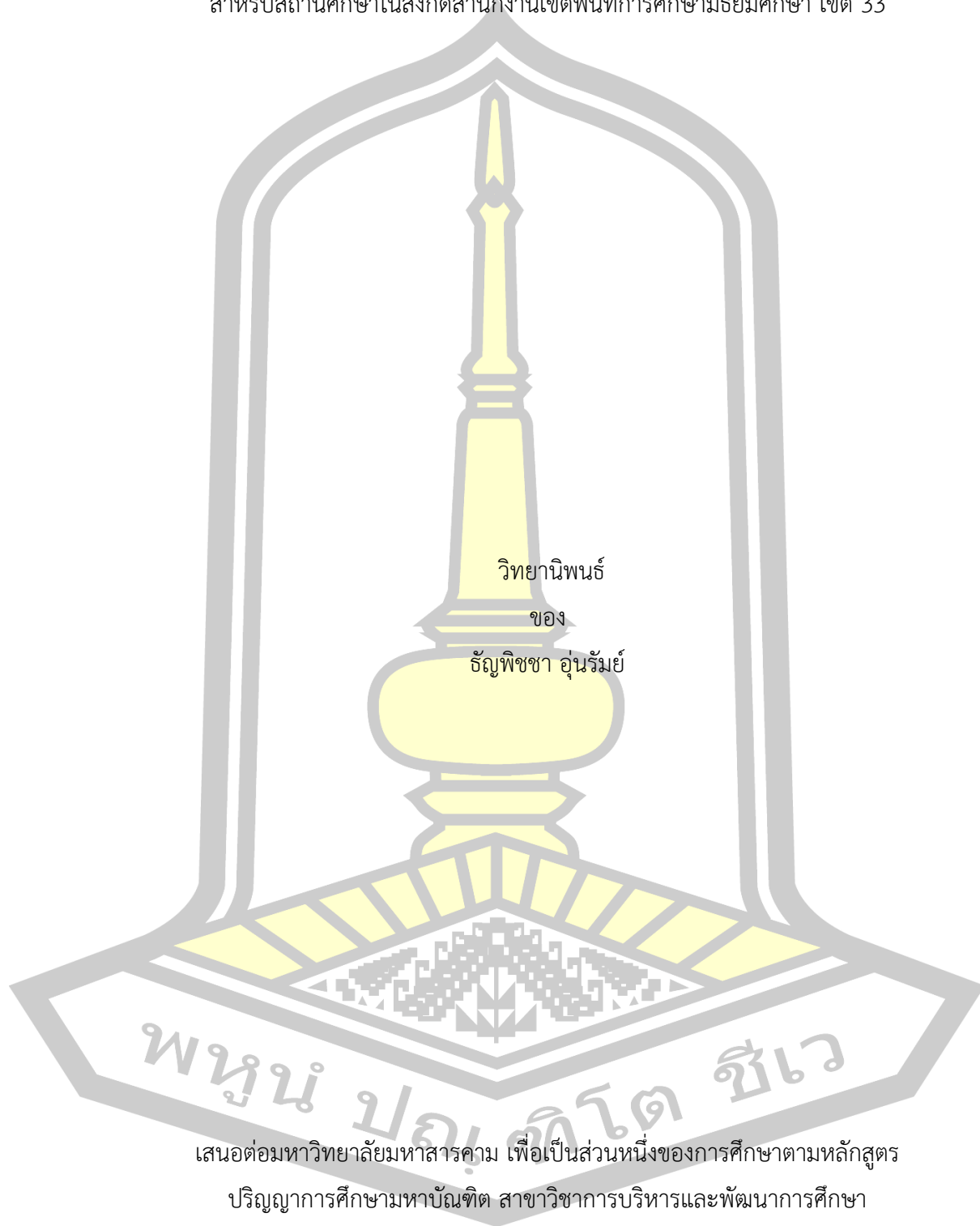
การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

วิทยานิพนธ์
ของ
ธัญพิชชา อุ๋นรัมย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

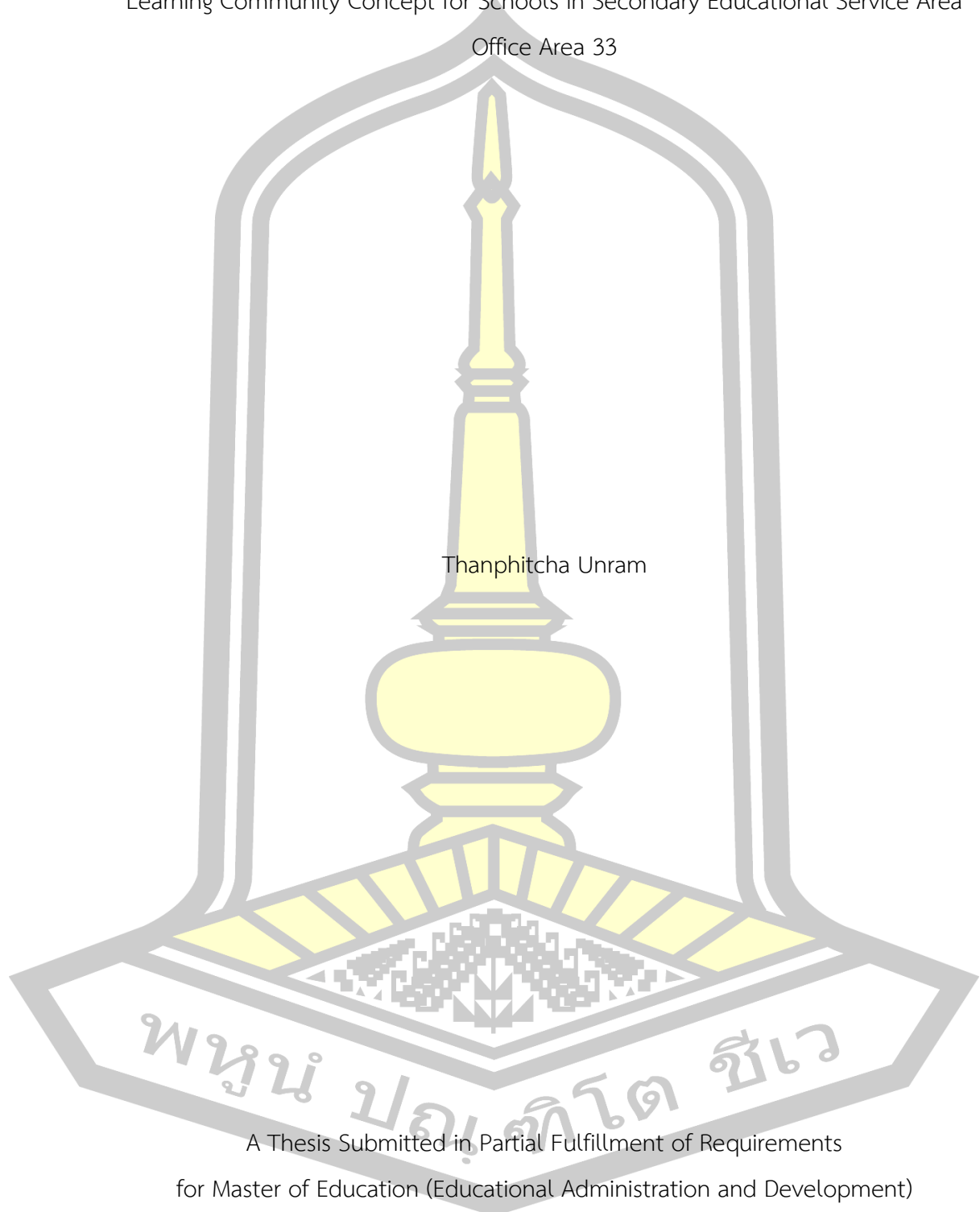


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Coaching Approach to Internal Supervision by Professional Learning Community Concept for Schools in Secondary Educational Service Area

Office Area 33



Thanphitcha Unram

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

March 2021

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวธัญพิชชา อุ๋นรัมย์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33		
ผู้วิจัย	ธัญพิชชา อุ่นรัมย์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

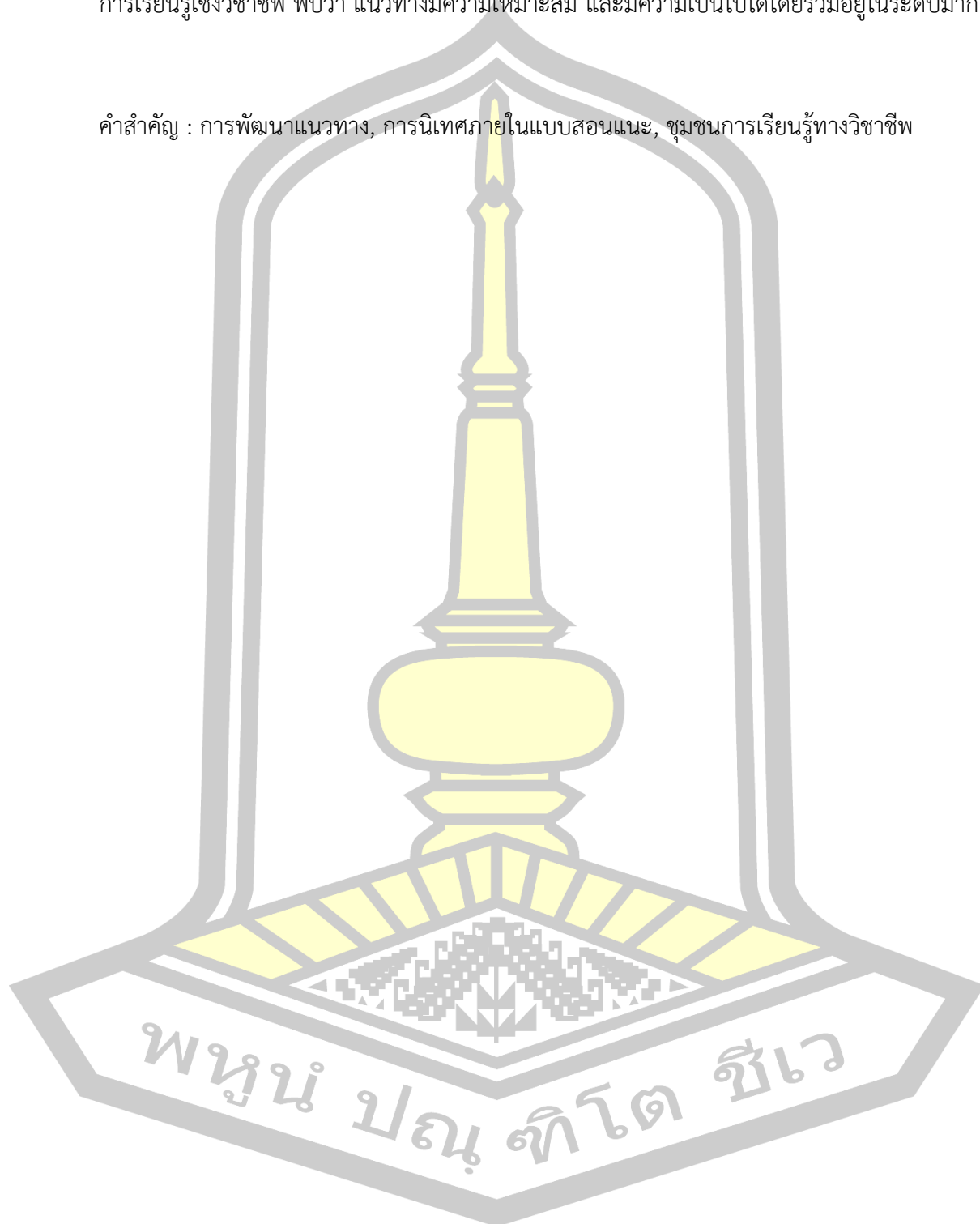
การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูจำนวน 472 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling Technique) ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูโรงเรียนต้นแบบ และแบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด 33 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสม

และความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาแนวทาง, การนิเทศภายในแบบสอนแนะ, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



TITLE	The Development of Coaching Approach to Internal Supervision by Professional Learning Community Concept for Schools in Secondary Educational Service Area Office Area 33		
AUTHOR	Thanphitcha Unram		
ADVISORS	Associate Professor Tharinthorn Namwan , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

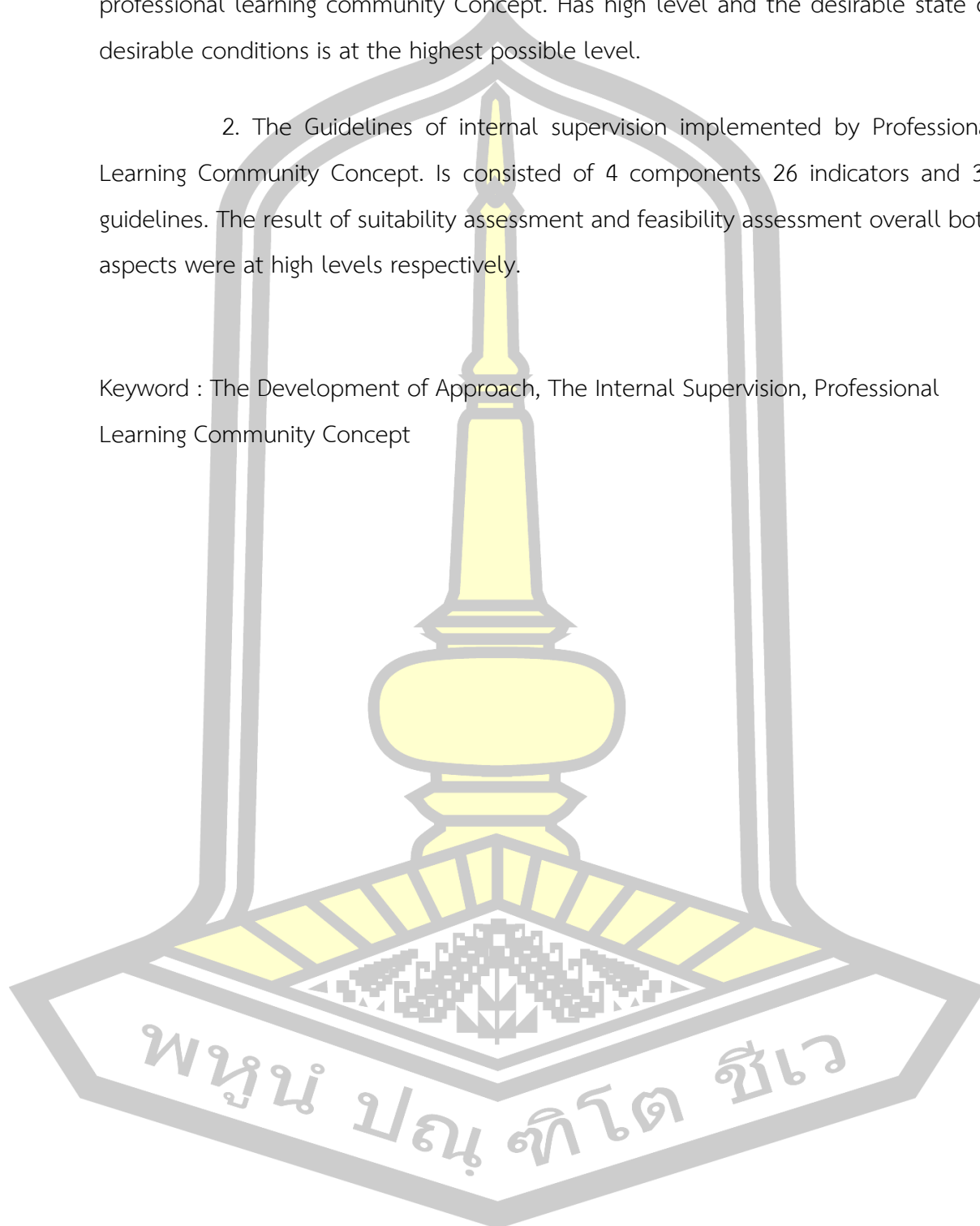
This study aimed at 1) studying the current state and the desirable state of Coaching Approach to the Internal Supervision by Professional Learning Community. and 2) developing Coaching Approach to the Internal supervision by Professional Learning Community Concept. The study was divided into 2 phases. The first phase was a study of the current state and desirable state of developed Coaching Approach to the Internal Supervision by Professional Learning Community Concept. Using questionnaire to collect data from 472 administrators and teachers by using samples of Krejcie and Morgan and a Stratified Random Sampling technique. The second phase was to develop Coaching Approach to Supervision by Professional Learning Community Concept. The interview form to collect from administrators and teachers in demonstrated schools and using an assessment form to collect data from 5 distinguished educators. The descriptive statistics used in this study was mainly percentage, average and analyzed priority needs index.

The result of this study were found :

1. The current state of the internal supervision implemented by professional learning community Concept. Has high level and the desirable state of desirable conditions is at the highest possible level.

2. The Guidelines of internal supervision implemented by Professional Learning Community Concept. Is consisted of 4 components 26 indicators and 33 guidelines. The result of suitability assessment and feasibility assessment overall both aspects were at high levels respectively.

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



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน กรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือ ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนผู้อำนวยการ และคณะครู ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่น พ.32 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษา และก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

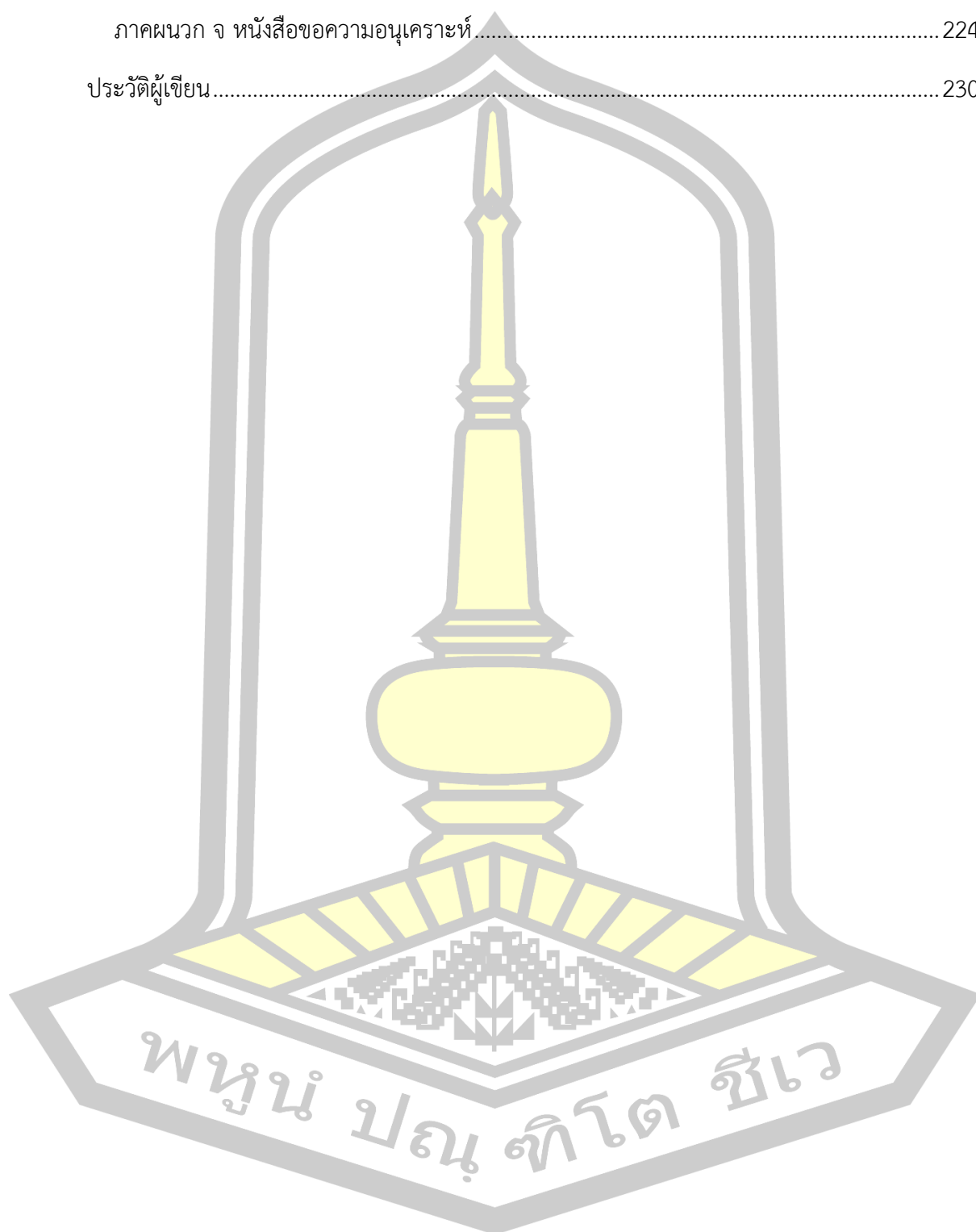
ธัญพิชชา อุ่นรัมย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการทำวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายใน.....	14
การสอนแนะ.....	26
การนิเทศภายในแบบสอนแนะ.....	31
แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC).....	64
แนวทางและการพัฒนาแนวทาง.....	74
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.....	75

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	80
งานวิจัยในประเทศ	80
งานวิจัยต่างประเทศ	88
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการ ดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33	93
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	98
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	158
ความมุ่งหมายของการวิจัย	158
สรุปผล	158
อภิปรายผล	160
ข้อเสนอแนะ	161
บรรณานุกรม	163
ภาคผนวก	173
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	174
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	177
ภาคผนวก ค คู่มือการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ	201

ภาคผนวก ง การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	219
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	224
ประวัติผู้เขียน.....	230



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ	41
ตาราง 2 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ	43
ตาราง 3 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	52
ตาราง 4 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะด้านการดำเนินการนิเทศ	55
ตาราง 5 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะด้านการประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	58
ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะด้านการการสะท้อนผล รายงาน และ เผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	60
ตาราง 7 รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	94
ตาราง 8 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	107
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการดำเนินงานเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม.....	108
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านวางแผนการนิเทศจำแนก รายชื่อ.....	109
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านดำเนินการนิเทศ จำแนกรายชื่อ.....	111

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงที่ พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน จำแนกรายข้อ	114
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ จำแนกรายข้อ	116
ตาราง 14 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการ ดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.....	118
ตาราง 15 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการ ดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	119
ตาราง 16 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการ ดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	121
ตาราง 17 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการ ดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านประเมินผล ติดตามและปรับปรุง การ ทำงาน.....	123
ตาราง 18 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการ ดำเนินงานนิเทศภายในโดยแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ด้านสะท้อนผล รายงาน และ เผยแพร่ ผลการนิเทศ	124
ตาราง 19 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ ดี (Best Practices).....	126

ตาราง 20 แสดงการออกแบบร่างแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบด้านการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	130
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม.....	139
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้าน วางแผนการนิเทศ.....	141
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านดำเนินการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ	146
ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้าน ประเมินผลติดตาม และปรับปรุงการทำงาน	150
ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ.....	154
ตาราง 26 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาแนวทางการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33	220
ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพ ที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33	222

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33	9
ภาพประกอบ 2 สรุประบวนการดำเนินงานการนิเทศภายใน	25
ภาพประกอบ 3 แสดงหลักการของการนิเทศแบบสอนแนะ	29
ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา.....	44
ภาพประกอบ 5 แสดงตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	63
ภาพประกอบ 6 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่ได้	92



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พัฒนาการอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีก่อให้เกิดยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง และการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และคลื่นของการแข่งขัน คนในสังคมควรปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ ดังเช่นการเรียนรู้จากตัวสังคมเอง หรือที่เรียกอีกนัยหนึ่งว่าสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) การปฏิรูปการพัฒนาประเทศชาติให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนควรที่จะให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนและพัฒนาทางด้านการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาคน หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคใหม่ นั่นคือ ยุคศตวรรษที่ 21 และควรส่งเสริมปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งเชิงสถาบัน ระบบ และโครงสร้างของสังคมแห่งการศึกษาให้เข้มแข็ง พร้อมทั้งจะเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ให้สถานศึกษาจัดให้มีกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามแนวทางที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด แนวทางดังกล่าวต้องมุ่งหมายให้เกิดการพัฒนาองค์กรและมีความหลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษาที่มีปัญหาและอุปสรรคแตกต่างกัน สถานศึกษาอาจขอให้มีการรับรองการพัฒนาคุณภาพตามวรรคหนึ่งตามหลักเกณฑ์วิธีการคณะกรรมการนโยบายกำหนดได้มีกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามจุดหมายจำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัย และองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ความพร้อมของผู้เรียน ความพร้อมของครูผู้สอน สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ กระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษา ทั้ง 3 กระบวนการดังกล่าวจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน กล่าวคือ ถ้าจะพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพจะต้องพัฒนากระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษาควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (เชษฐพงษ์ สินทร์พย์, 2542)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียน

การสอน อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนั้นนโยบายการปฏิรูป การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมาย และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิรูปด้าน หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งแนวทาง ในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตจริงเหมาะสมกับความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในโรงเรียนที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถ จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนิเทศภายในต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งด้าน ความคิดเห็น และการกระทำผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีประสบการณ์ ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม ความต้องการของหลักสูตร สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร และคณะครูร่วมมือกันค้นหาหรือสืบข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในจะทำให้ครูรู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และทำให้มีบรรยากาศ การนิเทศเป็นกันเอง รู้ปัญหา หาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุด และสามารถติดตามผลได้ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา โดยส่วนรวมกำหนดให้การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง อย่างต่อเนื่อง ถูกต้องและครบกระบวนการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป และถือเป็นหน้าที่โดยตรงของ ผู้บริหารที่จะต้องหาทางแก้ไขและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และเกิดความร่วมมือร่วมใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

การนิเทศภายในแบบสอนแนะ (Coaching) หรือการเป็นการนิเทศที่เน้นการพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของครู การนิเทศแบบนี้จัดเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำอย่างเป็นทางการและ/หรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทำการสอนได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การนิเทศแบบนี้จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ซึ่งการสอนงานที่ดีจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีความพร้อม โดยเป็นความพร้อมของทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัว ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องมีการตกลงยอมรับร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้ได้รับการนิเทศ โดยการนิเทศการสอนงานจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นสำคัญ อัญชลี ธรรมะวิริกุล (2552) และอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550) กล่าวว่า การสอนงานจัดเป็นกระบวนการ อย่างหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือ ผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือมีความคาดหวังให้เกิดขึ้น โดยจะต้องตกลงกันระหว่างหัวหน้างานและ ลูกน้องที่จะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน ทั้งนี้ การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการ ปฏิบัติงานของลูกน้องในปัจจุบันแล้ว การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีศักยภาพที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต การสอนงานจึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี หรือทางบวกกับตัวลูกน้อง และหัวหน้างานโดยตรง

การพัฒนาแนววิถีการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรในรูปแบบโรงเรียนที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) อย่างหลากหลายรูปแบบในบริบทต่าง ๆ ของแต่ละประเทศที่ตื่นตัวเพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทัน จะพบว่า การให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนนั้น จะเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียน การสอนและการประเมินผลผู้เรียน ให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม และเป็นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

จะกล่าวได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพครูที่มีความรู้ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูจากวัฒนธรรมแบบเดิมที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยวมาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครู

และทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดสังคมแห่งความรู้ที่อาศัยความร่วมมือเป็นฐานในการปรับตัว และสรรสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนที่ทำให้เกิดการปรับปรุงทักษะ เจตคติ ความเข้าใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานของครู และกลุ่มครูพัฒนาจากการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนในที่สุดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545) และปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะค่อย ๆ กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพของผลผลิตของโรงเรียน และสร้างสรรค์ให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่อยู่แล้วมีความสุขทั้งของนักเรียน ครู และผู้บริหาร วิจารย์ พานิช (2554) และรายงานการประชุมวิชาการอภิวัดฒนาการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย ยังได้เสนอแนะว่าแนวทางแก้ปัญหาการพัฒนาครูประจำการนั้น โรงเรียน สถานศึกษา จำเป็นต้องส่งเสริมบุคลากรของตนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยให้ครูรวมตัวกันเรียนรู้จากการพัฒนา งานประจำของตน ทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จากการลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน ในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่องเช่นนี้เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยทำให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทิศนา แคมมณี (2557) ถือเป็น การปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษาที่ถือว่าโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ในการปรับเปลี่ยน เพราะโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นหน่วยหลักของการจัดการเรียนการสอน และเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ภายใต้การมีสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา (สถาบันการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 25577)

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีจำนวนทั้งสิ้น 85 โรงเรียน หากแบ่งตามจำนวนนักเรียนจะสามารถแบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 2) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ 3) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง และ 4) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นหน่วยงานการศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมด้วยผู้สอนในโรงเรียนจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการของการนิเทศ แต่ในบริบทที่เป็นปัจจุบันพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนยังไม่ชัดเจน โดยส่วนใหญ่มักเป็นการสนทนาหรือเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแง่ของการพัฒนางานด้านอื่น ๆ เป็นส่วนใหญ่ หากบุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสร่วมวางแผนและจัดการนิเทศจากผู้มีประสบการณ์ในโรงเรียน รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่ให้บทบาทกับศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา อีกประการหนึ่งครูเป็นเพียงผู้รับการนิเทศ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น นั่นอาจเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน ดังนั้นการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

จากแนวความคิดนี้ผู้วิจัยเห็นว่า จึงสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของครู ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพของครูผู้สอนให้มีมาตรฐานด้านมาตรฐานความรู้ และมาตรฐานประสบการณ์ปฏิบัติการสอนและประสบการณ์วิชาชีพจนประสบความสำเร็จต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เป็นอย่างไร
2. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 สามารถนำแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ไปพัฒนาการนิเทศภายในที่มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยศึกษาจากตำราเอกสารทางวิชาการ และนักวิชาการวิเคราะห์ และสังเคราะห์การนิเทศภายในแบบสอนแนะได้เป็น 4 ขั้นตอน เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยนำมาประกอบเป็นแนวทางการนิเทศ ดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 2) การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3) ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานของกรนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 4) การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1.2 แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (ครรชิต พุทธิโกษา, 2554 ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557 ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ, 2557 ; วิจารณ์ พานิช, 2554 ; ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553 ; มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, 2557 ; สิวรี พิศุทธิ์สินธพ, 2554 ; Hord, 1997)

1.2.1 การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.2.2 การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2.3 การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล

1.2.4 การเปิดใจและร่วมมือ

1.2.5 การสร้างเครือข่าย

2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ มีขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยศึกษาจากประชากรในการวิจัย คือ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 198 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,031 คน รวม จำนวน 3,229 คน จากจำนวนโรงเรียน 85 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 131 คน และครูผู้สอน จำนวน 341 คน รวม 472 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่เปิดตาราง โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.1 ใช้จำนวนรวมของโรงเรียนแต่ละขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม ทำการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.2 จากขนาดโรงเรียนที่สุ่มได้ จำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 131 คน และครูผู้สอน 341 คน

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 131 คน และครูผู้สอน จำนวน 341 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 2 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากการศึกษาดูงานวิธีการปฏิบัติที่ดี ด้านการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการทำวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศภายในและแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ให้ได้กระบวนการเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษา โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ; วัชรรา เล่าเรียนดี (2550) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ; Cogan (1973) ; Goldhammer (1993) และ Harris (1985) การนิเทศภายในมีองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่ 1) วางแผนการนิเทศ 2) ดำเนินการนิเทศ 3) ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน 4) สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

2. แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ ครรชิต พุทธิโกษา (2554) ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ; วิจารย์ พานิช (2554) ; ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ; มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ; สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2554) และ Hord (1997) ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล 4) การเปิดใจและร่วมมือ 5) การสร้างเครือข่าย

3. บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประกอบไปด้วย บริบทด้านการนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33





1. การพัฒนาแนวทาง หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ตลอดจนถึง หลักการ วิธีการ แนวคิด ทฤษฎีให้เป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์
2. การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานและการดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนในการแนะนำช่วยเหลือให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์

จากโรงเรียนทุกฝ่าย เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ หมายถึง การสำรวจปัญหา การจัดการระบบข้อมูล การวิเคราะห์ผลการเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำรวจการใช้อุปกรณ์และการประเมินผลการจัดการศึกษาที่ดำเนินการ ที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศการสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานการนิเทศ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศ ที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง กระบวนการประเมินสภาพการทำงาน ผลงานที่ได้ดำเนินการไปว่าบรรลุตามจุดหมายเพียงใด มีการดำเนินตามแผนที่วางไว้หรือไม่เพื่อจะได้อบรมข้อมูลที่เป็นแนวทางในการแก้ไขจุดบกพร่องต่อไป ที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม

3. การนิเทศภายในแบบการสอนแนะ หมายถึง เป็นการสอนงานครู โดยผู้สอนงานอาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูที่รับผิดชอบการนิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศสอนงานจะต้องให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครูและผู้สอนงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน อย่างไรก็ตามการที่จะ Coaching ได้ดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงาน

4. องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ หมายถึง กระบวนการของการนิเทศแบบสอนแนะ มี 4 องค์ประกอบคือ 1) การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 2) การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 3) การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน 4) การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

4.1 ด้านการวางแผนการนิเทศ หมายถึง การเตรียมการนิเทศโดยกำหนด รายละเอียดของการนิเทศเป็นแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในลักษณะของปฏิทินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล การสรุปและสะท้อนผลผลการนิเทศ

4.2 ด้านการปฏิบัติการสอนแนะ หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศตามแผนและปฏิทิน การนิเทศภายในที่ได้กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการนิเทศ

4.3 การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงาน โดยมีการประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งก่อนการนิเทศ และหลังการนิเทศ มีการสรุปผลการประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดระยะเวลาในการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

4.4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ หมายถึง การนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานสรุป และเผยแพร่ผลการนิเทศอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม

5. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภาวะผู้นำร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้ร่วมและพัฒนาวิชาชีพ มีชุมชนกัลยาณมิตรการบริหารจัดการชุมชนที่ดี จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

6. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึงการปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในโดยนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เข้ามาใช้ขับเคลื่อนในกระบวนการนิเทศภายใน

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

8. ครูปฏิบัติงานวิชาการ หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

9. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 กำหนดขนาดโรงเรียนตามหลักเกณฑ์กำหนดจำนวนตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สนับสนุนการอนที่สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จำแนกได้ดังนี้

9.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 500 คน

9.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ที่มีจำนวนนักเรียน ระหว่าง 501-1,500 คน

9.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่มีจำนวน นักเรียนตั้งแต่ 1,501-2,500 คน

9.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่มีจำนวน นักเรียนตั้งแต่ 2,501 คนขึ้นไป

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษามัธยมศึกษา พื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ทั้งหมด 85 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ ทั้งหมด 17 อำเภอ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายใน
 - 1.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 ความหมายของการนิเทศภายใน
 - 1.3 วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน
 - 1.4 หลักการนิเทศภายใน
 - 1.5 กระบวนการนิเทศภายใน
2. การสอนแนะ
 - 2.1 ความหมายการสอนแนะ
 - 2.2 ความสำคัญของสอนแนะ
 - 2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้สอนแนะ
 - 2.4 คุณลักษณะของผู้สอนแนะ
 - 2.5 หลักการของการสอนแนะ
3. การนิเทศภายในแบบสอนแนะ
 - 3.1 ความหมายการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
 - 3.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ
 - 3.3 กระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
4. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community :
PLC)
 - 4.1 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 4.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 4.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 4.4 องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5. แนวทางและการพัฒนาแนวทาง
 - 5.1 ความหมายของแนวทาง
 - 5.2 ความหมายของการพัฒนา
6. บริบทด้านการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายใน

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

การนิเทศเป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง บริการ การให้ความร่วมมือ และการประสานงานให้บุคคลที่ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่าน ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษา ในการแนะนำครูหรือบุคคลอื่นที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ให้ความรู้วิธีการเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพการศึกษา (Professional Growth) ช่วยในการพัฒนาครู (Development of Teachers) ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Selection and Vision of Educational Objectives) ช่วยปรับปรุงเนื้อหาการสอน (Materials of Instruction) ปรับปรุงวิธีสอน (Methods of Teaching) และช่วยปรับปรุงการประเมินผลการสอน (Evaluation of Instruction)

Harris (1985) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่เกิดในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียนมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการสอนเป็นสำคัญ

Glickman (1981) ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู (Direct Assistance to Teachers) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) การให้บริการเสริมวิชาการ (In Service Training) การพัฒนากลุ่ม (Group Development) และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

พรทิพย์ เตียวพานิชย์กิจ (2549) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจ สามารถพัฒนาตนเอง และสามารถปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

สุกานดา ตปนียางกูร (2549) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทางวิชาการที่จะให้การศึกษาบรรลุตามปรัชญาและเป้าหมายอันพึงประสงค์ เพราะงานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่จะช่วยปรับปรุง แก้ไข ริเริ่ม โดยใช้เทคนิคและบริบททางสังคม เป็นแรงจูงใจ 10 และกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการนิเทศและมนุษยสัมพันธ์เข้าช่วย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเจริญงอกงาม ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

กิติมา ปรีดีดล (2551) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายที่วางไว้

นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2552) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความร่วมมือและประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนา เพื่อปรับปรุงคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครู อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

2. ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในมีความหมายกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามความรู้ประสบการณ์ และทักษะของแต่ละของแต่ละบุคคลซึ่งมีผู้อธิบายความหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

Spears (1967) การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการ ปรับปรุง การเรียนการสอนของครูโดยการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็น กระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครูและมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูให้ช่วยเหลือตนเองได้

Harris (1985) การนิเทศภายในหมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อ บุคลากรหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินงาน การเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

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

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

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

สงัด อุทรานันท์ (2550) ได้ให้ความหมายของการนิเทศในไว้ว่า การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ในการพัฒนาคุณภาพของครู และบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์จิตใจ และสติปัญญาให้เต็มตามวัยและศักยภาพ สรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกระบวนการกำกับติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการให้คำปรึกษา ชี้แนวทาง การแนะนำ ส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหาร ครูผู้สอน และจัดกิจกรรมให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีผลสัมฤทธิ์ที่น่าพึงพอใจในการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายอยู่พฤติกรรมของผู้เรียน ให้เป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์

วัชรรา เล่าเรียนดี (2553) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการของบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีจุดประสงค์และวิธีการที่ชัดเจน รูปแบบการนิเทศมีหลายวิธี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนิเทศขึ้นอยู่กับการดำเนินการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

ตลอดเวลา มีการร่วมมือกันวางแผน ร่วมมือกันแก้ปัญหา ตัดสินใจ และดำเนินการร่วมกันตามลำดับขั้นตอนที่สามารถตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงได้ตลอดกระบวนการจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในแต่ละโครงการ

จากแนวคิดที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการนิเทศภายในไว้ นั้นสรุปความหมายการนิเทศภายในได้ดังนี้ การนิเทศภายใน หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา โดยการชี้แนะ การแนะนำ และการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะทำได้มาซึ่งคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายของการศึกษา

3. วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน

วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน เป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนมีผู้ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในไว้หลายลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

Adam และ Frank (1966) ได้นำเสนอความมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า เพื่อช่วยให้ครูรู้จักคิดค้นวิธีทำงานด้วยตนเอง สามารถที่จะนำตนเองและตัดสินปัญหาของตนเองได้ เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจในอาชีพ เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ และสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงปรัชญาและความต้องการของการศึกษา

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

กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้นำเสนอเป้าหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ และด้านการจัดกิจกรรม ชุมชนสัมพันธ์

ชาญชัย อาจินสมजार (2546) ได้นำเสนอเป้าหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในเป็นการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนช่วยให้ครูได้ทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้นำเสนอวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาคุณภาพนักเรียน สร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน คือ เป็นการนิเทศเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู พัฒนางานโดยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานของตนเอง ประเมินตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาให้ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นอยู่เสมอด้วยตนเอง

4. หลักการนิเทศภายใน

นักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

Burton และ Bruckner (1965) ได้ให้หลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้ คือ การนิเทศควรฝึกความถูกต้องตามหลักวิชาการ คือ ความเป็นไปตามค่านิยมความเป็นจริง ตามหลักเกณฑ์ควรมีวิวัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือ และกลวิธีโดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน การนิเทศควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ คือเป็นไปอย่างมีลำดับเป็นระเบียบในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้ การนิเทศควรเป็นประชาธิปไตยคือ เคารพในตัวบุคคลคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเปิดโอกาสมีส่วนร่วม (ใช้อำนาจให้น้อยที่สุด) และการนิเทศควรเป็นการสร้างสรรค์ คือ การแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออกและพัฒนาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด

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

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน การนิเทศภายในจึงต้องผ่านครูบุคลากรอื่นทางการศึกษาเพื่อจะไปสู่นักเรียน หลักการนิเทศภายในจึงมุ่งที่ครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น หลักการนิเทศภายในก็คือ พฤติกรรมของครูมีผลต่อพฤติกรรมนักเรียน หากครูได้แสดงถึงความรู้ความสามารถและมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมแล้วคุณภาพของนักเรียนก็จะดีควบคู่ไปด้วย

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและ

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

สรุปได้ว่า หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียนก็คือ ผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนในกระบวนการ นิเทศ กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเกิดจากความร่วมมือของคณะครูทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในโรงเรียน และการนิเทศต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู และการนิเทศการศึกษาควรมีการบริหารเป็นกระบวนการเชิงระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ถือหลักการมีส่วนร่วม ในการทำงานมีความเป็นประชาธิปไตย มีการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจาก การเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริม วิชาชีพครูให้มีความรู้สีกฎภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเองพร้อมที่จะรับ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. กระบวนการนิเทศภายใน

สิ่งสำคัญยิ่งในการนิเทศการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็คือ การพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่เปิดใจกว้างสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับในความสำคัญของบุคคลและสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ การพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษาเป็นการกระทำที่มีแบบแผน มีลำดับขั้นตอน มีระบบ มีขั้นตอน ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึง การพัฒนาแนวทางการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

Goldhammer และคณะ (1980) การพัฒนาแนวทางการนิเทศศึกษามี ดังนี้

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

Harris (1985) ได้นำเสนอแนวทางการนิเทศการศึกษา ซึ่งนำมาจากแนวคิดเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานของ Allen และ Loomis กระบวนการนิเทศศึกษาดังกล่าวมีชื่อเรียก โดยย่อว่า POLCA มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของ งานพัฒนาวิธีดำเนินการ กำหนดการ และคาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการ และวางโครงการ

2. การจัดโครงสร้างของการดำเนินงาน โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ วางโครงการของหน่วยงานและพัฒนานโยบายต่าง ๆ

3. บทบาทในฐานะผู้นำ โดยดำเนินการการวินิจฉัยสั่งการการคัดเลือก ตัวบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรทำงานลงมือปฏิบัติงาน การสาธิตในการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือการติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

4. การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงานโดยการพิจารณามอบหมายงานให้ ความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากร ออกจากงาน การตักเตือน และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน

5. การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานวัดผล การปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001) นำเสนอขั้นตอนการนิเทศ การสอนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมร่วมกับครูก่อนการสังเกตการสอน ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครู เพื่อพิจารณารายละเอียดก่อนการสังเกตการสอนของครู เกี่ยวกับเหตุผลและจุดมุ่งหมายของ การสังเกตต้องการให้เน้นการสังเกตในประเด็นใดเป็นพิเศษ วิธีการและรูปแบบการสังเกตที่จะ นำไปใช้เวลาที่ใช้ในการสังเกต และกำหนดเวลาที่ใช้ในการประชุมหลังการสังเกต

2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นการติดตามพฤติกรรมการสอนของครู ในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่กำหนด ผู้สังเกตอาจใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้

3. การวิเคราะห์ติดตามผลการสังเกตการสอน และพิจารณาวางแผนการประชุม ร่วมกับครูผู้นิเทศหลังจากได้สังเกตการสอนและได้รับข้อมูลของครูมาแล้ว ให้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ กำหนดความถี่ตัวแปรบางตัวที่ได้กำหนดไว้จำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น รวมทั้งค้นหาตัวแปรบางตัว ที่เกิดขึ้นใหม่ จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้นิเทศวางตัวเป็นกลาง และให้ดำเนินการแปลความหมายของข้อมูล

4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน ผู้นิเทศจัดประชุมเพื่อเป็นการ ให้ข้อมูลย้อนกลับและร่วมกันอภิปราย ซึ่งผลที่ได้รับจากการอภิปรายร่วมกัน ครูผู้สอนสามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการสอนได้

5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน

กรรทง จีรเดชากูล (2550) ได้กล่าวถึงกระบวนกรนิตศกยในโรงเรียน
องค์ประกอบดังนี้

1. มีระบบข้อมูลและสรสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนนิตศกยในโรงเรียน
2. มีระบบกรวางแผนนิตศกยอย่างมียุทธศสตร์
3. ระบบกรจัดการที่เน้นกรพัฒนาคูและนักเรียน
4. มีระบบกรติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงานคู
5. มีระบบเผยแพร่และขยายผล

วัชรก เล่าเรียนดี (2553) ได้นำเสนอกระบวนกรนิตศกยในโรงเรียน
ที่เป็นกรปรับปรุงและพัฒนกรจัดการเรียนกรสอนในชั้นเรียนโดยตรงได้ ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิตศกและผู้รับกรนิตศก (ครูหรือคณะครู)
เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจปรับปรุงและพัฒนา นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนกรปฏิบัติ
ให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทรบเพื่ออนุมัติกรดำเนินกร

2. ให้ความรู้หรือแสวงหความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และกรจัดฝึกรวมเชิง
ปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตกรสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอน
และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สนใจ

3. จัดทำแผนกรนิตศก กำหนด วันเวลา ที่จะสังเกตกรสอน ประชุม
ปรึกษาหรือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบกรณ์

4. ดำเนินกรตามแผนโดยครูและผู้นิตศก แผนกรจัดการเรียนรู
และแผนกรนิตศก สรุปและประเมินผลกรปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

สำนักงนคณะกรรกรการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (2550) ได้นำเสนอกระบวนกรนิตศก
ภายใน ดังนี้

1. กรประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา
3. กรหาแนวทงเลือกเพื่อพัฒนา
4. กรลงมือปฏิบัติ
5. กรติดตามประเมินผลและปรับปรุง
6. กรเผยแพร่ขยายผล

กรทรวงศึกษกร (2553) ได้กล่าวถึงกรนิตศกเพื่อกรพัฒนาระบบกรนิตศก
ภายในโรงเรียนมาตรฐานสากลไว้ว่า กรนิตศกภายในโรงเรียนถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้ง
ความร่วมมือระหว่างคณะครูและบุคลากรทงการศึกษ เนื่องจกกรนิตศกภายในโรงเรียนเป็น
กระบวนกรทำงานร่วมกันของคณะครูและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่กรพัฒนาหลักสูตรและกรเรียน

การสอน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศด้านคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานการจัดการศึกษาทุกด้าน บุคคลภายนอกโรงเรียนไม่สามารถรับรู้ข้อมูลและสารสนเทศดังกล่าวได้ บุคลากรทุกคนจึงต้องช่วยเหลือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้สอดคล้องกับข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ปรากฏ โดยมีแนวทางดำเนินการสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ตลอดจน กิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพ เป็นพลโลก และส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนให้ จัดทำแผนกลยุทธ์และจัดทำพันธะสัญญากับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางการศึกษา ทั้งของโรงเรียนและของบุคลากรอย่างชัดเจนจน ถ่องแท้ทุกมาตรฐานเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างกัน

2. การส่งเสริมให้โรงเรียนใช้ข้อมูลและสารสนเทศด้านคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนในการวางแผนการนิเทศ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในการจัดแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งสู่ ความเป็นมาตรฐานสากล

3. การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาระบบการบริหาร และการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมทางการศึกษารอบด้านเพื่อมุ่งสู่ การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยมีการประสานความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อร่วมมือกันให้ความช่วยเหลือพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น

4. จัดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล โดยการร่วมมือกับคณะนิเทศเฉพาะ เพื่อกระตุ้นและเร่งรัดให้โรงเรียนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเตรียมรับการประเมิน เพื่อรับรองมาตรฐานโรงเรียนมาตรฐานสากล

5. การส่งเสริมให้โรงเรียนมาตรฐานสากลร่วมมือกันภาคีเครือข่ายในการจัด กิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาครู และการศึกษาดูงานแหล่งการเรียนรู้ ต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดประสบการณ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้กำหนดไว้ขั้นตอนเกี่ยวกับการ ดำเนินงานการนิเทศ ของงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้ของ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1. วิเคราะห์ภาระงาน จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเทศ และการจัดการเรียนการสอน

2. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรับการนิเทศการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

3. จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน

4. ดำเนินการนิเทศ กำหนดวิธีการ แนวทางการนิเทศ สร้าง แสวงหาเครื่องมือ นวัตกรรม เพื่อดำเนินการนิเทศการศึกษาและการเรียนการสอน

5. ติดตามและประเมินผลการนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน นำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบนิเทศและกระบวนการเรียนรู้ในคราวต่อไป

6. สรุป รายงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ได้กล่าวถึง แนวทางการนิเทศเพื่อส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็งไว้ว่า การนิเทศเพื่อส่งเสริม การนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบระหว่าง บุคคลภายนอกกับบุคคลภายในสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีกระบวนการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการนิเทศภายใน สถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย

1. การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ เป็นการจัดการกระทำข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และสามารถดึงเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ในการวางแผน และพัฒนาได้อย่างทันที่ตรงตามความต้องการของสภาพปัจจุบันและปัญหาอย่างแท้จริง อันได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา เช่น ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ ข้อมูลการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน อีกทั้งต้องทำรายงานผลทั้งเอกสารและออนไลน์อีกด้วย

2. การวางแผนการนิเทศ เป็นการสร้างความตระหนักให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยสร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรเพื่อให้เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมระบบการนิเทศและการสร้างสื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการนิเทศ

3. การดำเนินการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา เป็นการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษานิเทศ ติดตาม ตามแผนการนิเทศ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา

4. การติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงาน เป็นการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาในด้านกระบวนการนิเทศ ด้านการจัดการเรียนรู้ ของครู มีการสรุปและรายงานผลการนิเทศและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศต่อไป

5. การเผยแพร่และขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เป็นการถอดบทเรียน การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยประกาศขิดชูเกียรติสถานศึกษาที่มีผลการ ดำเนินงานนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ และทำการเผยแพร่ มีการประกวดนวัตกรรม สังเคราะห์ นวัตกรรมเผยแพร่ นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษากระบวนการดำเนินงานการนิเทศภายใน สรุปได้ดังภาพประกอบ 2



<p>กระทรวงศึกษาธิการ (2550)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนการนิเทศ 2. การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ 3. การปฏิบัติการณ์นิเทศ 4. การสร้างขวัญและกำลังใจ 5. การประเมินผลการณ์นิเทศ 	<p>ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ 2. การวางแผนการนิเทศ 3. การดำเนินการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา 4. การติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงาน 5. การเผยแพร่และขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
<p>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์ภาระงาน จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเทศและการจัดการเรียน การสอน 2. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรับการนิเทศ การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของ สถานศึกษา 3. จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและ การจัดการเรียนการสอน 4. ดำเนินการนิเทศ กำหนดวิธีการ แนวทางการนิเทศ สร้าง แสวงหาเครื่องมือนวัตกรรม เพื่อดำเนินการ นิเทศการศึกษาและการเรียนการสอน 5. ติดตามและประเมินผลการณ์นิเทศการศึกษาและการ จัดการเรียนการสอน นำผลการประเมินไปกำหนดแนว ทิศทางการพัฒนาระบบนิเทศและกระบวนการเรียนรู้ใน คราวต่อไป 6. สรุป รายงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อหน่วยงาน ต้นสังกัด สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 	<p>Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การประชุมร่วมกับครูก่อนการสังเกตการสอน 2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน 3. การวิเคราะห์ติดตามผลการสังเกตการสอน และพิจารณา วางแผนการประชุมร่วมกับครูผู้นิเทศหลังจากได้สังเกตการ สอน
<p>Goldhammer และคณะ (1980)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การประชุมสัมมนาก่อนการสังเกต (Pre- observation conference) 2. การสังเกต (Observation) 3. การวิเคราะห์และกลยุทธ์ (Analysis and strategy) 4. การประชุมสัมมนาการนิเทศ (Supervision conference) 5. การวิเคราะห์ภายหลังการประชุมสัมมนา (Post-conference analysis) 	<p>กรองทอง จิระเชชากุล (2550)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายใน โรงเรียน 2. มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 3. ระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน 4. มีระบบการติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงานครู 5. มีระบบเผยแพร่และขยายผล
	<p>Harris (1985)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนในการปฏิบัติงาน 2. การจัดโครงสร้างของ การดำเนินงาน 3. ดำเนินการในฐานะผู้นำ 4. การควบคุมการปฏิบัติงาน 5. ตรวจสอบ
	<p>วิจิรา เล่าเรียนดี (2553)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ 3. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วันเวลา 4. ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ

ภาพประกอบ 2 สรุปกระบวนการดำเนินงานการนิเทศภายใน

การสอนแนะ

1. ความหมายการสอนแนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550) ให้ความหมายของการสอนแนะว่า การสอนแนะจัดเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงานนั้น ๆ

ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการ หรือมีความคาดหวังให้เกิดขึ้น โดยจะต้องตกลงกันระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง ทั้งนี้ การสอนแนะนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual Performance) ดังนั้น การสอนแนะจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการดูแลเอาใจใส่ลูกน้องตั้งแต่ลูกน้องเข้ามาทำงานกับตนเอง จนกระทั่งลาออกไปเพื่อให้ลูกน้องมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวที่ดีขึ้น

ในปัจจุบันแล้วการสอนแนะยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันนำมาซึ่งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต การสอนแนะจึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี หรือทางบวก (Positive Change) กับตัวลูกน้องและหัวหน้างานโดยตรงนอกจากนี้ การสอนงานยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้า และลูกน้อง หรือที่เรียกว่าการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ที่หัวหน้างานใช้ในการแจ้งและรับฟังสิ่งที่คาดหวังและต้องการจากลูกน้อง อีกทั้งยังเป็นช่องทางหนึ่งในการสอบถามถึงสถานะปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานรวมทั้งเป็นโอกาสอันดีที่หัวหน้างาน และลูกน้องร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

สุพรรณิ ชื่นคำ (2556) กล่าวไว้ว่า การสอนแนะ คือ วิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคล โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น ๆ หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติการสอนแนะลูกน้องของตนเอง การสอนแนะเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตน ทั้งนี้จะเรียกผู้สอนงานว่า “Coach” ส่วนผู้ที่ถูกสอนแนะโดยปกติแล้วจะเป็นลูกน้องที่อยู่ภายในทีมหรือกลุ่มงานเดียวกันเรียกว่า Coachee การสอนแนะเป็นวิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลได้ โดยการเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้นหรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้จากความหมายของการสอนแนะที่มีนักการศึกษากล่าวไว้

กล่าวโดยสรุป การสอนแนะหรือการสอนงาน คือ เป็นการสอนงานของครูโดยผู้สอนงานอาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ

สอนงานจะต้องให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครูและผู้สอนงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน อย่างไรก็ตามการที่จะ Coaching ได้ดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอน

2. ความสำคัญของการสอนแนะ

การนิเทศสอนงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะเป็นคนคอยแนะนำคอยให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการสอนแนะไว้ดังนี้

วีณา ก๊วยสมบูรณ์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศสอนงานจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูตระหนักว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำเป็นต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู

ศศวรรณ เทศศรีเมือง (2535) วิธีการในการพัฒนาครูประจำการได้นั้นมีหลากหลายมาก ซึ่งต่างมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงการสอนของครูแตกต่างกันไปวิธีการที่ถือว่ามีประสิทธิภาพและช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืนวิธีหนึ่ง คือ การสอนงาน เนื่องจากสามารถทำให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ จากที่ได้ศึกษาความสำคัญของการสอนแนะจากนักการศึกษาพอสรุปได้ว่า การสอนแนะ คือ เทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญสำหรับผู้ที่เป็นหัวหน้า หรือผู้ที่ต้องให้คำปรึกษากับลูกน้อง เทคนิควิธีการสอนงานด้านต่าง ๆ ของผู้สอนงานนั้นจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติและบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่วางไว้ได้ในที่สุด

จากที่ได้ศึกษาความสำคัญของการสอนแนะจากนักการศึกษาพอสรุปได้ว่า การสอนแนะ คือ เทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญสำหรับผู้ที่เป็นหัวหน้า หรือผู้ที่ต้องให้คำปรึกษากับลูกน้อง เทคนิควิธีการสอนงานด้านต่าง ๆ ของผู้สอนงานนั้นจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติและบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่วางไว้ได้ในที่สุด

3. บทบาทหน้าที่ของผู้สอนแนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550) ได้สรุปไว้ว่า การเป็น Coach ถือได้ว่าเป็นผู้หนึ่งที่จะช่วยพัฒนาความรู้และความสามารถของผู้ถูกสอนงาน ให้สามารถบริหารจัดการงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหัวหน้างานที่สามารถเป็น Coach ได้นั้นจะต้องสวมบทบาทหรือสวมหมวกหลายใบที่ไม่ใช่เพียงแค่บทบาทของการสอน หรือ Coach ลูกน้องเท่านั้น ซึ่งบทบาทของ Coach มีดังนี้

1. บทบาทในฐานะเป็น “นักฝึกอบรม”

2. บทบาทในฐานะเป็น “นักพัฒนา/นักเปลี่ยนแปลง”
3. บทบาทในฐานะเป็น “ผู้ให้คำปรึกษา”
4. บทบาทในฐานะเป็น “นักจิตวิทยา”
5. บทบาทในฐานะเป็น “นักแก้ไขปัญหา”
6. บทบาทในฐานะเป็น “นักคาดคะเน”
7. บทบาทในฐานะเป็น “นักคิด/นักประดิษฐ์”
8. บทบาทในฐานะเป็น “นักปฏิบัติ”

4. คุณลักษณะของผู้สอนแนะ

ในโลกของการทำงานปัจจุบันหัวหน้างานไม่สามารถประสบความสำเร็จจากการทำงานได้ลำพังเพียงคนเดียว ความสำเร็จของหัวหน้างานจะต้องเกิดจากการร่วมแรง ร่วมมือและร่วมใจของลูกน้อง ลูกน้องจึงถือได้ว่าเป็นผู้ว่ามีบทบาทสำคัญที่มีส่วนผลักดันให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น หัวหน้างานทุกคนจึงเสาะแสวงหาลูกน้องที่มีทักษะและความรู้เพียงพอที่จะแบ่งเบาภาระหัวหน้าได้ ทั้งนี้ลูกน้องที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกมาอย่างดีแล้วไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะเก่ง และมีฝีมือตลอดไป หากหัวหน้างานไม่เคยสอนหรือคิดวางแผนที่จะพัฒนาลูกน้องของตนเลย

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศสอนแนะ (Coach) ควรมีพื้นฐานลักษณะนิสัยที่ดี ดังต่อไปนี้

1. การยอมรับความจริง
2. เห็นอกเห็นใจ
3. มองโลกในแง่ดี
4. กระตือรือร้น
5. ให้โอกาส
6. ยืดหยุ่น
7. มั่นใจในตนเอง
8. กล้ารับผิดชอบและรับชอบ
9. มีวิสัยทัศน์

Coach ที่ควรหลีกเลี่ยง ดังต่อไปนี้

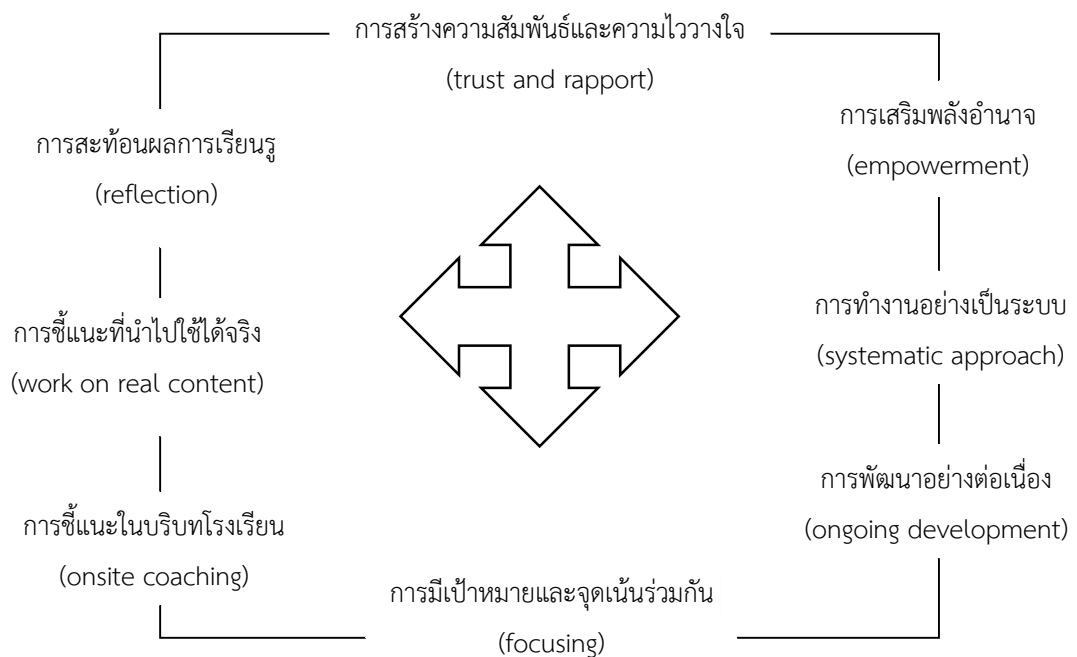
1. ไม่ไว้วางใจ
2. ขี้รำคาญ
3. เอาแต่ใจ
4. ถือตัว
5. ชอบเปรียบเทียบ

6. รอไม่ได้
7. ไม่มั่นใจ
8. ไม่หวังดี
9. ไม่รีบร้อนชอบผัดวันประกันพรุ่ง

กล่าวโดยสรุปคุณสมบัติของ Coach ที่ดีจะต้องมีภาระหน้าที่ในการบริหารทั้งงานตนเองและการบริหารลูกน้องที่ตนต้องรับผิดชอบดูแล เพื่อให้การทำงานบรรลุถึงเป้าหมายที่หน่วยงานหรือองค์กรได้กำหนดไว้ การทำงานของบุคคลและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

5. หลักการของการสอนแนะ

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552) ได้สรุปหลักการของการนิเทศแบบสอนแนะ ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงหลักการของการนิเทศแบบสอนแนะ

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้มีส่วนสำคัญที่ทำให้ การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ
2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพา

ความสามารถของตนเองได้เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (Self-Directed) ได้ ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรกจนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวครูออกมาแล้วผู้ชี้แนะก็คืนพลังนั้นให้แก่ครูไป ให้ครูได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนาจนได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ในระยะแรกครู อาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน ครอบคลุมทั้งความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการชี้แนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในโลกของการพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้นนักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผน วางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

6. การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite Coaching) การปฏิบัติชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของโรงเรียน การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึกเข้มข้น เป็นการช่วยให้ครูเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผินไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมาก โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงานการชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน

7. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work On Real Content) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียน จึงมีข้อจำกัดตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลา การพบปะครูในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริงได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นขั้นเป็นตอนไม่เสียเวลาไปกับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review and Reflection) การสะท้อนผลการดำเนินงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การชี้แนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การชี้แนะแบบมองย้อนสะท้อนผลการทำงาน(Reflective Coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน และพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

กล่าวโดยสรุป หลักการของการนิเทศแบบสอนแนะ คือ การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ การเสริมพลังอำนาจ การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง มีการทำงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน การชี้แนะในบริบทโรงเรียน โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงานการชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรมมีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป

การนิเทศภายในแบบสอนแนะ

1. ความหมายการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

Bloom, Castagna และ Warren (2003) กล่าวว่า การโค้ชเป็นการใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำครูไปสู่ความสำเร็จตามความปรารถนาของครูเอง การโค้ชการสอนเป็นไปเพื่อความเจริญงอกงามของครู มิใช่การประเมินความสามารถของครูโค้ชการสอนและครูมีสิทธิ์มีเสียงเท่ากับครูที่จะน่านักเรียนไปสู่ความสำเร็จโค้ชการสอน คือเพื่อนร่วมเดินทางของครู

ปรกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2555) ได้กล่าวว่า การสอนแนะจัดได้ว่าเป็น กระบวนการหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาลูกน้อง ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attribute) ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น และบทบาทที่ผู้เป็นโค้ชแสดงออกมานั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของลักษณะที่ดีเป็นความตั้งใจจริงที่จะให้ และเป็นที่ยอมรับของลูกน้อง (Trust) โค้ช (Coach) ที่ดีนั้นจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) สามารถให้พลังลูกน้องให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของตนเองโดยควรเป็นแค่กระจก เพื่อให้ลูกน้องมองเห็นตัวเองและกระตุ้นให้ลูกน้องเกิดความรับผิดชอบในเป้าหมายของตนเองโดยการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีความสุขเมื่อเห็นลูกน้องเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นโดยใช้กระบวนการพัฒนาตัวเองเพื่อเป็นโค้ชที่ดี

ยวดี เกตสัมพันธ์ (2552) ได้กล่าวว่า ลักษณะการสอนแนะเป็นกระบวนการ คือประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้อย่างดี ดำเนินการตามขั้นตอนจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการ คือ 1) การแก้ปัญหาในการทำงาน 2) พัฒนาความรู้ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน 3) การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนแนะและผู้ถูกสอนแนะในลักษณะของกลุ่มเล็ก หรือรายบุคคล (One-to-One Relationship and Personal Support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่การเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคลเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องใช้หลายวิธีการร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้

จิตตะกานต์ เทพศิริพันธุ์ (2554) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศภายในแบบสอนแนะ Coaching Technique คือ วิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญ “Coach” ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานการสอนแนะลูกน้องของตนเอง การสอนแนะเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตน ทั้งนี้จะเรียกผู้สอนงานว่า “Coach” โดยปกติแล้วผู้ที่เป็น “Coach” สามารถที่จะเป็นได้ทั้งผู้บริหารในระดับสูง (Top Management level) เช่น เป็นผู้อำนวยการในระดับกลาง (Middle Management level) เช่น ผู้จัดการฝ่ายและระดับต้น (Low Management level) หัวหน้างาน ส่วนผู้ถูกสอนแนะ โดยปกติจะเป็นลูกน้องที่อยู่ภายในทีม หรือกลุ่มงานเดียวกันเรียกว่า Coachee

สมเกียรติ ทานอก (2556) การนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง การสอนงานลูกน้องของตนเอง การสอนงานเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตน ทั้งนี้จะเรียกผู้สอนงานว่า “Coach” โดยปกติผู้เป็น Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารระดับสูง (Top Management level) เช่น ผู้อำนวยการระดับกลาง (Middle Management level) เช่น ผู้จัดการฝ่าย และระดับต้น (Low Management level) เช่น หัวหน้างาน ส่วนผู้ถูกสอนงานโดยปกติจะเป็นลูกน้องที่อยู่ภายในทีม หรือ กลุ่มงานเดียวกันเรียกว่า Coachee

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในแบบสอนแนะเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการนิเทศสอนงาน เป็นเทคนิคหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครู อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษาที่มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง

2. ความสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศแบบสอนแนะหรือการสอนงาน มิใช่การสั่งงาน แต่การสอนงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลปะ เพื่อสร้างความเข้าใจ และทักษะในงานนั้นให้เกิดขึ้น วัตถุประสงค์หลักก็คือการเปลี่ยนพฤติกรรม หรือเพื่อช่วยให้ลูกน้องมีขีดความสามารถ (Competency) ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มากขึ้น และเมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนผลก็คือผลงาน (Performance) ย่อมเกิดขึ้นในที่สุด ดังนั้นการสอนงานจึงเป็นเครื่องมือ การพัฒนา (Development Tools) ที่สำคัญอย่างยิ่งเครื่องมือหนึ่งของผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องมี

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2550) ได้สรุปถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการ Coaching มีดังนี้

ผลต่อผู้รับการสอนแนะ:

1. ทำให้เข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่งาน เป้าหมายและความต้องการหรือสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวัง
2. ทำให้มีโอกาสรับรู้ถึงสถานะและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่องค์กรทำในปัจจุบันและต้องการจะทำต่อไปในอนาคต
3. ทำให้รับรู้ถึงปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน รวมทั้งมีส่วนร่วมกับหัวหน้างานในการพิจารณาทางเลือก และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
4. ทำให้มีโอกาสรับรู้จุดแข็งหรือข้อดีของตน รวมถึงจุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. ทำให้รู้จักวางแผนและจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของงานรับรู้เทคนิคหรือวิธีการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและตามระยะเวลาที่หัวหน้างานกำหนด

6. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งพนักงานจะไม่รู้สึกว่าจะตนเองทำงานเพียงผู้เดียวหรือถูกหัวหน้างานทอดทิ้งและไม่สนใจที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงานทำงานของตน

7. เป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้ลูกน้องปรับปรุงตนเอง สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ

8. ส่งเสริมให้ลูกน้องมีคุณค่า (Value) ในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการสอนงานที่ถูกต้องตามความต้องการของลูกน้อง ช่วยตอบสนองให้ลูกน้องทำงานได้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

ผลต่อผู้สอนแนะ Coach:

1. ช่วยแบ่งเบาภาระงาน ซึ่งลูกน้องทำงานได้อย่างถูกต้องส่งมอบงานตามเวลาที่กำหนด
2. มีเวลาเพียงพอที่จะคิดพิจารณา ปรับปรุงระบบงาน ขั้นตอนและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. มีโอกาสชี้แจงจุดเด่นหรือจุดที่ต้องการให้ลูกน้องปรับปรุงการทำงาน
4. สามารถแจ้งให้ลูกน้องรู้ถึงวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) กลยุทธ์ (Strategy) และปัญหา (Goal) การเปลี่ยนแปลงการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ขององค์กร
5. มีโอกาสรับรู้ความต้องการที่ลูกน้องคาดหวัง รับรู้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานของลูกน้อง
6. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง เนื่องจากการพูดคุย ปรึกษากันมากขึ้น ซึ่งจะเป็นวิธีการหนึ่งในการลดอัตราการลาออกของลูกน้อง
7. เป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ผลักดันและสนับสนุนให้ลูกน้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนด
8. ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Working) ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม มีการร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิดหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ผลต่อองค์กรหรือสถานศึกษา:

1. องค์กรจะมีผลการปฏิบัติงาน (Organizational Performance) ที่เป็นไปตามความคาดหวังที่ต้องการ หรือมากกว่าคาดหวังที่ต้องการ
2. องค์กรมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการสอนงานทำให้เจ้าหน้าที่มีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการทำงาน กลยุทธ์ขั้นตอน วิธีการทำงาน การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร

3. กระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

สมิต สัชฌุกร (2547) กล่าวถึงขั้นตอนโดยวิธีสอนแนะ ซึ่งเรียกว่า “วิธีสอนงาน 4 ขั้น” ดังนี้

1. การเตรียม
2. การปฏิบัติให้ดู
3. การฝึกปฏิบัติ
4. การทดสอบและติดตามผล

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549) ได้กล่าวว่ากระบวนการสอนแนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง (Coaching is a Process of Helping People to Help Themselves) มีกระบวนการโดยทั่วไปตาม 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นก่อนการสอนแนะ (Pre-Coaching) ก่อนดำเนินการชี้แนะ มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกัน เนื่องจากการดำเนินการชี้แนะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (Deep Approach) ดังนั้นประเด็นที่ชี้แนะจึงเป็นจุดเล็ก ๆ แต่เข้มข้น ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง แจ่มแจ้ง ช่วยคลี่ปมบางประการให้เกิดผลในการปฏิบัติได้จริง ในกรณีการสอนกระบวนการคิด มีประเด็นมากมายที่ต้องช่วยกันขยับขับเคลื่อนไปที่ละประเด็นเช่น การใช้คำถามกระตุ้นคิด การใช้กิจกรรมที่ช่วยให้คิดได้อย่างหลากหลาย การใช้ผังกราฟิก (Graphic Organizer) มาใช้ในการนำเสนอความคิด การช่วยให้นักเรียนอธิบายกระบวนการคิดกระบวนการทำงานของตนเอง ซึ่งในประเด็นเหล่านี้ก็ยังมีประเด็นย่อย ๆ ที่ซ่อนอยู่มากมาย ทั้งผู้ชี้แนะและคุณครูแต่ละคนก็ต้องวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการชี้แนะนั้น จะชี้แนะลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

2. ขั้นการสอนแนะ (Coaching) ในขั้นของการชี้แนะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้น

คือ

- 2.1 การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะพยายามทำความเข้าใจวิถีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์ได้แก่

- 2.1.1 การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น

- 2.1.2 การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนการสอน ชิ้นงานของ

นักเรียน

- 2.1.3 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

2.2 การให้คุณครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้วชิ้นงานที่นักเรียนเพิ่มทำเสร็จเมื่อสักครู่มาใช้ประกอบการประเมิน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นสำคัญขั้นหนึ่งที่พบว่าครูไม่ได้ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนเองสอนหรือกระทำลงไปนัก แต่การที่จัดให้มีโอกาสได้ “นิกย้อนและสะท้อนผลการทำงาน” ช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง คำถามที่มักใช้กันในขั้นนี้มี 2 คำถามหลัก คือ อะไรที่ทำได้ดี จะให้ดีกว่านี้ถ้า

2.3 ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกตการทำงานและฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งผู้ชี้แนะต้องอาศัยปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าคุณครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด หากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

2.3.1 เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหา ก็จำเป็นต้องแก้ไข ปรับปรุงความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

2.3.2 เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

3. ขั้นสรุปผลการสอนแนะ (Post-Coaching) เป็นขั้นตอนที่ผู้ชี้แนะเปิดโอกาสให้คุณครูได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้ความเข้าใจอันใหม่ที่ได้รับการชี้แนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษาประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กำหนดขั้นตอนการนิเทศภายในแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการนิเทศ
2. การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ
3. การปฏิบัติการณ์นิเทศ
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ
5. การประเมินผลการณ์นิเทศ

กมลวรรณ รามเดชะ (2550) กล่าวว่า กระบวนการสอนแนะ มี 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการนิเทศ ขั้นตอนแรกของการสอนงานที่มีประสิทธิภาพก็คือ การสังเกตไม่ว่าการสอนงานของคุณจะกระทำโดยทันที หรือมีการนัดหมายเวลาและสถานที่ก็ตาม

คุณไม่ควรที่จะทำอะไรจนกว่าคุณจะเข้าใจสถานการณ์ รวมถึงตัวผู้ที่รับการสอนงาน และทักษะที่เขามีเสียก่อน วิธีที่ดีที่สุดที่จะรู้ได้คือการสังเกต โดยเป้าหมายของคุณคือการระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของคน ๆ นั้น รวมทั้งรู้ถึงผลกระทบที่พฤติกรรมของเขามีต่อเพื่อนร่วมงานและความสามารถของเขาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การสนทนาเหตุผล ขั้นตอนนี้จะเริ่มพร้อมกับการเตรียมการที่รอบคอบ ในขณะที่คุณเตรียมการ คุณควรจะทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการพูดคุยให้ชัดเจนรวมทั้งเรื่องที่คุณคิดว่าสำคัญ และผลที่จะตามมาหากว่าคุณไม่ได้พูดถึงเรื่องเหล่านี้ ผู้สอนงานที่เตรียมตัวมาดีก็ย่อมจะเป็นผู้ที่สอนงานที่ดีกว่า เมื่อคุณมีการเตรียมตัวแล้ว คุณก็พร้อมที่จะตั้งผู้ใต้บังคับบัญชาของคุณเข้ามาร่วมพูดคุย เพื่อหากกลยุทธ์ที่จะแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะกันต่อไป ในหลาย ๆ กรณี การพูดคุยจะนำไปสู่แผนการสอนงานที่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกันดังเช่น “คุณเลือกที่จะพัฒนาให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นถึงระดับที่เป็นมาตรฐานภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือคุณเลือกที่จะเสี่ยงกับการถูกเชิญให้ออก” คือตัวอย่างที่ชัดเจน แผนงานจึงเป็นสิ่งที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีการเอาใจใส่ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 3 การสอนงานอย่างจริงจัง เมื่อคุณเข้าใจคนเข้าใจสถานการณ์ และคุณมีการวางแผนแล้ว การสอนงานก็สามารถเริ่มต้นได้ การสอนงานอย่างจริงจังจะเป็นการให้ความเห็นและให้คำแนะนำในวิถีทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถรับฟังได้ รวมทั้งตอบสนองและชื่นชมในคุณค่าของมัน การให้และรับข้อมูลป้อนกลับเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งของการสอนงานอย่างจริงจัง และของการเป็นหัวหน้างาน โดยทั่ว ๆ ไปด้วย

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผล การสอนงานที่มีประสิทธิผลจะมีการติดตามผล และการสังเกตความก้าวหน้า ซึ่งจะช่วยให้แต่ละคนรักษาวិถีการปรับปรุงให้คงที่ ถ้าเขาออกนอกกลุ่มนอกทางการติดตามผลจะเป็นโอกาส ในการดึงเขากลับเข้ามา การติดตามผลอาจเป็นการถามถึงสิ่งที่ดำเนินไปด้วยดี และสิ่งใดที่ไม่โดยอาจใช้คำถามว่า “ติดขัดอะไรบ้างไหม ?” การติดตามผลจึงเป็นโอกาสที่จะชมเชยความก้าวหน้า และหาโอกาสที่จะสอนงานและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง หากต้องการปรับแผนการ ปฏิบัติ ก็ควรปรับในระหว่างการประชุมติดตามผล

ปรกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2555) ได้กล่าวว่ากระบวนการการสอนแนะ (Coaching) เบื้องต้นมีกระบวนการ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเกริ่นนำก่อนเริ่มต้น การสอนแนะ (Coaching) สามารถทำได้ตลอดเวลา แต่เพื่อให้เกิดการฝึกฝนที่เข้าใจได้ง่าย ๆ อยากให้เริ่มต้นด้วยการสอนแนะ (Coaching) แบบมีรูปแบบก่อน เมื่อท่านสามารถเข้าใจและทำได้จนเป็นธรรมชาติแล้วก็ไม่จำเป็นต้องใช้รูปแบบ การเริ่มต้นแบบนี้ก็ได้ ประโยชน์ของการเกริ่นเพื่อให้ผู้ถูกสอนแนะ (Coachee) ได้เข้าใจว่าหัวหน้าจะสอนแนะเรื่องอะไร โดยการบอกเรื่องที่จะโค้ช และจุดประสงค์ของการสอนแนะในครั้งนี้และคาดหวัง

ว่าจะเกิดอะไรขึ้น โดยให้ Coachee ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อที่เลือก อย่าให้เป็นการเข้าใจผิดว่าเราเห็นเขามีจุดอ่อน หรือจุดแข็งอาจเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป ก็ได้แต่เป็นเรื่องที่เราคิดว่าลูกน้องน่าจะพัฒนาตัวเองไปเรื่อย ๆ นั้นได้อีก จึงนำมาเป็นเรื่องที่จะใช้ Coaching การเกริ่นนำจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นทำให้ทั้ง Coach และ Coachee รู้สึกผ่อนคลาย ไม่กังวลกับเรื่องที่จะคุยกัน และสร้างความไว้วางใจในเบื้องต้นได้เป็นอย่างดีดังนั้นในฐานะโค้ช ควรเตรียมตัวเองให้พร้อม เพราะการเริ่มต้น ที่ดีก็จะทำให้กระบวนการ Coaching มีประสิทธิผลสูงขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโค้ช ควรทำให้ Coachee ได้พูดถึงความคาดหวัง ของเขาจากการ Coaching ครั้งนี้เพราะทำให้เรารู้พื้นฐาน และความสนใจของ Coachee ได้ โดยพยายามให้เป็นการถาม-ตอบ ซึ่งกันและกัน หรืออาจเล่าเป็นประสบการณ์ในงานที่ผ่านมา แต่ควรให้เกี่ยวข้องกับหัวเรื่องที่จะ Coaching กันด้วย ไม่ควรเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป เพราะอาจทำให้ Coachee รู้สึกเบื่อหน่ายได้ พยายามให้เกิดการแลกเปลี่ยนกันให้มากที่สุด ในช่วงนี้อาจถามถึงประสบการณ์ของ Coachee ในเรื่องนั้น ๆ ด้วยก็ได้ว่าเขามีความรู้สึกหรือมีความคิดเห็นอย่างไร การทำให้ Coachee แสดงความคิดเห็นได้มากเท่าไร ก็จะทำให้การเข้าสู่เนื้อหาง่ายขึ้นเท่านั้น และยังทำให้ Coachee เกิดความสนใจในเรื่องที่จะทำการ Coaching มากขึ้นไปด้วย อย่างย่ำว่าความใช้คำถามเพื่อให้ Coachee แสดงความคิดเห็นให้มาก ๆ

ขั้นตอนที่ 3 เข้าสู่เนื้อหาเริ่มต้นอธิบายความหมายของหัวเรื่องที่ใช้ในการ Coaching โดยการใช้ออกสารที่เตรียมไว้ เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันแล้วเรื่องต่าง ๆ พร้อมยกตัวอย่างประกอบที่ให้ Coachee มองเห็นตัวเอง เมื่อเทียบกับเรื่องที่เล่าว่า ตัว Coachee เองนั้น ยังไม่ได้ปฏิบัติตามในเรื่องใดบ้าง เปรียบเสมือนเป็นกระจกให้ Coachee ส่องดูตัวเอง ระหว่างนั้นก็ให้ใช้คำถามเพิ่มเติมเพื่อถามความคิดเห็นของ Coachee ให้ Coachee ได้ยกตัวอย่างเหตุการณ์ของตัวเอง (ถ้ามี) บันทึกสิ่งที่ Coachee ได้เรียนรู้หรือได้รู้สึกได้ประเด็น ดำเนินการแลกเปลี่ยนไปจนครบเนื้อหาที่ได้จัดเตรียมไว้ บันทึกเป้าหมายที่ Coachee จะนำไปปฏิบัติ โดยเน้นย้ำให้ Coachee ได้มองเห็นด้วย เพราะคนที่จะเปลี่ยนแปลง และนำไปปฏิบัติ นั้น คือตัว Coachee เองไม่ใช่ตัว Coach ช่วงนี้จะใช้เวลานานที่สุด ต้องให้แน่ใจว่า Coachee ได้เข้าใจ และมองเห็นตัวเอง พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงตัวเอง ด้วยความเชื่อมั่นในตัวเองจริง ๆ ไม่ใช่เพียงแค่ออบให้โค้ชสบายใจเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 4 สรุปโดยการ พูด-คุย ทัก ๆ ไป สรุป เนื้อหาที่ได้พูดคุยกันไป ทำให้ Coachee รู้สึกผ่อนคลายย้ำเตือนเรื่อง Coachee จะนำไปปฏิบัติ ปรับความรู้สึกให้เข้าสู่ภาวะปกติ และจบการสอนแนะ พร้อมนัดหมายครั้งต่อไป (ถ้ามีโอกาส) หัวใจสำคัญของโค้ช คือ การที่ตั้งใจพัฒนาผู้อื่น (ลูกน้อง) แต่ไม่ใช่การคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงลูกน้อง เพราะการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนนั้น ตัวน้องต้องรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเองก่อน หากโค้ชมีความคาดหวังสูงเกินไป ระหว่างการ Coaching ก็จะทำให้เหมือนบังคับให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลง ดังนั้นส่วนนี้จะต้องระวังให้ดี

แนวทางแก้ไข คือ การเตรียมตัวให้ดีในเรื่องที่จะพูด โดยการพยายามยกเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็น มุมมองแก่ลูกน้อง และใช้คำถามเป็นส่วนใหญ่เพื่อให้ลูกน้องได้พูด ได้เล่าเรื่อง ได้แสดงความคิดเห็น หากลูกน้องฟังมากกว่าพูด การ Coaching ก็ไม่ค่อยได้ผลเท่าใดนักการพัฒนาตัวเองเพื่อเป็นผู้สอน แนาะ (โค้ช) ที่ดีนั้น ควรทำความเข้าใจในคุณสมบัติเบื้องต้นของโค้ชด้วย เพื่อใช้ในการฝึกฝน เพราะโค้ชจะไม่เหมือนผู้จัดการ และความเชื่อของโค้ชก็แตกต่างจากผู้จัดการ

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557) ได้กล่าวถึง การโค้ชหรือกระบวนการสอนแนาะ ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญมากที่จะทำให้การดำเนินการชี้แนะเป็นไปได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ
2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเองเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ โดยมีเป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเองสามารถกำกับตนเอง (Self-directed) ได้ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือขาดวิธีการคิดและกระบวนการทำงานผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือ ในระยะแรก จนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยให้ค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวครูออกมาแล้วผู้ชี้แนะก็คืนพลังนั้นให้แก่ครูให้ครูได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป
3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิดการทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพที่ต่อเนื่องในระยะแรกครูอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนานตราบเท่าที่มีความรู้ใหม่ ทางการสอนเกิดขึ้นมากมายและมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการชี้แนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอนของครูจนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในโลกของการพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้น นักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วรวมก่อนนั้นวางแผน วางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

6. การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite Coaching) การปฏิบัติกรชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของโรงเรียน การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึกเข้มข้น เป็นการช่วยให้ครูเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผินเดิม ๆ (Surface Approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (Deep Approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติลงมือทำงาน การชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน

7. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work on Real Content) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกต ได้ปฏิบัติได้จริงจึงช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียนจึงมีข้อจำกัดมากกว่าตรงที่ผู้ไม่สามารถที่จะอยู่สอนงานกับครูได้ ตลอดเวลาจึงทำให้การพบปะครูในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามากจึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์ สูงสุดการชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่ การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริงตามแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นขั้นเป็นตอนไม่เสียเวลาไปกับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review and Reflection) การสะท้อนผลการดำเนินงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมาสรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป จึงทำให้การชี้แนะจึงใช้การสะท้อน ผลการดำเนินงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้จนได้อีกชื่อหนึ่งว่าการชี้แนะแบบมองย้อนสะท้อนผล เป็นการทำงาน (Reflective Coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตนเพื่อ หาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นการช่วยเหลือรายบุคคล ในการนำเอาความรู้ไปใช้ในการทำงานของ บุคคลและพัฒนาความสามารถของตนไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของ ความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

จากการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ของนักการศึกษาได้แก่ กรองทอง จิตรเดชากุล (2550), วัชรวิภา เลาเรียนดี (2553), กระทรวงศึกษาธิการ (2553), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554), ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556), สมิต สัจฉกร (2547),

ตาราง 1 (ต่อ)

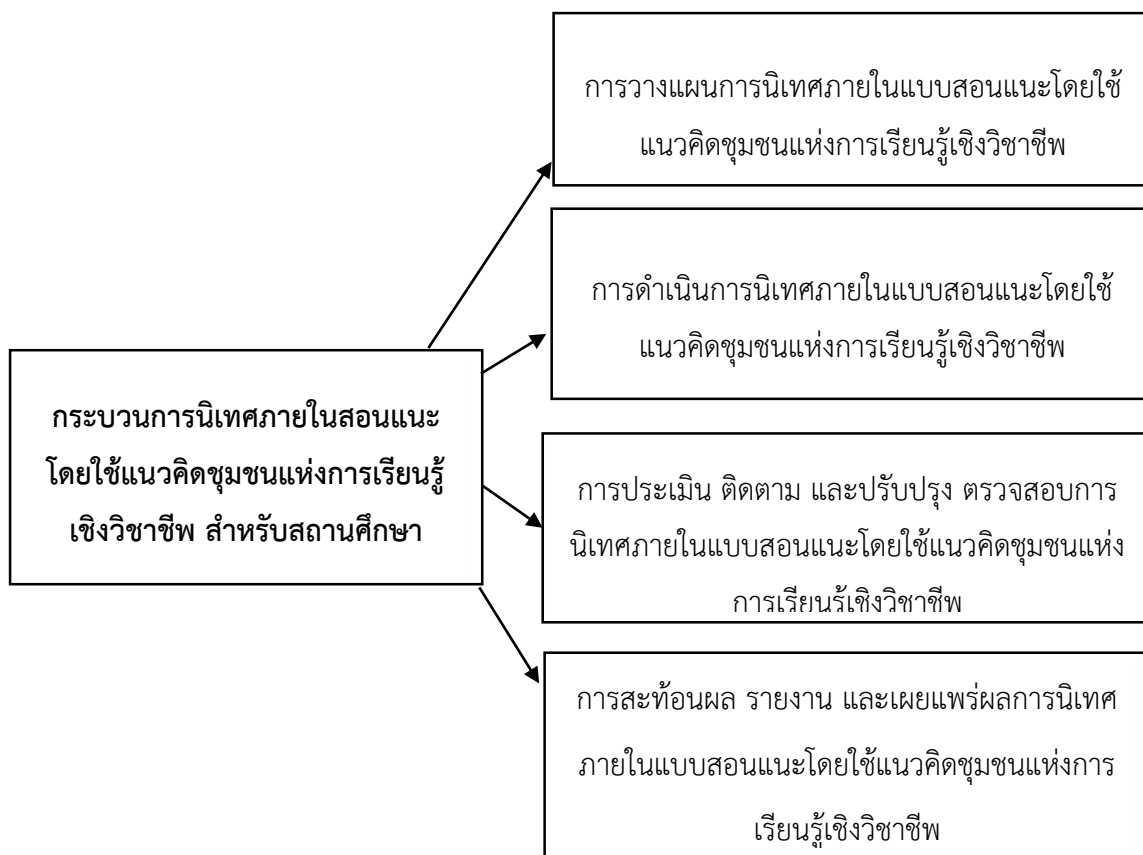
องค์ประกอบ ของการนิเทศภายในแบบสอน แนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ	การนิเทศภายในแบบสอนแนะ										
	Harris (1985)	เดลินชัย พันธุ์เลิศ (2549)	กรทอง จิตรเดชกุล (2550)	กมลวรรณ รามเดชะ (2550)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	วัชรา เล่าเรียนดี (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2555)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557)	ความถี่
8. การวิเคราะห์ และกลยุทธ์							/				1
9. กำหนดวิธีปรึกษาหารือ						/					1
10. สร้างขวัญ และกำลังใจ					/					/	1
11. การประเมิน ติดตาม และ ปรับปรุง ตรวจสอบ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
12. การควบคุมการนิเทศ	/						/				2
13. การปรับปรุงแก้ไข วิธีการนิเทศ							/			/	2
14. การสะท้อนผล รายงาน และ เผยแพร่ผลการนิเทศ			/				/		/	/	5

จากตาราง 1 วิเคราะห์กระบวนการของการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในและการสอนแนะมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์กระบวนการย่อยของการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้ 14 ขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาสังเคราะห์ได้เป็นองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการนิเทศภายในแบบ
สอนแนะ

องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาที่สังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบ	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดย ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	1. ศึกษาสภาพปัญหา/ประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนา 2. ประชุมสัมมนา ก่อนสังเกต/สร้างความเข้าใจ 5. จัดโครงสร้างของการดำเนินงาน 9. กำหนดวิธีปรีกษาหารือ
2. การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	6. กำหนดวิธีการสังเกต/สร้างเครื่องมือ 10. สร้างขวัญ และกำลังใจ
3. การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	12. การควบคุมการนิเทศ 13. การปรับปรุงแก้ไข วิธีการนิเทศ
4. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการ นิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3. สร้างความสัมพันธ์/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8. การวิเคราะห์ และกลยุทธ์

จากตาราง 2 การสังเคราะห์กระบวนการของการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิด
ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง
กระบวนการการนิเทศภายในและการสอนแนะมาเป็นกรอบในการสังเคราะห์ โดยใช้วิธีการเชิงระบบ
มาจัดเป็นกลุ่มกระบวนการย่อยของการนิเทศภายในได้ 4 ขั้นตอน ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
สำหรับสถานศึกษา ดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
เชิงวิชาชีพ 2) การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3)
การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชน
แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 4) การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพซึ่งผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา

การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สามารถสรุปความหมายของแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. วางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำเสนอความหมายของการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้ให้ความหมาย และสรุปหลักการเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผน คือ การพิจารณาและตัดสินใจ อย่างมีเหตุผลตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป็นเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งรวมถึงการกำหนดทางเลือก แนวปฏิบัติรายละเอียด ขั้นตอนการทำงานอย่างมีระบบที่สะดวกแก่ การปฏิบัติและเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ขั้นตอนการวางแผนและการกำหนดทางเลือกการนิเทศ การศึกษามี 4 ประการ ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการวางแผน การปฏิบัติดังนี้

1.1 ทำความเข้าใจขอบข่ายอำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศ

การศึกษา

1.2 การนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการมา พิจารณาจัดลำดับความสำคัญว่ามีปัญหาใดที่ต้องการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง

1.3 ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติหน่วยงานต้นสังกัด

2. ขั้นปฏิบัติการวางแผนเป็นขั้นที่นำประเด็นปัญหาและความต้องการที่ สำคัญจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมาพิจารณาแล้วสรุปเป็นงาน ที่ปฏิบัติในปีงบประมาณนั้น โดยกำหนดเป็นโครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทางเลือกรายละเอียด อื่นในการดำเนินงาน

3. ขั้นประสานแผน เป็นขั้นที่นำรายละเอียดของโครงการมาพิจารณาบทบาท ร่วมกันเพื่อให้เกิดการประสานกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 วัตถุประสงค์และเป้าหมายว่าตอบสนองกับสภาพปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการของส่วนรวมและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างแท้จริงหรือไม่

3.2 ประสานในเรื่องงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ เมื่อรวมทุกโครงการแล้วมีพอเพียงหรือไม่

3.3 ประสานคนและงานว่ามีโครงการหรือกิจกรรมใดสามารถปฏิบัติ ร่วมกันได้

3.4 ประสานเวลาเป็นการจัดเวลาด่วนหน้าให้เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อนกัน

4. ขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติ เป็นขั้นเตรียมวางแผนที่วางไว้ใช้เป็นคู่มือ ในการปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น ซึ่งอาจทำได้ดังนี้

4.1 จัดทำแผนเป็นเล่ม

4.2 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานหรือกำหนดการปฏิบัติงาน

ชำนาญ แสงจันทร์ (2555) กล่าวถึง ขั้นตอนและวิธีการวางแผนและพัฒนา การนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

1. **ขั้นเตรียมการวางแผน มีการปฏิบัติ ดังนี้**
 - 1.1 ทำความเข้าใจขอบข่าย อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศภายใน โรงเรียนทำแผนและโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
 - 1.2 นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการมา จัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง
 - 1.3 ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของหน่วยงานอื่น เพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของการนิเทศภายในโรงเรียน
 2. **ขั้นลงมือปฏิบัติการวางแผน**
 3. **ขั้นประสานแผน มีรายละเอียดเป็นขั้นตอนได้แก่การทบทวนเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ งบประมาณ เวลา ประสานคนและประสานงาน**
 4. **ขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติ โดยทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน**
 - 4.1 จัดทำแผนเป็นรูปเล่ม
 - 4.2 ทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
- หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (2556) กล่าวถึง ขั้นตอนและวิธีการวางแผนพัฒนาการนิเทศภายใน ประกอบด้วย
1. การแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ
 2. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ
 3. จัดทำโครงการนิเทศ
 4. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์
 5. กำหนดวิธีการ/ขั้นตอนดำเนินการ
 6. จัดทำปฏิทินการนิเทศ
- สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การเตรียมการนิเทศโดยกำหนด รายละเอียดของการนิเทศ เป็นแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในลักษณะของปฏิทิน การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล การสรุปและสะท้อนผลการนิเทศ
1. ลำดับความสำคัญของปัญหากำหนดเป้าหมายและทางเลือก
 2. การจัดทำโครงการนิเทศ
 3. การกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายใน
 4. การจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ
 5. ประเมินการวางแผนนิเทศ

2. ดำเนินการการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการดำเนินการนิเทศ ดังนี้

Harris (1985) ได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การจัดโครงสร้างของการดำเนินงาน โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงานสร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงาน โดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่วางโครงการของหน่วยงานและพัฒนานโยบายต่าง ๆ

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) กล่าวถึงขั้นตอน การปฏิบัติการนิเทศภายใน มีดังนี้

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

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) กล่าวถึงขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายใน มีดังนี้

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

สรุปได้ว่า การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศตามแผนและปฏิทินการนิเทศภายในที่ได้กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการนิเทศ

3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำเสนอความหมายของการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน ดังนี้

Harris (1985) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงไว้ว่าเป็นการควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงานโดยการพิจารณามอบหมายงานให้ความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือน และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผล การปฏิบัติงานวัดผลการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงไว้ว่า การประเมินผลและการรายงานผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของ กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นตอนที่จะต้องสร้างความสมบูรณ์ ให้กับกระบวนการนิเทศ การศึกษา ทำให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีระบบ โดยกำหนดให้มีการประเมินงานและโครงการ การประเมินงานและโครงการ หมายถึง การจัดหาและการรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาพิจารณาวิเคราะห์ เพื่อสะท้อนภาพงานที่ทำไป ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่อไป โดยครอบคลุมถึงการประเมินงานดังต่อไปนี้

1. การประเมินก่อนการดำเนินการ เป็นการดูความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของงานหรือโครงการรวมทั้งดูเหตุผลความสอดคล้องในตัวโครงการที่เขียนไว้ด้วย
2. การประเมินระหว่างการดำเนินงาน เป็นการประเมินทั้งกระบวนการ และผลงานในช่วงต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลาในการดำเนินงาน
3. การประเมินขั้นสุดท้ายของการดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพียงใด

อัญชลี ธรรมะวิทีกุลาริ (2552) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล ติดตามและปรับปรุงไว้ว่า การติดตามและประเมินผล จะเรียกสั้น ๆ ว่าระบบการติดตามและ ประเมินผลนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการทราบว่า โครงการนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ดำเนินการประสบความสำเร็จ มี ประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อนและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและ โครงการมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ระบบการติดตามและประเมินผลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการ บริหารแผนงานและโครงการเพราะในวงจรบริหารแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และการประเมินผล (Evaluation) ถ้าขาดส่วนหนึ่งส่วนใด หรือส่วนหนึ่งส่วนใดขาดประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารแผนงานและโครงการทั้งหมด การติดตามและประเมินผล มีคำซึ่งมี ความหมายเฉพาะตัวที่แยกจากกันได้ชัดเจน แต่ในการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมแล้วมีความสัมพันธ์ กันค่อนข้างใกล้ชิด จนทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ คือ คำว่าติดตาม (Monitoring) และคำว่า ประเมินผล (Evaluation) ทั้งสองคำดังกล่าวมีวิธีทำงานที่แตกต่างกัน คือ การติดตาม เป็นพฤติกรรม ที่มีลักษณะต่างจากการประเมินผลดังนี้

1. การติดตาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฏิบัติงานตามแผน ซึ่งมีการ กำหนดไว้แล้วเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน

หรือกำหนดวิธีการดำเนินงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ดังนั้น จุดเน้นที่สำคัญของการติดตามคือ การปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของโครงการ

2. การประเมินผล เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

3. การติดตาม จะเกิดขึ้นในขณะที่โครงการกำลังดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ส่วนการประเมินจะเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของโครงการ นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ในขณะที่ดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ และเมื่อโครงการดำเนินงานเสร็จแล้ว หรือประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ

4. การประเมินผล บางมิตินำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการว่าบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่ มีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง

5. ความและส่วนที่ซ้ำซ้อนกันของการติดตามและประเมินผล คือ การติดตาม (Monitoring) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่า ได้มีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ของโครงการที่กำหนดได้อย่างไร ข้อมูลที่ได้จะนำมาประกอบเป็นเครื่องมือ ควบคุม กำกับการดำเนินงาน ในขณะที่ปฏิบัติโครงการโดยตรง ทั้งในด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) และด้านผลผลิต แตกต่าง (Output) สำหรับ การประเมินผล (Evaluation) มีขอบข่ายกว้างขวาง ขึ้นอยู่กับว่าจะประเมินในขั้นตอนใดของโครงการ เช่น ก่อนเริ่มโครงการ ขณะดำเนินโครงการซึ่งอาจดำเนินการเป็นช่วง เป็นระยะต่าง ๆ เช่น ทุก 3 เดือน ทุก 6 เดือน ทุกปี ประเมินเมื่อโครงการดำเนินงานไประยะครึ่งโครงการ เป็นต้น หรือเป็นการประเมินผลเมื่อโครงการดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วติดตามและประเมินผลการนิเทศไว้ดังนี้

5.1 แต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่คณะอนุกรรมการติดตาม

และประเมินผล

5.2 ประชุมคณะอนุกรรมการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตาม

และประเมินผล

5.3 จัดทำปฏิทินการทำงาน

5.4 จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล

5.5 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.6 สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ

สรุปได้ว่า การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานเป็นการวัดผล การปฏิบัติงาน โดยมีการประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งก่อนการนิเทศ และหลังการนิเทศ มีการสรุปผลการประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดระยะเวลาในการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

4. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย (ม.ป.ป) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสะท้อนผล รายงานและเผยแพร่ผลการนิเทศไว้ว่า เป็นการอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกับผู้ถูกสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่สะท้อนภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศ (ผู้ถูกสังเกต) อาจเป็นฝ่ายเริ่มก่อนหรือหลังก็ได้ ทั้งนี้ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่าฝ่ายผู้สังเกตควรใช้คำพูดที่ใช้วิธีการสะท้อนภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้ถูกสังเกตเหมือนกระจกเงาให้ผู้สังเกตเห็นภาพเหตุการณ์ในขณะสอนได้อย่างชัดเจนว่าตนเองได้ทำอะไรในชั้นเรียนบ้าง นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดการสังเกตและผู้สังเกตควรตั้งจุดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนมากล่าว แล้วกระตุ้นให้ผู้ถูกสังเกตคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาในจุดที่ยังเป็นปัญหาหรือไม่พอใจในการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียนของตนเอง และผู้สังเกตไม่ควรแนะนำวิธีการที่ควรจะเป็นตามความคิดเห็นของตนเอง ทั้งยังเป็นการฝึกให้ ผู้ถูกสังเกตได้ใช้ความคิดทบทวนค้นหาวิธีการที่เหมาะสมตามสภาพชั้นเรียนที่ตนเองเข้าใจที่สุดเพื่อให้พบแนวทางการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดด้วยตนเอง วิธีการนี้ไม่ทำลายความรู้สึกผู้ถูกสังเกตและไม่เกิดความรู้สึกอคติต่อผู้สังเกต ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันภายใต้บรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอน อันก่อประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาต่อไป

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2551) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสะท้อนผล รายงานและเผยแพร่ผลการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการนิเทศภายใน ได้สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน การแจ้งผลข้อมูลของการนิเทศให้ครู ทราบเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการรายงานผลข้อมูลของการนิเทศให้ผู้บริหารทราบ ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศจากผู้บริหาร การกำกับติดตามควบคุมดูแล มีความต่อเนื่องไม่ทั่วถึง มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่โรงเรียน กำหนดและมีรายงานประจำปี โดยนำผลจากการประเมินการนิเทศภายใน มาใช้เป็นแนวทางในการกระตุ้น สนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน และการปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน

ชญา ณรงค์ฤทธิ์ (2555) กล่าวถึง ขั้นตอนและวิธีการเผยแพร่ขยายผล อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน ดังนี้

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

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) กล่าวถึง ขั้นตอนและวิธีการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน ดังนี้

1. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษา
2. ประกาศเชิดชูเกียรติสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จและเผยแพร่
3. ประกวดนวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ
4. สังเคราะห์นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ
5. เผยแพร่นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) กล่าวถึงขั้นตอน และวิธีการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน ดังนี้

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

สรุปได้ว่า การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นตอนและ วิธีการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน ดังนี้

1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการนิเทศ
2. ประกาศเชิดชูเกียรติสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จและเผยแพร่
3. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. การประกวดนวัตกรรม
5. จัดทำรายงานผลและเผยแพร่ผลการนิเทศ
6. สังเคราะห์นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ
7. การเผยแพร่แพร่นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จ

ตาราง 3 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

	นักวิชาการ			
	อุดมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับ พื้นฐาน (2550)	กมลวรรณ รามเดชะ (2550)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัด คุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน (2556)
องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ				
1.1 สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ และกำหนดขอบเขตของการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	/	/	/	/
1.2 มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศเป้าหมายของการนิเทศช่วงเวลาการนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อนผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	/	/	/	/
1.3 มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	/	/	/	/
1.4 มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนาเกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชน	/	/	/	/
1.5 มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม	/			

ตาราง 3 (ต่อ)

	นักวิชาการ			
	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	กมลวรรณ รามเดชะ (2550)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
1.6 มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ ภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้ นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ ให้สมบูรณ์ และบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	/	/	/	/
1.7 สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ และกำหนด ขอบเขตของการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	/	/	/	/
1.8 มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศเป้าหมาย ของการนิเทศช่วงเวลาการนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อน ผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอน เน้นโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	/	/	/	/
1.9 มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในแบบสอน เน้นโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	/	/	/	/
1.10 มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชน	/	/	/	/

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จากหน่วยงานทางการศึกษา นักวิชาการ พบว่า

ตัวชี้วัดด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 มี 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1.1 สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ และกำหนดขอบเขตของการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- 1.2 มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศเป้าหมายของการนิเทศช่วงเวลา การนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อนผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- 1.3 มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐาน และวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- 1.4 มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหา อุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชน
- 1.5 มีการประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการ จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและร่างแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- 1.6 ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน และลงมติเห็นชอบแผน และเผยแพร่ แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน
- 1.7 มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายใน แบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงาน ของโรงเรียนทุกด้านซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม
- 1.8 มีการประสานงานและสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบ แผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ตาราง 4 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะด้านการดำเนินการนิเทศ

	นักวิชาการ			
	Harris (1985)	กรองทอง จิระเดชกุล (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศาสน์ พื้นฐาน (2550)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่รัด คุณภาพการศึกษาศาสน์พื้นฐาน (2556)
องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ				
2.1 มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัด ฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลงร่วมกัน	/	/	/	/
2.2 ปฏิบัติการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้	/	/	/	/
2.3 ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การ ปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการ เรียนรู้ของนักเรียน	/	/	/	/
2.4 ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความ เหมาะสมและเป็นมาตรฐาน เดียวกัน	/	/	/	/
2.5 มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไข ปัญหา และวางแผนสำหรับ การ ดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล		/		
2.6 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การ แก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้ นิเทศ และระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความ เข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือกันในการ พัฒนางาน	/	/	/	/

ตาราง 4 (ต่อ)

	นักวิชาการ			
	Harris (1985)	กรองทอง จิระเดชากุล (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์และเรจิสเตอร์คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
2.7 มีการสรุปประเด็น ข้อเสนอแนะที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธี ที่พบจากการนิเทศทำการจัด กลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อเสนอแนะปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	/	/	/	/
2.8 มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	/	/	/	/
2.9 เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศแบบสอนแนะ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และ สร้างสรรค์				/

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จากหน่วยงานทางการศึกษา นักวิชาการ พบว่า ตัวชี้วัดด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 มี 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลงร่วมกัน

2.2 ปฏิบัติการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้

2.3 ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

2.4 ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความ เหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

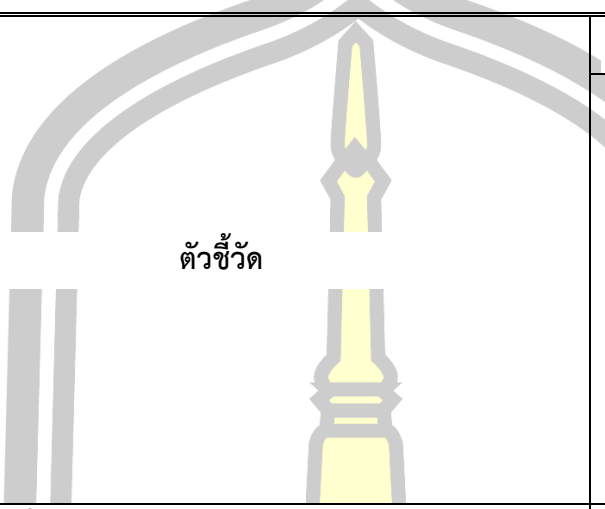
2.5 มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไข ปัญหา และวางแผนสำหรับการ ดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล

2.6 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือกันในการพัฒนางาน

2.7 มีการสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธี ที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

2.8 มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ตาราง 5 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะด้านการประเมิน ติดตาม และปรับปรุง
ตรวจสอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

	นักวิชาการ			
	Harris (1985)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	อัญชลี ธรรมะวิธิกุลกริ (2552)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
 <p>องค์ประกอบที่ 3 การประเมิน ติดตาม และปรับปรุง ตรวจสอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ</p>				
3.1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผล การนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	/	/	/	/
3.2 มีการประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม	/	/	/	/
3.3 มีการประเมินผลประเด็นที่ ต้องการพัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและ บุคลากรทางการศึกษา และ ชุมชน	/	/	/	/
3.4 มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน	/	/	/	/
3.5 มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มีปัญหากลุ่มเดียวกัน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน และหาวิธีแก้ไขปัญหา และพัฒนาร่วมกัน	/	/	/	/

ตาราง 5 (ต่อ)

	นักวิชาการ			
	Harris (1985)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	อัญชลี ธรรมะวิธกุลาริ (2552)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่ร่รดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
3.6 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม	/	/	/	/
3.7 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด	/	/	/	/
3.8 มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน	/	/	/	/
3.9 มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน	/	/	/	/

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน จากหน่วยงานทางการศึกษา นักวิชาการ พบว่า ตัวชี้วัดด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน มี 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผล การนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

3.2 มีการประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มหรือภาพรวม

3.3 มีการประเมินผลประเด็นที่ ต้องการพัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและ บุคลากรทางการศึกษา และ ชุมชน

3.4 มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มีปัญหากลุ่มเดียวกันเพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุด
แข็งจุดอ่อน และหาวิธีแก้ไขปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน

3.5 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

3.6 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหภายใน
โรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

3.7 มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน

3.8 มีกระบวนการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน

ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะด้านการการสะท้อนผล รายงาน และ
เผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

	นักวิชาการ			
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดม มุกดาหาร (ม.ป.ป)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2551)	ชญา ณรงค์ฤทธิ์ (2555)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพ การศึกษาระดับพื้นฐาน (2556)
องค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผล การนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ				
4.1 เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการ ให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	/	/	/	/
4.2 มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการ เรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็น ประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และการสะท้อนผลเพื่อ นำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	/	/	/	/

ตาราง 6 (ต่อ)

	นักวิชาการ			
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร (ม.ป.ป)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2551)	ชญา ณรงค์ฤทธิ์ (2555)	ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่รัด คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)
4.3 มีการสะท้อนผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	/			
4.4 มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม			/	/
4.5 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	/	/	/	/
4.6 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะอย่างสร้างสรรค์	/	/	/	/
4.7 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะอย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	/	/	/	/

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จากหน่วยงานทางการศึกษานักวิชาการ พบว่า ตัวชี้วัดการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.1 เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

4.2 มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

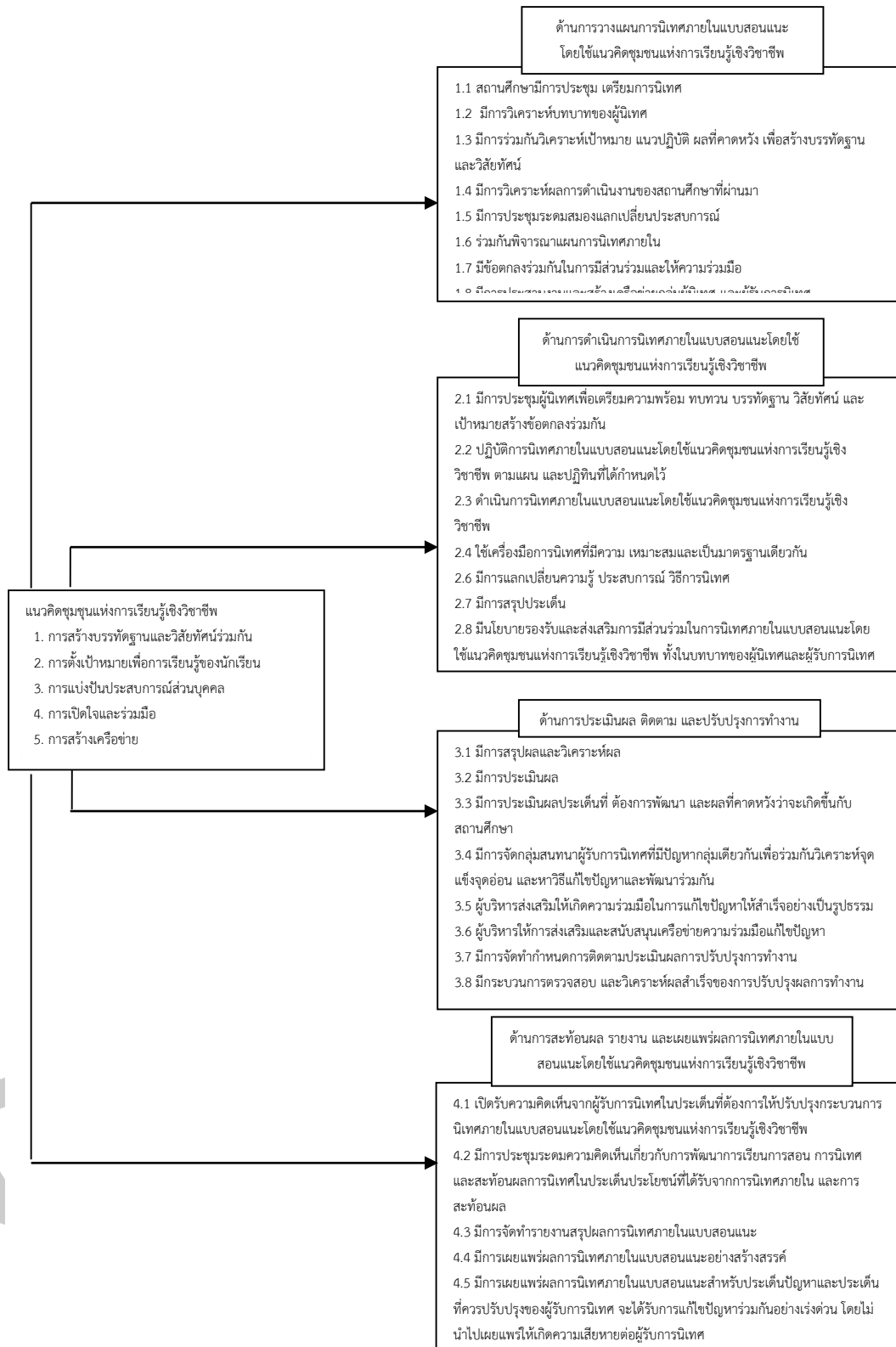
4.3 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

4.4 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อย่างสร้างสรรค์

4.5 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อย่างสร้างสรรค์สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

จากข้อมูลทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน และการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า ตัวชี้วัดของแนวทางนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีจำนวนทั้งสิ้น 28 ตัวชี้วัด ซึ่งผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้





ภาพประกอบ 5 แสดงตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะด้วยแนวคืดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

1. ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เป็นชุมชนที่ช่วยเติมองค์ความรู้ของบุคคลในกลุ่ม และสร้างความมั่นใจในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงความจำเป็นมาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

เสถียร อ่วมพรหม (2560) กล่าวว่า เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เนื่องมาจากระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและต้องมีการปรับปรุงงานอยู่เสมอ ต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่ง ประกอบกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังขาดความชัดเจน ที่สำคัญหัวใจในการปฏิบัติงานนั้น มาจากฐานความเชื่อที่ว่าศักยภาพอันมหาศาลที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลและบุคคลนั้นยังไม่ได้รับการ พัฒนา และปฏิบัติกับองค์กรเท่าที่ควร ดังนั้น ด้วยความเชื่อดังกล่าวจึงเชื่อมั่นได้ว่าถ้าบุคคลทั้งหมดใน องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมีเพื่อนในการปฏิบัติงานภายใต้ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตัวบุคคล องค์กรที่สอดคล้องกัน สมาชิกแต่ละคนก็จะ พุ่มพและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด

นริส ภูอาราม (2560) ได้ให้แนวคิดที่ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งเน้นไปที่ การเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าการสอนของครู มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้ของนักเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเกิดจากสมมติฐานที่ว่า ภารกิจหลักของการศึกษาในโรงเรียนไม่ได้เพียงนักเรียนได้รับการสอน แต่เป็นการทำให้นักเรียนเกิดการ

2. วัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้นต้องมีโครงสร้างที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการ เรียนรู้สำหรับทุกคน

3. มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประเมินประสิทธิภาพได้ จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การปรับปรุงและพัฒนาการ เรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีแนวคิดมาจาก อุปมาให้ “โรงเรียน” เป็น “องค์กร” นั้นคงไม่เหมาะแต่แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่า ซึ่งองค์กรซึ่งเป็นชุมชนที่มีความแตกต่างกัน และเป็นชุมชนมีความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่

เป็นสมาชิกแตกต่างจากองค์กร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่เป็นลักษณะยึดลำดับการลดหลั่น อำนาจกันลงมา

Sergiovanni (1998) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่า การเปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์กรนั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องทีเดียวนัก โดยเขาเห็นว่า ควรเป็นโรงเรียนเป็นชุมชนจะมีความเหมาะสมมากกว่าโดยเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแบบทางการไปสู่ความเป็นชุมชนแทนความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วย ค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ ความเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมามีกลไก การควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทย์สัมพันธ์ต่อกัน และยึดหลัก ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์กรยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่าง ขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลงมีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้อง รักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ดังนั้น ถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกเป็นระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับ ควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วย วัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคน แสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดู และสวัสดิภาพร่วมกันจากแนวคิดและความเป็นมา ของนักวิชาการ

กล่าวไว้สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ศักยภาพของบุคคลนั้น โดยให้กลุ่มบุคคลเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลง และสร้างความ เชื่อมั่นหรือความมั่นใจให้กับบุคคลนั้นและต่อมาโรงเรียนในหลาย ๆ ประเทศได้นำชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยนำแนวทางการดำเนินชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ เพื่อหวังให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ นี้พัฒนาครูให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสู่การจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีประสิทธิผล

2. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่าง ๆ สามารถเรียบเรียงสรุปเป็น

ความหมายชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สามารถให้ความหมายทั้งด้านการรวมกัน กระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาชุมชนวิชาชีพ ดังนี้

Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) คือ สถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการ โรงเรียนมาร์การ์ด และเรย์โนลด์ (Marguardt and Reynolds, 1994) ให้ความหมายว่า เป็นที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้ รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันก็ช่วยชุมชนเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จซึ่งผลทำให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาร์การ์ด และเรย์โนลด์ (Marguardt and Reynolds, 1994) ให้ความหมายว่า เป็นที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเอง ให้มีกระบวนการคิด วิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันก็ช่วยชุมชนเรียนรู้ จากความผิดพลาดและความสำเร็จซึ่งผลทำให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hord (1997) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) คือ มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการ รวมตัวกันดังกล่าวมีนัยแสดงถึงการ เป็นผู้นำร่วมกันของ ครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง

DuFour (2004) ระบุว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือแนวคิดของการพัฒนา โรงเรียนในปัจจุบันโดยเป็นการรวมตัวกันทำงานร่วมแรงร่วมใจของบุคคลในวิชาชีพครูที่มีความสนใจ และมีความรู้ในการศึกษา เช่น คณะครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา คณะครูผู้สอนระดับชั้น มัธยมศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรการศึกษาระดับชาติและอื่น ๆ เรียนรู้และทำงานสู่ เป้าหมายอย่างมีคุณภาพและความรับผิดชอบด้วยการพัฒนาทางวิชาชีพสู่คุณภาพความเป็นครูของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญคือเน้นการพัฒนาบนฐานงานจริงมากกว่าการพัฒนา นอกหน้างานจริงจากการศึกษา

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้สรุปความหมายของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ เช่น การแลกเปลี่ยนและพูดคุย สอบถาม เชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผล และร่วมมือร่วมพลังในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และส่วนที่เป็น ผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ การเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็น สำคัญ

วิจารณ์ พานิช (2554) ได้ให้นิยามของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของครูในสถานศึกษาหรือ เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เรียนรู้ได้ทักษะ 21st Century

Skills โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ หรือ COI (Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R ในวงการศึกษาก็ได้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหาร แบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในชุมชน

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้สรุปความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง กลุ่มครูที่รวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ให้คุณค่ากับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยครูในชุมชนทำงาน ร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ รวมทั้งสร้างความสามารถในระดับปัจเจก ระดับกลุ่ม และระดับ สถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

มารุต พัฒผล (2557) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูว่า เป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ ได้แก่ความเป็นมืออาชีพ (Professional) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) หมายถึง การรวมกลุ่มกันของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง

เรวณี ชัยเขารัตน์ (2558) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่า หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกัน เพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและ ผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นการรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในสถานศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า

เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ การรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

เสถียร อ่วมพรหม (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชน โดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลทั้งหมดของชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทั้งหมดในชุมชนมีอิสระการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

บังอร เสรีรัตน์, ชาริณี ตรีวิทย์ และเรวณี ชัยเขาวรัตน์ (2558) ให้ความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) เป็นวิธีการสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในกลุ่มบุคคลมารวมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกันซึ่ง มีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายและมีการตรวจสอบร่วมกัน เพื่อสะท้อนการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งการปรับเปลี่ยนองค์ความรู้ ได้จากการวิพากษ์วิจารณ์ และทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) หมายถึง สภาพการดำเนินงานของกลุ่มคน หรือความเป็นอยู่ของบุคคลในชุมชน ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะก่อให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญมีเป้าหมายสูงสุดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ การประสพผลสัมฤทธิ์ หรือบรรลุเป้าหมายที่กลุ่มชุมชนตั้งไว้

3. ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษานั้น ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จะได้รับผลประโยชน์จากการเข้าร่วมชุมชนนี้ อย่างมาก ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีความสำคัญต่อนักการศึกษาระบุ ได้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญมี 7 ประการ ได้แก่

1. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ
2. มีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรม และมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส
3. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีสมาชิกที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึก เพื่อส่วนรวมเข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมดำเนินร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ
4. มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
5. มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเอง และมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีสิ่งใหม่ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม
6. มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดีต้องมีการสร้างระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่อยู่ในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชน
7. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชนต้องมีความร่วมมือในด้านทุน กิจกรรมวิชาการ ฯลฯ

บังอร เสรีรัตน์, ชาริณี ตริวิรัญ และเรวณี ชัยเขาวรัตน์ (2558) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเปลี่ยนบรรยากาศของ “โรงเรียน” ช่วยให้สมาชิกอันได้แก่ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักการศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียนหรือแม้กระทั่งผู้ปกครอง มีความรู้สึก ร่วมกันว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นที่ การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก และเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ครูผู้สอนและสมาชิกทุกคนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงต้องร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้แล้วนำผลที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยทุกคนมีความ เชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และสมาชิกทุกคนจะ เกิดการพัฒนา เนื่องจากคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ครูผู้สอนรวมทั้งสมาชิกในชุมชนจะต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันรับผิดชอบต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน โดยกระบวนการที่สมาชิกทุกคนต้องดำเนินการ คือการสืบสอบเพื่อสะท้อนผล เชิงวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการทุกอย่างต้องอาศัยการร่วมมือร่วมพลังกัน และจำเป็นต้องได้รับการ สนับสนุนด้านการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนให้เอื้อต่อการวาง แผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถสังเกตและสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพได้ชุมชนแห่งการ

เรียนรู้เชิงวิชาชีพ จึงเปรียบเสมือน เครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียน รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู

สำนักพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแห่งชาติ (2560) กล่าวว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพย่อยดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิด การเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียน จะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอน และผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชนจึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุน การปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุก

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึง ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายกล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริม เป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมทางการศึกษา ได้โดยการให้การดูแลแนะนำ การเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถ เป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่น ร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้

กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิด ร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็น กัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัคใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ระดับชาติ (The National Level) คือชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของชาติ 19 เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีความสำคัญต่อการศึกษา เนื่องจากชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีผู้นำที่ดี มีการร่วมแสดงความคิดเห็นนโยบายหรือการบริหารจัดการร่วมกัน สร้างให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งภายใต้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีคุณภาพ และต้องสนับสนุนให้ทุกคนในชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีร่วมกัน

4. องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้นำสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของนักวิชาการนักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

Hord (1997) ได้อธิบายว่า การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดพลังในการเรียนรู้ (Powerful Learning) ซึ่งประกอบด้วยกรอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ 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) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

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

วิจารณ์ พานิช (2554) ได้สรุปว่าชุมชนการเรียนรู้มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ชุมชน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน
2. เป็นสุข หมายถึง ความเป็นทั้งหมด ความเป็นปรกติ สมดุล บูรณาการของปัจจัยต่าง ๆ อย่างน้อย 8 ด้าน ได้แก่ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมศาสนาธรรมครอบครัว และชุมชน
3. การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้น ๆ ผ่านการปฏิบัติ
4. การสร้างเสริม หมายถึง การเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (Empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ คือหัวใจของชุมชนการเรียนรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชน ในเรื่องชุมชนการเรียนรู้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ระวังตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะต้นได้ คือ มีชีวิตเป็นพลวัต การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ร่วมกันเป็น Collective Learning และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (Interaction Learning Through Action)

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
3. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้
4. สภาพการณ์ที่สนับสนุน

5. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน
6. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) เสนอรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู
สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย

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

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้สรุปองค์ประกอบของ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

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

สรุป แนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ นักวิชาการ นักการศึกษา
ในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีแนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เหมือนกันและ
คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำมาสรุปเป็นแนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 แนวทาง คือ

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

แนวทางและการพัฒนาแนวทาง

1. ความหมายของแนวทาง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พุทธศักราช 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

Good (1973) ได้รวบรวมความหมายของแนวทาง หมายถึง เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ เป็นตัวอย่างเพื่อการเรียนแบบ เป็นแผนภูมิ ซึ่งเป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความหมายสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

จึงสรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง วิธีที่ใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาหรือพัฒนาขึ้น เพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

2. ความหมายของการพัฒนา

ในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องเป็นการผสมผสานแนวคิดกับแนวปฏิบัติเข้าด้วยกัน และย่อมมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีความเหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง และสังเคราะห์และบูรณาการได้ดังนี้

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

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

อำภา บุญช่วย (2537) ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาตนเองเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา กลุ่มงาน ทีมงาน ครอบครัวยุโรป มหาวิทยาลัย หรือแม้แต่สังคม หรือประเทศชาติก็ตาม ถ้าปราศจากการพัฒนาตนเองเป็นรากฐานเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะไปพัฒนาอย่างอื่น แม้แต่จะพัฒนาครอบครัวของเราเองก็ตาม ดังนั้น การที่จะไปพัฒนาใครก็ควรที่จะหาทางพัฒนาปรับปรุงตนเองก่อน เพราะเมื่อไปพัฒนาคนอื่น เขาจึงจะฟัง ยอมรับ เชื่อถือและศรัทธา

แกมवास ดรฺณเดช (2539) ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึงการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ได้แก่ การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาด้วยตนเองการนิเทศการศึกษา เป็นต้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครุมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วยจากความหมายที่นักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปความหมายของการพัฒนาได้ว่า หมายถึง การกระบวนกร หรือกรรมวิธีที่จะทำให้ตนเอง เพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญ ทักษะ และมีประสบการณ์รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร จากความประสงค์ที่ได้สิ่งนั้นเกิดขึ้น

โดยสรุป การพัฒนาแนวทาง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถความชำนาญ ทักษะและประสบการณ์ทุก ๆ ด้านโดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตามแบบอย่างหรือแนวคิดให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่โดยเน้นวิสัยทัศน์และทัศนคติของบุคคล ความเป็นผู้นำ ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยการเกี่ยวข้องอย่างมากกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การขาดซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมเป็นการยากที่จะพัฒนาองค์กรได้

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

1. สภาพทั่วไป

จากการปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศไทย ได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่าย ในสังคมไทย โดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นที่มาของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับ การศึกษาของชาติให้มีมาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้ง ระบบ และจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้หลอมรวมหน่วยงาน ทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดโครงสร้างใหญ่ เป็นระดับกระทรวงและระดับเขต พื้นที่การศึกษาขึ้น

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

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33” มี หน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาชั้น
 พื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอายุ 12-17 ปี ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ครอบคลุมพื้นที่
 17 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสุรินทร์ อำเภอจอมพระ อำเภอศีขรภูมิ อำเภอ ลำตวน อำเภอสำโรงทาบ
 อำเภอเขวาสินรินทร์ อำเภอชุมพลบุรี อำเภอท่าตูม อำเภอรัตนบุรีอำเภอสนม อำเภอโนนนารายณ์
 อำเภอปราสาท อำเภอกาบเชิง อำเภอสังขะ อำเภอบัวเขต อำเภอพนมดงรัก และอำเภอ ศรีณรงค์
 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 85 โรงเรียน ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ 197 หมู่ 20 ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง
 สุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้ ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดร้อยเอ็ด
 และมหาสารคาม ทิศใต้ติดต่อกับราชอาณาจักรกัมพูชา ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดศรีสะเกษ
 ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เป็นองค์กรคุณภาพ
 พัฒนาการศึกษาด้วยนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลัก
 พหุปัญญา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตาม
 สายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ
4. ส่งเสริม พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล ตามหลักปรัชญา
 ของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการ
 การ บริหารจัดการตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
6. ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา ให้มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศตามหลัก
 ธรรมาภิบาล
7. การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
 ตามมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
 และมีคุณภาพ
2. ผู้เรียนทุกคนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลักพหุปัญญา
 มีทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรม การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ
4. สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีคุณภาพได้ระดับมาตรฐานสากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยุคไทยแลนด์ 4.0
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมองค์กร

“รับผิดชอบ มีน้ำใจ ให้บริการ ประสานงานอย่างกัลยาณมิตร”

วัฒนธรรมองค์กร

“ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ”

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2. โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประกอบด้วย 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

3. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 โดยดำเนินการให้เป็นไปตาม อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 36) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พรบ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน
ด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็น
หน้าที่ ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย
4. บริบทด้านการนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
- ขอบข่ายการนิเทศ
- จุดเน้น 6 ยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ
- กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
อย่างทั่วถึง
- จุดเน้นที่ 1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
- จุดเน้นที่ 2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเทียบเคียงมาตรฐานสากลบนพื้นฐาน
ความเป็นไทย
- จุดเน้นที่ 1 เสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
- จุดเน้นที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ
- จุดเน้นที่ 3 เสริมสร้างสุขภาพจิต สุขภาพกายที่ดีและมีทักษะอาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- จุดเน้นที่ 1 พัฒนารอบหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา
- จุดเน้นที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนรู้
- จุดเน้นที่ 3 พัฒนาระบบนิเทศ
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- จุดเน้นที่ 1 การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง
- จุดเน้นที่ 2 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- จุดเน้นที่ 3 การสร้างระบบแรงจูงใจและขวัญกำลังใจข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 5 ICT เพื่อการศึกษา
- จุดเน้นที่ 1 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน ในยุคไทยแลนด์ 4.0

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการบริหารจัดการ

จุดเน้นที่ 1 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ

จุดเน้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้มีแนวทางการบริหาร สอนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการตามโครงสร้างการบริหารจัดการ แบบนิติบุคคล ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการ พัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ โดยในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ณัฐพงษ์ ตัญกุลนา (2559) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของ ระบบการนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 2. สภาพปัจจุบันของระบบ การนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ของ ผู้บริหารและครูผู้สอน มีระบบการนิเทศแบบพี่เลี้ยงทั้ง 4 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ระบบการนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนากระบวนการ 2) ด้านระบบ 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านการนิเทศ แบบพี่เลี้ยง ระบบการนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สุทธิลักษณ์ สร้อยสูงเนิน (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการบริการ สุขภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของแนวทางการดำเนินงานการบริการสุขภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการ ดำเนินงานการบริการสุขภาพโรงเรียนของนักวิชาการ ผลการสังเคราะห์ได้ องค์ประกอบ 4 ด้าน 36 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างเสริมสุขภาพของนักเรียน มี 10 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 การบริการสุขภาพโดยการสอนสุขศึกษา มี 10 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3

การปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของนักเรียน โดยโปรแกรมการบริการสุขภาพ มี 8 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 การดูแล นักเรียนโดยใช้แผนพัฒนาการบริการสุขภาพของร่างกาย มี 8 ตัวชี้วัด องค์ประกอบและตัวชี้วัดของ การพัฒนาแนวทางการบริการสุขภาพในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 2. สภาพปัจจุบันของแนวทางการดำเนินงาน การบริการสุขภาพในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ของครูผู้สอน มีแนวทางการดำเนินงานการบริการ สุขภาพในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 สภาพที่พึงประสงค์ ของแนวทางการดำเนินงานการบริการสุขภาพใน โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.64 3. แนวทางการดำเนินงานการ บริการสุขภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างเสริมสุขภาพของนักเรียน 2) ด้านการบริการสุขภาพโดยการสอนสุขศึกษา 3) ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียน โดยโปรแกรมการบริการสุขภาพ 4) ด้านการดูแล นักเรียนโดยใช้แผนพัฒนาการบริการสุขภาพของ ร่างกาย แนวทางการดำเนินงานการบริการสุขภาพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สุนีย์ ดอกดวง (2560) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอน แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยมีความ มุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบ สอนแนะสำหรับสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษา และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การนิเทศภายในแบบ สอนแนะสำหรับสถานศึกษา ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง ประสงค์ของการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการ นิเทศภายใน แบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 424 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ภูมิ (Stratified Random Sampling) ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา การประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบประเมินความเหมาะสม แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ พึงประสงค์ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบประเมิน ความ เหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. การนิเทศ

ภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน และ 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการสะท้อนผล หลังการสังเกต การสอนจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล การนิเทศภายในแบบสอนแนะจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศ ภายในแบบสอนแนะ พบว่า ทั้งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการศึกษา สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสภาพปัจจุบันทั้งโดยรวมและราย ด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความ ต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสะท้อนผลหลัง การสังเกตการสอน รองลงมาด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ และด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ ตามลำดับ แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ได้แก่ 3.1) ด้านการวางแผนการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ตั้งเป้าหมาย แผนปฏิบัติการ จัดอบรมให้ ความรู้ ทักษะและ เทคนิคการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และจัดทำคู่มือการนิเทศภายในแบบสอน แนะ 3.2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ผู้นิเทศเข้าสังเกตการสอน และเก็บรวบรวม ข้อมูลจากการ สังเกตการสอน 3.3) ด้านการสะท้อนผลหลังการสังเกตการสอน การตั้งคำถามให้ผู้รับ การนิเทศ สะท้อนคิด จุดเดิน จุดด้อยของการสอน เพื่อแสวงหาวิธีปรับปรุงการสอนร่วมกัน และการให้ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป และ 3.4) ด้านการติดตามความก้าวหน้า และ ประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมประชุมอภิปราย สรุปผลการ นิเทศ การบรรลุวัตถุประสงค์ของการนิเทศ และการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศครั้งต่อไป ผลการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

จิริยุทธ รุจาคม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และ 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

(PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 247 คน ปีการศึกษา 2561 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน คือ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลวิจัยพบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ได้แก่ ภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม รองลงมาได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรวิสัยทัศน์ ร่วมกัน และลำดับสุดท้ายได้แก่ภาวะผู้นำ ตามลำดับ สำหรับผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ไม่แตกต่างกัน

วรรณภา ธรรมจันทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน ความเหมาะสมขององค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ พึ่งประสงค์ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่ มัธยมศึกษาหนองคาย เขต 21 จำนวน 230 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .36-.89 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ศึกษาจากการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ได้แก่

ดร.ประยูร ยวนยี นางสาวลักษณาศิริ คำภูแก้ว นายสุรียา มะโยธี ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความจำเป็น $PNI_{Modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินงานการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ พบว่า มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ทั้ง 3 ด้าน 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การศึกษา สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติมาก การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่ามีระดับความต้องการ และสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินงานการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับระดับมากที่สุด

อิสริยาภรณ์ โชคแสน (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานที่ทางโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และครบกระบวนการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องหาวิธีแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพวิธีที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ คือ การนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วนิดา ภูวิชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของงานนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์การวิจัยแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้แบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูจำนวน 84 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบ และแบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 ประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน และองค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศผลการประเมินความเหมาะสม ขององค์ประกอบการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2. การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด 50 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการ ดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อธิศ ไชยศิริรินทร์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศ ภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน

มัธยมศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยและพัฒนาการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในและการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในและการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 280 คน และระยะที่ 3 เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 38 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินการ ปฏิบัติงาน และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน $PNI_{Modified}$ และสถิติทดสอบที (Paired t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในและ การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.68) และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า การนิเทศ ภายในด้านการวางแผนมีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด จากทั้งหมด 5 ด้าน และ 2) สภาพ ปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.84) และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.95) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน 2. รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล และการสรุปและการรายงานผล ส่วนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชน และรูปแบบฯ มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.32, S.D. = 0.38) 3. รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีคะแนนความรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 9.57 คะแนน (95% CI: 8.63-10.52) มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยรวมหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.54 คะแนน (95%CI : 1.35-1.72) และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.14, S.D. = 0.3)

งานวิจัยต่างประเทศ

Hord (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพโดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพและถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไร ผลวิจัยพบว่าครูส่วนใหญ่ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและ เป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

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

Tilahun (2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนพึงประสงค์ในประเทศกำลังพัฒนา : ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศเอธิโอเปีย โดย ศึกษาจากครูจาก ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม แนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมย่อยของ ครู การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็น สอดคล้องกันว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะร่วมมือกันปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลดีกว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะการใช้อำนาจ ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดเตรียมการนิเทศภายในโรงเรียนมีการจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

Mattox (2003) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงของ ผู้บริหาร คือ ความต้องการที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผลต้องปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรจากการศึกษาวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การนิเทศภายในควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อทราบความต้องการ และสามารถกำหนดประเด็นการนิเทศได้อย่างถูกต้อง โดยการนิเทศภายในอาจมีการดำเนินการนิเทศได้บ่อยครั้งในแต่ละภาคเรียน โดยพิจารณาความเหมาะสมของช่วงเวลา

และไม่ให้ส่งผลกระทบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ในการนิเทศภายในนั้น เป็นงานที่ต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างได้ผล แต่ควรมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ไม่เคร่งครัด แต่มุ่งเน้นการปฏิบัติที่มีความสม่ำเสมอ

Newman (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่องทฤษฎีหลักเกี่ยวกับการนิเทศระหว่าง การดำเนินการอบรมผู้ให้คำปรึกษาก่อนการปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อตรวจสอบกระบวนการนิเทศ การศึกษา โดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นฐานสำหรับการอบรม ผู้ให้คำปรึกษาก่อนปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีที่ปรากฏอย่าง โดดเด่นจากประสบการณ์ของผู้ได้รับการอบรม คือ กระบวนการนิเทศที่ผู้เข้าร่วมการอบรมก็คือ กระบวนการนิเทศที่ผู้เข้ารับการอบรม ในส่วนของประสบการณ์ภายในหลักสูตรการอบรมนั้นผู้เข้ารับ การอบรมและผู้วิจัยเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตปฏิสัมพันธ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่แตกต่างไปจากความต้องการซึ่งสัมพันธ์กับระดับ ทักษะการรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ความต้องการความช่วยเหลือ ความต้องการด้านกรณีศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและสาระความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการรับรู้กระบวนการ นิเทศของผู้เข้าร่วมการอบรมสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ปรากฏออกมาอย่างหลากหลายความรู้สึก มิทั้งสับสน กังวล อึดอัดใจและความรู้สึกที่ดี ทฤษฎีที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้มีความสัมพันธ์และ สำคัญสำหรับจัดอบรมให้คำปรึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อีกทั้งยังช่วยให้มีบทความพิเศษทางวิชาการและเน้นเรื่องการอบรมผู้ให้คำปรึกษาก่อนปฏิบัติหน้าที่ให้ คำปรึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษาและเชื่อมโยงรูปแบบการพัฒนาการนิเทศเข้ากับ รูปแบบการนิเทศและ รูปแบบการสอนอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างออกไป

Grant (2012) ได้ศึกษาการนิเทศภายในแบบชี้แนะเพื่อการกำกับดูแลการฝึกปฏิบัติ และผลกระทบต่อการศึกษาของออสเตรเลีย การศึกษาในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน โดยได้มาจากการสำรวจของผู้เข้าร่วมการนิเทศภายในแบบชี้แนะ คิดเป็น 82.7 % ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในแบบชี้แนะโดยใช้การกำกับดูแล การปฏิบัติ และการรายงานผล ซึ่งการนิเทศแบบ ชี้แนะในครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างท่วมท้นจากผู้เข้าร่วมได้แก่ผู้ให้การนิเทศหรือ บังคับบัญชา และผู้รับการนิเทศหรือผู้ได้บังคับบัญชา การนิเทศภายในถูกมองว่าต้องใช้ทักษะเป็นอย่างมาก ในการชี้แนะที่สะท้อนออกมาถึงการพัฒนาการฝึกอบรม และการปฏิบัติซึ่งจะได้ข้อมูลเชิงลึก และได้มุมมองของการนิเทศภายในที่ใหม่ ๆ และเกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก

MemduhoGLu (2012) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศการศึกษาในมุมมองของครู ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ในประเทศตุรกี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษามุมมองของครูผู้บริหาร

ผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ที่มีผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่มีต่อปัญหาของการนิเทศการศึกษาในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน ประกอบด้วยครู และผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า มุมมองของครูและผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัศึกษายังมองว่าการนิเทศศึกษาด้านการเรียนการสอนยังขาดระบบในการกำกับดูแล และไม่มีการบูรณาการนิเทศศึกษาอย่างถาวร โดยผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าการนิเทศศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญควรได้ให้การพัฒนาให้สถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

Pelling (2013) ได้ศึกษาการพัฒนางานด้านการนิเทศและความสัมพันธ์ที่มีต่อ ประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสบการณ์ด้านการเป็นที่ปรึกษาและการฝึกอบรมบุคลากร ในงานด้านการนิเทศ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนางานด้านการนิเทศ และประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสบการณ์ในงานด้านการเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งการจัด ฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศด้วยรูปแบบของการพัฒนางานด้านการนิเทศในแบบของ Supervisor Complexity Model ถูกนำมาใช้เพื่อศึกษาแนวคิดของการพัฒนางานด้านการนิเทศ และเพื่อวัด ระดับพัฒนาการของงานด้านการนิเทศ จากนั้น จึงทำการศึกษาลักษณะเฉพาะในงานด้านการนิเทศ และปัจจัยบางประการที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ และการจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศถูกระบุว่า คือตัวแปรที่มีนัยสำคัญมากต่อระดับของ การพัฒนางานด้านการนิเทศนั่นเอง แต่สิ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องจากผลการวิจัยเหล่านี้ก็คือ ควรทำการศึกษา ทฤษฎีในด้านการพัฒนานักนิเทศ รวมทั้งการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพวกเขา ด้วยเช่นกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

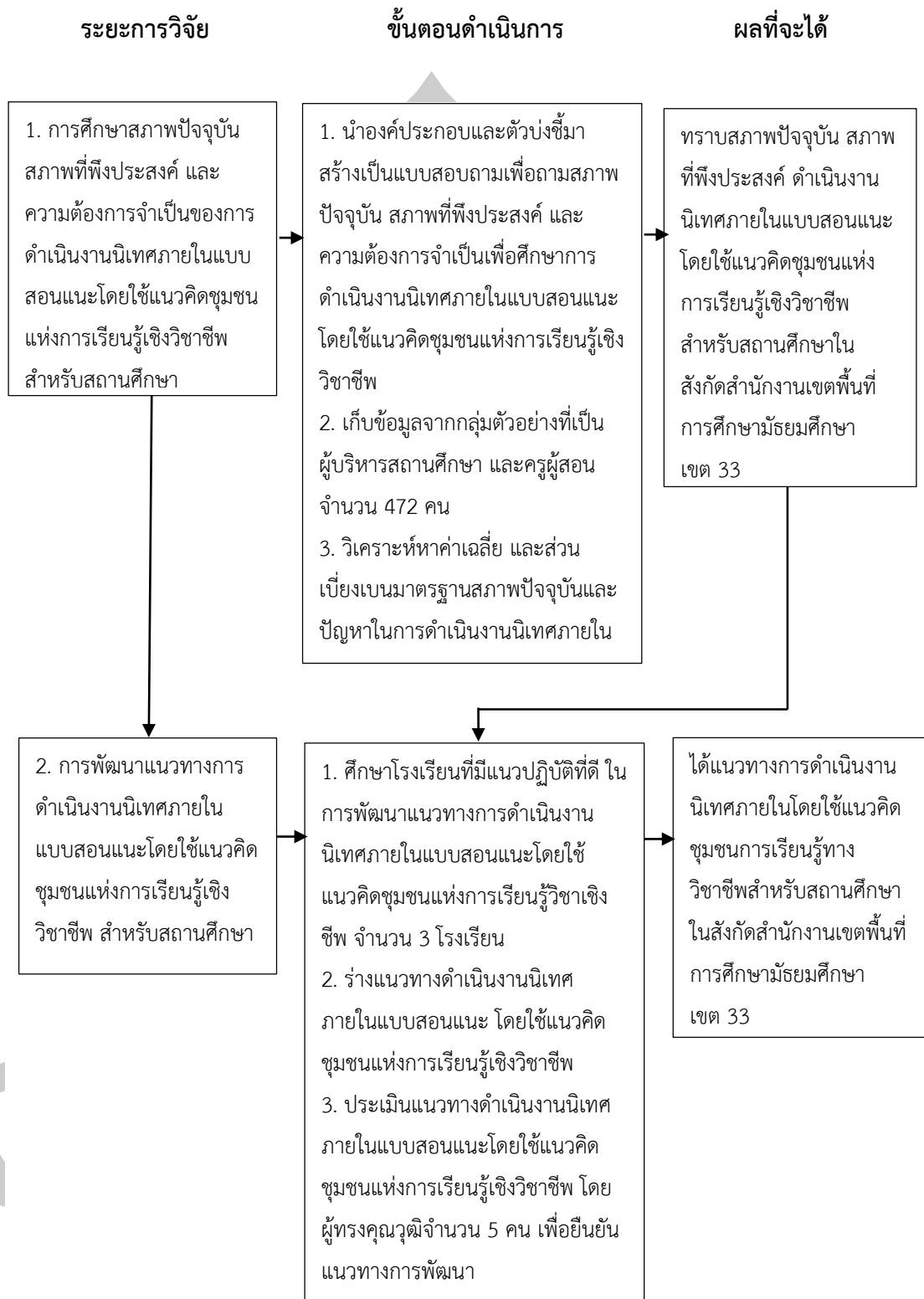
การวิจัยการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่จะได้ แสดงโดยแผนภาพ ดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 6 ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่ได้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อถามสภาพ ปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

1.2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

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

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

(I = สภาพที่พึงประสงค์ ; D = สภาพปัจจุบัน)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 198 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,031 คน รวม จำนวน 3,229 คน จากจำนวนโรงเรียน 85 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 131 คน และครูผู้สอน จำนวน 341 คน รวม 472 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling Technique) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่เปิดตาราง โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.2.1 ใช้จำนวนรวมของโรงเรียนแต่ละขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.2.2 จากขนาดโรงเรียนที่สุ่มได้ จำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 131 คนและครูผู้สอน 341 คน

2.2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 131 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ใหญ่พิเศษ	6	55	61
ใหญ่	16	86	102
กลาง	38	87	125
เล็ก	71	113	184
รวม	131	341	472

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 นี้ เป็นแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Type) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ โดยใช้เกณฑ์ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50–1.00

3.2.2 ร่างแบบสอบถาม โดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.2.4.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

3.2.4.2 สำเร็จการศึกษาด้านสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน หรือการวัดผล การศึกษา หรือวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา

3.2.4.3 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย การวัดผล การประเมินผล ด้านการศึกษา

3.2.4.4 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา มีคุณสมบัติเคยเป็นศึกษานิเทศก์เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานของรัฐในด้านการนิเทศการศึกษา หรือเป็นอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยในด้านการนิเทศการศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา กศ.ด.การบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. นายพิศิษฐ์ ไพโรสินธ์ วุฒิการศึกษา กศ.ม.บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนสังขะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

3. ดร.รวิษณุ ทองมั่น วุฒิการศึกษา ปร.ด.การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

4. นายปฏิพล จำลอง วุฒิการศึกษา ค.ม.บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

5. นางวรรณัน ทุมทอง วุฒิการศึกษา กศ.ม.การวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

3.2.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม

โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกัน

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกัน

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกัน

ผลการคำนวณค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา IOC พบว่า มีค่าระหว่าง 0.60–1.00 ซึ่งถือว่าใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณค่าอำนาจจำแนก ใช้วิธีการเปรียบเทียบคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมโดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยเปรียบเทียบคะแนนเมื่อตัดออกหนึ่งข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

ผลการหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.326–0.774 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.824
2. แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.311–0.818 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.865

3.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อขอความร่วมมือ ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและซองจดหมายติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์และผู้วิจัยติดตามแบบสอบถาม ที่ยังไม่ได้รับคืนด้วยตนเอง

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 ป้อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และแปลความค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

- 1.51 – 2.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.2 หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

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

(I = สภาพที่พึงประสงค์ ; D = สภาพปัจจุบัน)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จำนวน 6 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนา จำนวน 3 โรงเรียน ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนนาดีวิทยา

1.1.2 โรงเรียนพรหมเทพพิทยาคม

1.1.3 โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ โดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์การพิจารณาโดยใช้เกณฑ์พิจารณาผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ ดังนี้

1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้ที่มีประสบการณ์มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านการนิเทศภายใน โดยสถานศึกษานั้นได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอกต่างๆ ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ หรือโรงเรียนที่มี Best Practices ในด้านการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา

2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา หรือประสบการณ์สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3) เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับเขตในการนิเทศภายใน แบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1.2 ร่างแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา จากการศึกษาของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 โรงเรียน

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมและประเมินเพื่อยืนยันแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์การพิจารณาคือ เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ ด้านการบริหาร เป็นบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการนิเทศภายในและเป็นบุคคลที่ประเมินสถานศึกษา เกี่ยวกับระบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา

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

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา มีคุณสมบัติเป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีประสบการณ์ในด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานของรัฐในด้านการนิเทศการศึกษา หรือเป็นอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยในด้านการนิเทศการศึกษา

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ

ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งให้คำแนะนำเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์ของแนวทาง และทำหน้าที่ ประเมินระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ ประกอบด้วย

1. นายสำเร็จ บุญโต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
2. นายสุนทร ขวัญดำ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
3. นายนิวัติ ภัคภูริวัฒน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิเศษ โรงเรียนพรหมเทพพิทยาคม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
4. ดร.วิษณุธรรม ทองแก่น ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการนิเทศการศึกษา
5. ดร.ชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการนิเทศการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบที่มีปัญหาในการนิเทศภายในแบบสอนแนะแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของปริมาณความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสัมภาษณ์แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดียวกันกับที่ตรวจแบบสอบถาม
5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
6. สร้างคู่มือทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

3.2 แบบประเมินเพื่อยืนยันแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
 2. สร้างแบบประเมินโดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวของลิเคอร์ท ครอบคลุมแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
 3. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถามความชัดเจนของภาษาและรูปแบบ ของแบบประเมินแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
 4. นำแบบประเมินที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดียวกันกับที่ตรวจแบบสอบถาม
 5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์แบบประเมินฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเดินทางศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน ไปพบผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา และขอรับคืนแบบประเมินด้วยตนเอง
 - 4.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้
 - 4.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อนำส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
 - 4.2.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน
 - 4.2.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมนำเสนอรายงานข้อมูล ที่ได้จากการประเมิน สรุปผลการประเมิน ตามลำดับต่อไป
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.1 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ โดยทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี

5.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ได้กลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 ตรวจสอบแบบประเมินพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับกลับคืนมา

5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินในตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ สมนึก ภัททิยธนี (2546) ตามรายละเอียด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified})

6.1 สถิติพื้นฐาน

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

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

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

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนนักเรียน

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

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน คะแนนแต่ละตัว
 N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
 \sum แทน ผลรวม

6.2 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs

Index : PNI_{modified})

6.3 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

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

6.3.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

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

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

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
 K แทน จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวัด
 $\sum s_i^2$ แทน ความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือวัด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 สามารถนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

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

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2. ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ตาราง 8 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. สถานภาพตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	131	27.75
1.2 ครู	341	72.25
รวม	472	100.00
2. ขนาดโรงเรียน		
2.1 ใหญ่พิเศษ	61	12.92
2.2 ใหญ่	102	21.61
2.3 กลาง	125	26.48
2.4 เล็ก	184	38.99
รวม	472	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 72.25 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 38.99 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 26.48 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 21.61 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 12.92 ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงาน
นิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปรากฏดังตาราง 9-13

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
ประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง
วิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 โดยรวม

การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. วางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดย ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.33	0.52	ปานกลาง	4.51	0.77	มากที่สุด
2. ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดย ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.82	0.70	มาก	4.57	0.60	มากที่สุด
3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการ ทำงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.50	0.62	มาก	4.54	0.73	มากที่สุด
4. สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการ นิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.76	0.42	มาก	4.45	0.67	มาก
โดยรวม	3.60	0.56	มาก	4.52	0.69	มากที่สุด

จากตาราง 9 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยแบบสอนแนะ
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็น
อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้
การดำเนินการนิเทศ การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ การประเมินผล ติดตาม
และปรับปรุงการทำงาน และการวางแผนการนิเทศ

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยแบบสอนแนะ
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็น

อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้
 ดำเนินการนิเทศ การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน การวางแผนการนิเทศ
 และการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
 ประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
 เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
 ด้านวางแผนการนิเทศจำแนกรายข้อ

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านการวางแผนการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการ นิเทศ กำหนดขอบเขต และแนวทางของ การนิเทศภายในแบบสอนแนะ	3.19	0.42	ปานกลาง	4.52	0.83	มากที่สุด
2. มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับ การนิเทศเป้าหมายของการนิเทศช่วงเวลา การนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อน ผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการ นิเทศแบบสอนแนะ	3.35	0.41	ปานกลาง	4.39	0.75	มาก
3. มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนว ปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐาน และวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายใน	3.41	0.53	ปานกลาง	4.54	0.68	มากที่สุด
4. มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหา อุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและ บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	3.25	0.81	ปานกลาง	4.70	0.64	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านการวางแผนการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. มีการประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ และร่างแผน และปฏิทินการนิเทศ	3.32	0.47	ปานกลาง	4.58	0.98	มากที่สุด
6. ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน แบบสอนแนะ และลงมติเห็นชอบแผน และเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบ โดยทั่วกัน	3.14	0.49	ปานกลาง	4.25	0.82	มาก
7. มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและ ให้ความร่วมมือในการนิเทศเพื่อให้เกิดการ พัฒนาผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ทุกด้านซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุก คนอย่างเป็นรูปธรรม	3.47	0.50	ปานกลาง	4.56	0.58	มากที่สุด
8. มีการประสานงานและสร้างเครือข่าย กลุ่มผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบแผนการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ	3.51	0.51	มาก	4.50	0.88	มาก
โดยรวม	3.33	0.52	ปานกลาง	4.51	0.77	มากที่สุด

จากตาราง 10 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านวางแผนการนิเทศ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม
มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย
สามลำดับแรก ได้ดังนี้ 8. มีการประสานงานและสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

ร่วมรับทราบแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 7. มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกด้านซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม และ 3. มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายใน

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านวางแผนการนิเทศ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 4. มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน 5. มีการประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ และการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และร่างแผน และปฏิทินการนิเทศ 7. มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกด้านซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านดำเนินการนิเทศจำแนกรายข้อ

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมายสร้างข้อตกลงร่วมกัน	3.75	0.76	มาก	4.49	0.93	มาก
2. ปฏิบัติการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้	3.90	0.62	มาก	4.60	0.67	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ ด้านการดำเนินการนิเทศภายใน แบบสอนแนะ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. ดำเนินการนิเทศด้วยวิธีการแบบสอน แนะโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.09	0.73	มาก	4.51	0.50	มาก
4. ใช้เครื่องมือการนิเทศแบบสอนแนะที่มี ความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.95	0.51	มาก	4.55	0.44	มากที่สุด
5. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การ จัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ด้วยกัน และระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการ นิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิด ความร่วมมือกันในการพัฒนางาน	3.37	0.92	ปานกลาง	4.46	0.46	มาก
6. มีการสรุปประเด็น ข้อเสนอแนะที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธี ที่พบจากการนิเทศภายใน โดยใช้วิธีการสอนแนะ ทำการจัดกลุ่มผู้รับ การนิเทศ ตามประเด็นข้อเสนอแนะปัญหาหรือ เทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนา หรือ ปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	3.90	0.58	มาก	4.79	0.48	มากที่สุด
7. มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วน ร่วมในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทั้งใน บทบาทของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศตาม แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.81	0.75	มาก	4.58	0.72	มากที่สุด
โดยรวม	3.82	0.70	มาก	4.57	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 11 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดำเนินการนิเทศ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 3. ดำเนินการนิเทศด้วยวิธีการแบบสอนแนะโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 4. ใช้เครื่องมือการนิเทศแบบสอนแนะที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน 2. ปฏิบัติการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ และ 6. มีการสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธี ที่พบจากการนิเทศภายในโดยใช้วิธีการสอนแนะ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศ ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านดำเนินการนิเทศ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 6. มีการสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธี ที่พบจากการนิเทศภายในโดยใช้วิธีการสอนแนะ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศ ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน 2. ปฏิบัติการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ และ 7. มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ



ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงที่
 พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ
 เรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
 33 ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน จำแนกรายข้อ

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพด้านประเมินผล ติดตาม และ ปรับปรุงการทำงาน	แปดผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการสรุปผล และวิเคราะห์ผลการนิเทศ ภายในโดยใช้วิธีการสอนแนะ	3.44	0.48	ปานกลาง	4.56	0.65	มากที่สุด
2. มีการประเมินผลการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ โดยเลือกวิธีการประเมินผลที่เหมาะสม หลากหลายในการประเมินและติดตามผล การสอนแนะ	3.38	0.62	ปานกลาง	4.45	0.78	มาก
3. มีการประเมินผลประเด็นที่ ต้องการ พัฒนา และผลที่ คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับ สถานศึกษา นักเรียน ครูบุคลากรทาง การศึกษา และชุมชน	3.42	0.67	ปานกลาง	4.69	0.68	มากที่สุด
4. มีการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อแลกเปลี่ยน ผู้รับการนิเทศที่มีปัญหากลุ่มเดียวกันเพื่อ ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน หาวิธีแก้ไข ปัญหา และพัฒนาร่วมกัน	3.60	0.79	มาก	3.88	0.82	มาก
5. บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการ แก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม	3.24	0.76	ปานกลาง	4.78	0.74	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพด้านประเมินผล ติดตาม และ ปรับปรุงการทำงาน	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. ผู้บริหารให้การส่งเสริม และสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้ คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด	3.62	0.38	มาก	4.84	0.64	มากที่สุด
7. มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผล เพื่อปรับปรุงของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	3.64	0.61	มาก	4.45	0.89	มาก
8. มีกระบวนการตรวจสอบ และวิเคราะห์ ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	3.65	0.63	มาก	4.69	0.65	มากที่สุด
โดยรวม	3.50	0.62	มาก	4.54	0.73	มากที่สุด

จากตาราง 12 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 8. มีกระบวนการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการดำเนินงาน 7. มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และ 6. ผู้บริหารให้การส่งเสริม และสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 6. ผู้บริหารให้การส่งเสริม และสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด 5. บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม 3. มีการประเมินผลประเด็นที่ ต้องการพัฒนา และผลที่ คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับ สถานศึกษา นักเรียน ครู

บุคลากรทางการศึกษา และชุมชนและ 8. มีกระบวนการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ จำแนกรายข้อ

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายใน	3.40	0.49	ปานกลาง	4.15	0.56	มาก
2. มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และมีการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	4.02	0.02	มาก	4.29	0.72	มาก
3. มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะ เป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือนตามความเหมาะสม	4.26	0.43	มาก	4.45	0.74	มาก
4. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.63	0.58	มาก	4.89	0.48	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพด้านการสะท้อนผล รายงาน และ เผยแพร่ผลการนิเทศ	แปลผล					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้ วิธีการแบบสอนแนะอย่างสร้างสรรค์และ เหมาะสม สำหรับประเด็นปัญหา และ ประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่าง เร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความ เสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	3.50	0.57	ปานกลาง	4.45	0.87	มาก
โดยรวม	3.76	0.42	มาก	4.45	0.67	มาก

จากตาราง 13 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 3. มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะ เป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม 2. มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และมีการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และ 4. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 4. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3. มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะ เป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม 5. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้วิธีการ

แบบสอนแนะอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม สำหรับประเด็นปัญหา และประเด็นที่ควรปรับปรุงของ ผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหาย ต่อผู้รับการนิเทศ และ 2. มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และมีการสะท้อน ผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบแนวทางการดำเนินงานนิเทศ ภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปรากฏผลดังตาราง 14–18

ตาราง 14 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการ ดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. วางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.33	4.51	0.35	1
2. ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.82	4.57	0.20	3
3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน การนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.50	4.54	0.30	2
4. สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.76	4.45	0.19	4

จากตาราง 14 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 วางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพลำดับที่ 2 ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพลำดับที่ 3 ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และ ลำดับที่ 4 สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ตาราง 15 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ กำหนดขอบเขต และแนวทางของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	3.19	4.52	0.42	2
2. มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศเป้าหมายของการนิเทศช่วงเวลากการนิเทศ การติดตามประเมินผล สะท้อนผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ	3.35	4.39	0.31	6
3. มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	3.41	4.54	0.33	5
4. มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	3.25	4.70	0.45	1

ตาราง 15 (ต่อ)

การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
5. มีการประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการ จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศภายใน แบบสอนแนะ และร่างแผน และปฏิทินการนิเทศ	3.32	4.58	0.38	3
6. ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายในแบบสอน แนะ และลงมติเห็นชอบแผน และเผยแพร่แผนการ นิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน	3.14	4.25	0.35	4
7. มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความ ร่วมมือในการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษาทุกด้านซึ่งเป็นผลจาก ความร่วมมือของทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม	3.47	4.56	0.31	6
8. มีการประสานงานและสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้ นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบแผนการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ	3.51	4.50	0.28	7
โดยรวม	3.33	4.51	0.35	

จากตาราง 15 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านวางแผนการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน ลำดับที่ 2 สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ กำหนดขอบเขตและแนวทางของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และลำดับที่ 3 มีการประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้วิธีการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และร่างแผน และปฏิทินการนิเทศ

ตาราง 16 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการ
 ดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
 ด้านดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีการประชุมผู้นิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน	3.75	4.49	0.20	3
2. ปฏิบัติการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้	3.90	4.60	0.18	4
3. ดำเนินการนิเทศด้วยวิธีการแบบสอนแนะโดย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของ นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน	4.09	4.51	0.10	6
4. ใช้เครื่องมือการนิเทศแบบสอนแนะที่มีความ เหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.95	4.55	0.15	5
5. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการ นิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียน การสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศด้วยกัน และ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิด ความเข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือกันในการ พัฒนางาน	3.37	4.46	0.32	1
6. มีการสรุปประเด็น ข้อเสนอแนะที่พบปัญหา หรือ เทคนิควิธี ที่พบจากการนิเทศภายในโดยใช้ วิธีการสอนแนะ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศ ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	3.90	4.79	0.23	2

ตาราง 16 (ต่อ)

การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
7. มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทั้งในบทบาทของ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตามแนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.81	4.58	0.20	3
โดยรวม	3.82	4.57	0.20	

จากตาราง 16 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านดำเนินการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศด้วยกัน และระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือกันในการพัฒนางาน ลำดับที่ 2 มีการสรุปประเด็นข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือเทคนิควิธี ที่พบจากการนิเทศภายในโดยใช้วิธีการสอนแนะ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศ ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน และลำดับที่ 3 มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

ตาราง 17 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านประเมินผล ติดตามและปรับปรุง การทำงาน

ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานของการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการสรุปผล และวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในโดยใช้วิธีการสอนแนะ	3.44	4.56	0.33	4
2. มีการประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ โดยเลือกวิธีการประเมินผลที่เหมาะสมหลากหลายในการประเมินและติดตามผลการสอนแนะ	3.38	4.45	0.32	5
3. มีการประเมินผลประเด็นที่ ต้องการพัฒนา และผลที่ คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับ สถานศึกษา นักเรียน ครูบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	3.42	4.69	0.37	2
4. มีการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนผู้รับการนิเทศที่มีปัญหากลุ่มเดียวกันเพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน หาวิธีแก้ไขและพัฒนาาร่วมกัน	3.60	3.88	0.08	8
5. บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม	3.24	4.78	0.48	1
6. ผู้บริหารให้การส่งเสริม และสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด	3.62	4.84	0.34	3
7. มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	3.64	4.45	0.22	7
8. มีกระบวนการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน	3.65	4.69	0.28	6
โดยรวม	3.50	4.54	0.30	

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมลำดับที่ 2 มีการประเมินผลประเด็นที่ ต้องการพัฒนา และผลที่ คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา นักเรียน ครูบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน และลำดับที่ 3 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

ตาราง 18 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ ผลการนิเทศ

ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายใน	3.40	4.15	0.22	3
2. มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และมีการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	4.02	4.29	0.07	4
3. มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม	4.26	4.45	0.04	5

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
4. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน แบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ	3.63	4.89	0.35	1
5. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้วิธีการ แบบสอนแนะอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม สำหรับประเด็นปัญหา และประเด็นที่ควร ปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไข ปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	3.50	4.45	0.27	2
โดยรวม	3.76	4.45	0.19	

จากตาราง 18 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในแบบ
สอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ
เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิด
ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ลำดับที่ 2 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในโดยใช้วิธีการแบบสอน
แนะอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม สำหรับประเด็นปัญหา และประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการ
นิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับ
การนิเทศ และลำดับที่ 3 เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุง
กระบวนการนิเทศภายใน

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2.1 ผลการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดี ด้านการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในโดยการ สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาที่มีวิธี ปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับด้านการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ขนาดละ 1 โรงเรียน รวม 6 คน ทำให้ได้แนวทางการดำเนินงานการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ ดี (Best Practices)

กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนพรหมเทพพิทยาคม	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนนาดีวิทยา	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์
1. มีการสอบถามปัญหาจากผู้รับ การนิเทศสำรวจและตรวจหา ข้อบกพร่องของงานอย่างละเอียด ร่วมกันอภิปรายผลปัญหาและ ข้อบกพร่องที่ทำให้งานไม่บรรลุผล	1. มีการร่วมกันสร้างข้อตกลง เกี่ยววิธีการใช้ชีวิตในโรงเรียนเพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจ กรรมการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ในโรงเรียน	1. การประชุมวางแผน ผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครูร่วมกันศึกษา ข้อมูลสภาพปัจจุบันของ สถานศึกษาเพื่อระดมความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะบุคลากร ในสถานศึกษามาสรุปเป็นข้อมูล ในการกำหนดความต้องการการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ

ตาราง 19 (ต่อ)

กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนพรหมเทพพิทยาคม	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนนาดีวิทยา	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์
<p>2. ประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา ระหว่างผู้นิเทศ ผู้ถูกนิเทศและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน</p> <p>3. มีการพูดคุยถึงเรื่องทั่วไปที่ไม่เกี่ยวกับการนิเทศเพื่อสร้างความ เป็นกันเองกับผู้ถูกนิเทศ กระตุ้น ให้พูดเรื่องที่ตัวเองภาคภูมิใจในชีวิต ร่วมแบ่งปันถึงประสบการณ์ ที่เคยผิดพลาดในอดีตและแนว ทางแก้ไขกับผู้ถูกนิเทศ</p> <p>4. มีการวิเคราะห์ความรู้เดิมของผู้ ถูกนิเทศโดยการสอบถามถึงด้านที่ ถนัดและด้านที่ไม่ถนัดในงานที่ทำ ของผู้ถูกนิเทศ ถามถึงความพอใจ ในผลงานและเปิดโอกาสให้ผู้ถูก นิเทศเสนอแนวคิดในการพัฒนา งานที่กำลังพัฒนา</p> <p>5. การสร้างความเข้าใจสำหรับ ความรู้ใหม่ที่ให้กับครูผู้ถูกนิเทศ โดยการอธิบายรายละเอียดของ ความรู้ใหม่ให้กับผู้ถูกนิเทศ มีการ สรุปรูปร่างเนื้อหาและเป้าหมายที่ จะนิเทศให้กับครูผู้ถูกนิเทศก่อน ทำการนิเทศ</p>	<p>2. มีการยกประเด็นปัญหาขึ้นมา ในที่ประชุมเพื่อร่วมกันหา แนวทางจัดการแก้ไข</p> <p>3. ในการรับบุคลากรใหม่เข้ามา ทำงานในโรงเรียนจะมีการพูดคุย สอบถามถึงทัศนคติแนวคิด เบื้องต้น</p> <p>4. มีการวิเคราะห์กระบวนการ การ รับรู้ของผู้ที่เข้ามาสมัครงาน ว่า สามารถตั้งคำถามและสามารถ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานได้หรือไม่ โดยการ สอบถามครั้งแรกนี้ไม่ได้สนใจว่า ผู้สมัครเรียนจบออกมาได้เกรด เท่าไหร่หรือได้เกียรติคุณหรือไม่</p> <p>5. มีการสร้างความเข้าใจสำหรับ ความรู้ใหม่ที่ให้กับครูผู้ถูกนิเทศ โดยการจัดตั้งพี่เลี้ยงคอยดูแลผู้ที่ เข้ามาทำงานใหม่ โดยในช่วงสาม เดือนแรกจะให้ผู้มาสมัครงานใหม่</p> <p>6. ครูพี่เลี้ยงคอยดูแลและให้คำ แนะนำผู้มาเข้าทำงานใหม่อย่าง ใกล้ชิดมีการอธิบายองค์ความรู้ ทัศนคติใหม่ ให้กับผู้เข้าทำงาน ใหม่เพื่อให้เข้าใจถึงแนวทางการ ปฏิบัติงานบริบทของโรงเรียนที่ ค่อนข้างจะมีความแตกต่างจาก โรงเรียนอื่น</p>	<p>2. ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และ เป้าหมายในการดำเนินการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะ</p> <p>3. สร้างสื่อให้เหมาะสมกับความ ต้องการของโรงเรียนโดยให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการสร้างสื่อ</p> <p>4. การประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศภายใน แบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ</p> <p>5. การให้ความรู้ความเข้าใจใน ขั้นตอนการแนะนำ ดูแลให้ คำปรึกษาให้กับผู้รับการนิเทศ แบบสอนแนะให้ถูกต้องก่อนการ นิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพ</p> <p>6. แต่งตั้งคณะกรรมการการการ นิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพ และกำหนดบทบาทหน้าที่ ไว้อย่างชัดเจน</p>

ตาราง 19 (ต่อ)

กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนพรหมเทพพิทยาคม	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนนาดีวิทยา	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์
<p>6. ครูผู้นิเทศมีการตรวจ สอบ และให้คำแนะนำข้อบกพร่องของผู้ถูกนิเทศขณะปฏิบัติงาน มีการติดตามดูแลผู้ถูกนิเทศอย่างใกล้ชิดขณะปฏิบัติงาน</p> <p>7. มีการกระตุ้นผู้ถูกนิเทศเกิดความพอใจในผลงานของตัวเอง อยู่เสมอขณะปฏิบัติการณ์เทศ โดยการพูดกล่าวคำชมเชยเมื่อผู้ถูกนิเทศปฏิบัติงานได้ดีเพื่อเป็นการพัฒนาขวัญและกำลังใจให้กับผู้ถูกนิเทศ ไม่กล่าวตำหนิ ข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ ขณะปฏิบัติงาน และไม่กล่าวเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้ถูกนิเทศกับผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่า</p> <p>8. มีการเลือกใช้เครื่องมือการนิเทศที่หลากหลาย มีการใช้หลักจิตวิทยาเข้ามาช่วยเพื่อกระตุ้นให้ผู้ถูกนิเทศมีการพัฒนามาจากภายใน</p>	<p>7. ในช่วงทำของ 3 เดือนแรก ทางโรงเรียนจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้ามาทำงานได้ค้นหาความเป็นตัวของตัวเองว่าเหมาะกับบริบทของโรงเรียนหรือไม่หากผู้มาทำงานใหม่รู้แล้วว่าไม่เหมาะสมก็สามารถที่จะลาออกจากการทดลองงานเพื่อไปหางานใหม่ทำได้</p> <p>8. หลังจากที่ผู้เข้ามาทำงานใหม่ได้ผ่านการคัดเลือกเข้ามาทำงานแล้วทางโรงเรียนจะยังมีการจัดพี่เลี้ยงดูแลในช่วง 2-3 ปีแรกเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาให้ผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่สามารถที่จะเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำคนอื่นต่อไปได้</p>	<p>7. การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน / โครงการนิเทศ</p> <p>8. ดำเนินงานการนิเทศภายในตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>9. มีการกำกับติดตามให้มีการนำเอาความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติ พัฒนางานที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครู</p> <p>10. กำหนดกิจกรรม เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การประชุมก่อนการเปิดภาคเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมกลุ่มย่อย การสังเกตการณ์สอน และการประเมินตนเอง</p>

ตาราง 19 (ต่อ)

กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนพรหมเทพพิทยาคม	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนนาดีวิทยา	กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์
<p>9. มีการจัดการติดตามนิเทศเพิ่มเติมโดยผู้ถูกนิเทศสามารถปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานกับผู้นิเทศผ่านโปรแกรม LINE หรือ Facebook โดยที่ผู้นิเทศมีการตรวจผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกนิเทศจนกว่าผู้ถูกนิเทศจะปฏิบัติงานได้ถูกต้อง</p>		<p>11. การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศภายในให้เหมาะสม</p> <p>12. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้การร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติการนิเทศแบบสอนแนะ</p> <p>13. ผู้นิเทศได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ</p> <p>14. มีการแนะนำหรือจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือดูแลเมื่อจำเป็น</p> <p>15. การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม ความถูกต้องของสาระสำคัญในการนิเทศ</p> <p>16 ประเมินผลการนิเทศและพัฒนาการนิเทศต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ</p>

ตอนที่ 2 การออกแบบร่างแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 33 จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบด้านการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 33 และได้จัดทำร่างแนวทางขึ้น ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการออกแบบร่างแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบด้านการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
1. วางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	1. สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	1) วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในแบบสอนแนะของสถานศึกษา เพื่อเชิญร่วมประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในแบบสอนแนะภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และเชิญประชุม 2) นำเสนอแนวคิดการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในที่ประชุมเพื่อรับทราบหลักการ และร่วมกันอภิปรายแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
	2. มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม	<p>1) ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เป้าหมาย และเขียนร่างเป้าหมายของการนิเทศ</p> <p>2) ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของร่างเป้าหมาย และปรับปรุงจนสมบูรณ์ เพื่อให้ได้เป้าหมายของการนิเทศภายในที่ผ่านความเห็นชอบจากทุกคน และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร</p>
	3. มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	<p>1) ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำ ร่างบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติหรือกฎ หรือข้อตกลงร่วมกัน (เรียกตามความเหมาะสม) ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ</p> <p>2) นำเสนอร่างบรรทัดฐาน และร่างวิสัยทัศน์ต่อที่ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุงและประกาศใช้เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน และมีการจัดทำบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์เป็นลายลักษณ์อักษร</p>

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
	4. มีการแบ่งกลุ่มร่วมกัน ศึกษาการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา	<p>1) คณะกรรมการนิเทศ ประชุมร่วมกัน วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา</p> <p>2) จากการประชุมนี้จะทำให้ทราบสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และกำหนดเป็นประเด็นของการนิเทศและการพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และการวัดและประเมินผล เป็นต้น โดยอาจกำหนดประเด็นการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนานักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจพิจารณาตามพันธกิจของโรงเรียน</p>
	5. มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะของแต่ละกลุ่ม	<p>1) นำเป้าหมาย ประเด็นการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เครื่องมือ กิจกรรมระยะเวลา (มาจัดเรียงตามลำดับการเกิดเหตุการณ์ก่อนหลัง และกำหนดระยะเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม</p> <p>2) จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การให้ความช่วยเหลือ</p>

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
		การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และขับเคลื่อนงานโดยการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ และจัดพิมพ์เป็นแผนการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และปฏิทินการดำเนินงานเพื่อนำเสนอผู้บริหารต่อไป
	6. มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ	นำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ
	7. มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษาวิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	สร้างกลุ่มเครือข่ายการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และสอดคล้องกับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะของโรงเรียน โดยมีคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้ประสานงาน และสร้างกลุ่มทางโซเชียลมีเดียสำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แก่ สร้างกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโปรแกรมไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้รับ-ส่งข้อมูล หรือนัดหมายกันในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นพื้นที่สำหรับประชุมได้อีกด้วย

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
2. ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	1. มีการปฏิบัติการณ์เทศภายในแบบสอนแนะตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้	ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการบันทึกผลการนิเทศให้พร้อม และบันทึกผลการนิเทศแต่ละประเด็นอย่างครบถ้วน
	2. มีการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ในกรณีที่มีการสัมภาษณ์หรือขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับการนิเทศหรือนักเรียน ให้กระทำหลังจากเสร็จสิ้นการเรียนการสอน
	3. มีการใช้เครื่องมือการนิเทศภายในแบบสอนแนะที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน	คณะกรรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะอาจสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายในแบบสอนแนะขึ้น ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสังเกต แบบประเมินต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาให้สอดคล้องตามเป้าหมายของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
	4. มีการสรุปผลการนิเทศทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้นแก่ผู้รับการนิเทศทันที และสรุปผลการนิเทศ และข้อเสนอแนะเพื่อนำสู่การพัฒนาและจัดทำรายงานต่อไป

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานของ การนิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพ	5. มีการประชุมหลังจากการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ เพื่อ สรุประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจาก การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ ตามประเด็น ข้อสังเกตปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ	ประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบ จากการนิเทศ และจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธี ที่พบ เพื่อจัดทำกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อ ร่วมกันพัฒนาตามหลักการแนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
	6. เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมี ส่วนร่วมในการนิเทศ ซักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิด กว้าง และสร้างสรรค์	การประชุมทุกครั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการ นิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ซักถาม และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะ อย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์
3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานของ การนิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพ	1. มีการสรุปรูปผลและวิเคราะห์ ผลการนิเทศภายในแบบสอน แแนะ เป็นกลุ่ม และโดย ภาพรวม	สรุปรูปผลการนิเทศและวิเคราะห์ผลการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะ ของแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้ นำเสนอคณะกรรมการการนิเทศ เพื่อรวบรวมผลการนิเทศภายในแบบสอน แแนะ จากแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำสรุปรูป ผลการนิเทศโดยภาพรวม
	2. มีการประเมินผลการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะ ผลสำเร็จปัญหาอุปสรรค ที่พบ เป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม	ประชุมสภาระการเรียนรู้เพื่อประเมินผลการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ ในประเด็น ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ และวิธีการ แก้ไข สรุปรูปเป็นข้อเสนอแนะของกลุ่มสาระ และรวบรวมเพื่อจัดทำเป็นรายงานผลการ ประเมินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
	3. มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอนและการทำงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม	ประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และการทำงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
	4. มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน	วิเคราะห์และประเมินผลการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน สรุปและจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
	5. มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม	มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน
	6. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม	ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุกคนร่วมแรง ร่วมใจ มีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยใช้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
	7. ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจนและมีการตรวจสอบการปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจนตามงานที่มีอบหมาย และบุคคลที่มีอบหมาย มีการตรวจสอบและปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยบันทึกผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
	8. มีการวิเคราะห์ผลการปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงการทำงาน และตรวจสอบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ตั้งไว้ สรุปผลและรายงานผล
4. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	1. เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ โดยเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยอาจจัดทำเป็นกล่องรับความคิดเห็นหรือให้เสนอแนะได้โดยตรงที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
	2. มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	ประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์
	3. มีการสะท้อนผลการนิเทศเพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	สะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
	4. มีการรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม	จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน เช่น หากทำการนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน
	5. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	สรุปผลการนิเทศภายในตามประเด็นที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
	6. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะอย่างสร้างสรรค์	นำผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ นำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และนำเผยแพร่ในเว็บไซต์โรงเรียน และจัดทำรายงานเผยแพร่ตามความเหมาะสม
	7. มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศโดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วนและไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	ในการประชุมสรุปผลการนิเทศ มีการตรวจสอบปัญหาและจำแนกตามความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศ
ภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศ
ภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ปรากฏดังในตาราง 21-25

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง
การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 33 โดยรวม

การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 33	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. วางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	4.32	0.44	มาก	4.39	0.51	มาก
2. ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	4.48	0.53	มาก	4.15	0.93	มาก
3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานของ การนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	4.32	0.53	มาก	4.36	0.67	มาก
4. สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	4.16	0.44	มาก	4.37	0.46	มาก
โดยรวม	4.32	0.49	มาก	4.32	0.64	มาก

จากตาราง 21 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมในระดับมาก 4 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ วางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานของกรนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมาก 4 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ วางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานของกรนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ



ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 ด้านวางแผนการนิเทศ

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
<p>1. สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ</p> <p>แนวทาง :</p> <p>1) วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในแบบสอนแนะของสถานศึกษา เพื่อเชิญร่วมประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในแบบสอนแนะภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และเชิญประชุม</p> <p>2) นำเสนอแนวคิดการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 ในที่ประชุมเพื่อรับทราบหลักการ และร่วมกันอภิปรายแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป</p>	4.25	0.45	มาก	3.90	0.45	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
<p>2. มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม</p> <p>แนวทาง :</p> <p>1) ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เป้าหมายและเขียนร่างเป้าหมายของการนิเทศ</p> <p>2) ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของร่างเป้าหมาย และปรับปรุงจนสมบูรณ์ เพื่อให้ได้เป้าหมายของการนิเทศภายในที่ผ่านความเห็นชอบจากทุกคน และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร</p>	4.65	0.45	มากที่สุด	4.20	0.45	มากที่สุด
<p>3. มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p>แนวทาง :</p> <p>1) ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำ ร่างบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติ หรือกฎหรือข้อตกลงร่วมกัน (เรียกตามความเหมาะสม) ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ</p>	4.10	0.65	มาก	4.70	0.75	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2) นำเสนอร่างบรรทัดฐาน และร่างวิสัยทัศน์ต่อที่ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุงและประกาศใช้เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน และมีการจัดทำบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ เป็นลายลักษณ์อักษร						
4. มีการแบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา แนวทาง : 1) คณะกรรมการนิเทศ ประชุมร่วมกันวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา 2) จากการประชุมนี้จะทำให้ทราบสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และกำหนดเป็นประเด็นของการนิเทศและการพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และการวัดและ ประเมินผล เป็นต้น โดยอาจกำหนดประเด็นการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนานักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจพิจารณาตามพันธกิจของโรงเรียน	3.90	0.45	มาก	4.30	0.45	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
<p>5. มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะของแต่ละกลุ่ม</p> <p>แนวทาง :</p> <p>1) นำเป้าหมาย ประเด็นการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เครื่องมือ กิจกรรมระยะเวลา (มาจัดเรียงตามลำดับการเกิดเหตุการณ์ก่อน หลัง และกำหนดระยะเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม</p> <p>2) จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การให้ความช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และขับเคลื่อนงานโดยการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ และจัดพิมพ์เป็นแผนการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และปฏิทินการดำเนินงานเพื่อนำเสนอผู้บริหารต่อไป</p>	4.30	0.45	มาก	4.30	0.45	มาก
<p>6. มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ</p> <p>แนวทาง : นำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ</p>	4.85	0.45	มากที่สุด	4.85	0.55	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	แปลผล					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7. มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่มเพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แนวทาง : 1) สร้างกลุ่มเครือข่ายการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และสอดคล้องกับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะของโรงเรียน โดยมีคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้ประสานงานและสร้างกลุ่มทางโซเชียลมีเดีย สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แก่ สร้างกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโปรแกรมไลน์ หรือเฟซบุ๊ก เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้รับ-ส่งข้อมูล หรือนัดหมายกันในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นพื้นที่สำหรับประชุมได้อีกด้วย	4.00	0.00	มาก	4.40	0.55	มาก
โดยรวม	4.29	0.41	มาก	4.38	0.52	มาก

จากตาราง 22 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ดำเนินการนิเทศพบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 ตัวชี้วัด และอยู่ในระดับมาก 4 ตัวชี้วัดสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง 6 มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะแก่ผู้บริหาร

เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ ลำดับที่สอง 2 มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศภายในแบบสอนแนะร่วมกันเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม และ ลำดับที่สาม 5 มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะของแต่ละกลุ่ม

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่าโดยรวมมีความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยมีตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 3 ตัวชี้วัด และอยู่ในระดับมาก 3 ตัวชี้วัด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรกจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ 6. มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ ลำดับที่สอง 3. มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และลำดับที่สาม 7. มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนา แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้าน การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการปฏิบัติกรนิเทศภายในแบบสอนแนะ ตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ แนวทาง : ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอน แนะตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดย จัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการบันทึกผลการ นิเทศให้พร้อม และบันทึกผลการนิเทศแต่ละ ประเด็นอย่างครบถ้วน	4.80	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนา แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้าน การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. มีการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของ ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน แนวทาง : ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอน แนะตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยไม่ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการ เรียนรู้ของนักเรียน ในกรณีที่มีการสัมภาษณ์ หรือขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับการนิเทศหรือ นักเรียน ให้กระทำหลังจากเสร็จสิ้นการเรียน การสอน	4.60	0.45	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
3. มีการใช้เครื่องมือการนิเทศภายในแบบสอน แนะที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐาน เดียวกัน แนวทาง : คณะกรรมการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ อาจสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะขึ้น ได้แก่ แบบบันทึกการ นิเทศ แบบสังเกต แบบประเมินต่าง ๆ ซึ่งคณะ การพิจารณาให้สอดคล้องตามเป้าหมายของ การนิเทศภายในแบบสอนแนะ วิธีการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะ และข้อมูลที่ต้องการเก็บ รวบรวมข้อมูล	4.50	0.45	มาก	4.20	0.84	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนา แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้าน การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. มีการสรุปผลการนิเทศทันทีหลังจากเสร็จสิ้น การนิเทศภายในแบบสอนแนะ แนวทาง : หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศให้ ข้อเสนอแนะเบื้องต้นแก่ผู้รับการนิเทศทันที และสรุปผลการนิเทศ และข้อเสนอแนะเพื่อ นำสู่การพัฒนาและจัดทำรายงานต่อไป	4.10	0.55	มาก	4.10	0.55	มาก
5. มีการประชุมหลังจากการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ เพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการ นิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกตปัญหา หรือ เทคนิควิธีที่พบ แนวทาง : ประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุป ประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหาหรือเทคนิควิธีที่ พบจากการนิเทศ และจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่ พบ เพื่อจัดทำกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อ ร่วมกันพัฒนาตามหลักการแนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	4.90	0.45	มากที่สุด	4.00	1.22	มาก

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนา แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้าน การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการ นิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้างและ สร้างสรรค์	4.00	0.71	มาก	3.60	1.52	มาก
แนวทาง : การประชุมทุกครั้งควรเปิดโอกาสให้ ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์						
โดยรวม	4.48	0.53	มาก	4.15	0.93	มาก

จากตาราง 23 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการดำเนินการนิเทศ พบว่า แนวทางโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ 5 มีการประชุมหลังจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหา หรือ เทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกตปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ ลำดับที่สอง 1 มีการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบสอนแนะตาม แผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ และลำดับที่สาม 2 มีการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยไม่ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของ นักเรียน

แนวทางโดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 1ข้อ และในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง 1. ผู้นิเทศแต่ละกลุ่มประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทำการทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน ลำดับที่ 2. มีการปฏิบัติการนิเทศภายใน

แบบสอนแนะตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ และลำดับที่สาม 3. มีการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ด้านประเมินผลติดตาม และปรับปรุงการทำงาน

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนา แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้าน ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะเป็นกลุ่ม และโดย ภาพรวม แนวทาง : สรุปผลการนิเทศภายในแบบสอน แนะ และวิเคราะห์ผลการนิเทศแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้นำเสนอคณะกรรมการการ นิเทศ เพื่อรวบรวมผลการนิเทศจากแต่ละกลุ่ม สาระ เพื่อจัดทำสรุปผลการนิเทศแบบสอน แนะโดยภาพรวม	4.30	0.45	มาก	3.90	0.45	มาก
2. มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคที่พบเป็นกลุ่ม และโดย ภาพรวม แนวทาง : ประชุมสาระการเรียนรู้เพื่อ ประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ใน ประเด็นผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ และ วิธีการแก้ไข สรุปเป็นข้อเสนอแนะของกลุ่ม สาระและรวบรวมเพื่อจัดทำเป็นรายงานผล การประเมินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	4.20	0.71	มาก	4.30	0.45	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนา แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้าน ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอนและการทำงานเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม แนวทาง : ประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และการทำงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	4.70	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
4. มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน แนวทาง : วิเคราะห์และประเมินผลการพัฒนาประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน สรุป และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	4.10	0.71	มาก	4.70	0.75	มากที่สุด
5. มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และความเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม แนวทาง : มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และความเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน	3.90	0.45	มาก	4.30	1.14	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนา แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้าน ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการ แก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้ สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม แนวทาง : ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้เกิดความ ร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดย ภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุก คนร่วมแรง ร่วมใจ มีส่วนร่วม และให้ความ ร่วมมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยใช้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	4.30	0.45	มาก	4.30	0.45	มาก
7. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอแนวทาง : ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือ ในการแก้ไขปัญหา โดย จัดงบประมาณ และอาจประสานความร่วมมือ จากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนเพื่อให้ร่วมกันแก้ไขปัญหา และให้ คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.85	0.45	มากที่สุด	4.85	1.22	มากที่สุด
8. มีการวิเคราะห์ผลการปรับปรุงการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย แนวทาง : มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงการทำงาน และตรวจสอบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ตั้งไว้ สรุปผลและรายงานผล	4.20	0.45	มาก	4.30	0.45	มาก
โดยรวม	4.32	0.53	มาก	4.36	0.67	มาก

จากตาราง 24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน พบว่า แนวทาง มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และ อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง 7. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ ลำดับที่สอง 3. มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอนและการทำงานเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ลำดับที่สาม 1. มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม และ 6. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง 6 ลำดับที่หนึ่ง 7. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ ลำดับที่สอง 4. มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน ลำดับที่สาม 2. มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จปัญหาอุปสรรคที่พบเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม 5. มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และความเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม 6. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม และ 8. มีการวิเคราะห์ผลการปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย



ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แนวทาง : เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ โดยเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยอาจจัดทำเป็นกล่องรับความคิดเห็นหรือให้เสนอแนะได้โดยตรงที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
2. มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แนวทาง : ประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3. มีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แนวทาง : สะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. มีการรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือนตามความเหมาะสม แนวทาง : จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน เช่น หากทำการนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน	3.80	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
5. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แนวทาง : สรุปผลการนิเทศภายในตามประเด็นที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	3.60	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
6. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ อย่างสร้างสรรค์ แนวทาง : นำผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และนำเผยแพร่ในเว็บไซต์โรงเรียน และจัดทำรายงานเผยแพร่ตามความเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.50	0.55	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7. มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศโดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ แนวทาง : ในการประชุมสรุปผลการนิเทศ มีการตรวจสอบปัญหาและจำแนกตามความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	4.50	0.55	มาก	4.30	0.55	มาก
โดยรวม	4.16	0.44	มาก	4.37	0.46	มาก

จากตาราง 25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ พบว่า แนวทาง มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง 6. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ อย่างสร้างสรรค์ลำดับที่สอง คือ 7. มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศโดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ และลำดับที่สาม คือ 2. มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งมีสองข้อ คือ 2. มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
4. มีการรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน

ตามความเหมาะสม ลำดับที่สอง คือ 6. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
อย่างสร้างสรรค์ ลำดับที่สาม คือ 5. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 สามารถสรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ได้ตามลำดับดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

สรุปผล

พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ 1) การดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 2) การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3) การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน และ 4) การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิด

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

- 1) ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- 2) การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- 3) การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และ
- 4) การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด 33 แนวทาง

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) การนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 2) การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3) การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และ 4) การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- 1) ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- 2) วางแผนการนิเทศ
- 3) สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และ
- 4) ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

อภิปรายผล

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ การดำเนินการนิเทศในแบบสอนแนะ การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน และการวางแผนการนิเทศแบบสอนแนะ สอดคล้องกับผลการศึกษาคำแนะนำนิเทศภายในของ อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ (2559) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกลุ่ม 5 ชุนศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการนิเทศภายในโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในของสถานศึกษาด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและการรายงานผล มีสภาพการดำเนินงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ดำเนินการนิเทศ การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน การวางแผนการนิเทศ และการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนีย์ ดอกดวง (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะที่เกิดจากกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีขั้นตอนของ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 3) ด้านการสะท้อนผลหลังการสังเกตการสอน และ 4) ด้านการติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

2. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ซึ่งได้จากการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี แล้วนำมาสังเคราะห์ ยกร่างเป็นแนวทางการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด 33 แนวทาง ซึ่งผลการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ที่ดูแลด้านการนิเทศภายในครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูวิชาการ และเมื่อพิจารณาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วนั้น พบว่า ผู้วิจัยมีการนำเอาข้อมูลจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ผสมกับผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมาเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 อีกทั้งเมื่อเห็นองค์ประกอบการดำเนินงาน วิธีดำเนินการ และผลการดำเนินงานทำให้สามารถตัดสินใจที่จะประเมินออกมาได้ว่าแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้นมีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สันติ อุดคำ (2560) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยสรุปว่าแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความตรงตามเนื้อหา โครงสร้างและหลักวิชาทำให้การพัฒนาทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมความสอดคล้องและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 นำนโยบายของโรงเรียน สพท. สพฐ. มาเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การผลิตสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศภายในให้เหมาะสม
 - 1.2 ผู้นิเทศมีการสาธิตให้ครูดูก่อนการลงมือปฏิบัติจริงกระตุ้นให้ครูทำงานด้วยตนเองทันทีที่ได้รับการสอนแนะ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ บอกวิธีแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาในระหว่างการสอนแนะ
 - 1.3 มีการสรุปผลการดำเนินการ ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง พัฒนาและเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียนให้สาธารณชนได้รับทราบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเมื่อนำการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ไปใช้ในการปฏิบัติ

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา ต่อการนำการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ไปใช้ในการปฏิบัติ

2.3 ควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษากับรูปแบบการนิเทศอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ งามเดชะ. (2550). การสอนงานปรึกษาและดูแล. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). คู่มือการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์ส่งเสริมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ชารอักขร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือผู้บริหารโรงเรียนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน
ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). คู่มือการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กิติมา ปรีดีติติก. (2551). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- แกมवास ดรณเดช. (2539). ความต้องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงาน
ประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ครรชิต พุทโกษา. (2554). คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จิตตะกานต์ เทพศิริพันธุ์. (2554). สภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศแบบสอนแนะของ
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิริยุทธ์ รุจาคม. (2561). การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง
โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชญา ณรงค์ฤทธิ์. (2555). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา วิธีวิจัยทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญชัย อาจันสมาจาร. (2546). *การนิเทศการสอนแผนใหม่*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี วิทยาลัยการณืในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชำนาญ แสงจันทร์. (2555). *คู่มือการนิเทศภายใน*. ลำปาง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2536). *การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน*. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เชษฐพงษ์ สิ้นทรัพย์. (2542). *กระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ปีทีเคพรินติง.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพงษ์ ต้อยกุลนา. (2559). *การพัฒนาระบบการนิเทศแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทศนา แคมมณี. (2557). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). *นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ*. [ออนไลน์].
ได้จาก : www.moe.go.th. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 7 มีนาคม 2561].
- ธีรศักดิ์ เลื่อยไรสง. (2550). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. *สาสนนิเทศการศึกษา*, 4(1), 2.
- นริศ ภูอาราม. (2560). *การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นริศรา อุปกรณ์ศิริการ. (2552). *สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นิชาภัทร วิลเลียมส์. (2559). *การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บังอร เสรีรัตน์ ชาริณี ตริวรัษฎ และเรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *9 วิธีสร้างครูสู่ศิษย์ : เอกสารประมวลแนวคิด และแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2555). “การพัฒนาตัวเองเพื่อเป็นผู้สอนงาน (โค้ช) ที่ดี,” *รวมบทความหัวหน้างานบริหาร*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.adecco.co.th>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 พฤษภาคม 2563].
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ : สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนา หลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ เตียวพานิชยกิจ. (2549). *การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอน้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตเขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสาน.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2525). *วิทยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพจากระดับบอนุบาลถึงปริญญาเอก*. กรุงเทพฯ : พงษ์เจริญการพิมพ์.
- มารุต พัฒนาผล. (2557). *การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- ยุวดี เกตสัมพันธ์. (2552). *การบริหารจัดการทางการพยาบาลอย่างไรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน*. *วารสารพยาบาลกองทัพบก*, 10, 5-7.
- ราชบัณฑิตยสถาน (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2557). *กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : การวิจัยกรณีศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา ภูวิชัย. (2562). *การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณภา ธรรมจันทร์. (2561). *ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2550). *การนิเทศการสอน*. นครปฐม : สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). *รูปแบบแลกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ตาตาพลับลิเคชั่น.
- วีณา ก้วยสมบูรณ์. (2547). *การพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศวรรณ เทศศรีเมือง. (2535). *การเปรียบเทียบผลของการคุมตนเองและการชี้แนะที่มีต่อความขยันหมั่นเพียรทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสตรีราชินูทิศจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. (2557). *การโค้ชเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม*. กรุงเทพฯ :
เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *แนวทางการนิเทศเต็มพิกัด*.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สงัด อุทรานันท์. (2550). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ให้เกิดความรับผิดชอบ*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมเกียรติ ทานอก. (2556). *การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and
Mentoring*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2546). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- สมิต สัจฉกร. (2547). *เทคนิคการสอนงาน*. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- สันติ อุดคำ. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. (ม.ป.ป). *การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่
ผลการนิเทศ*. มุกดาหาร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *คู่มือการประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปีการศึกษา 2547*. กรุงเทพฯ :
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์*.
กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร
ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน
สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ระดับสมบูรณ์*.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นปี 2551*. กรุงเทพฯ : สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา.

- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”* สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิวรี วิศุทธิ์สินธพ. (2554). *รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา* คาทอลิก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุซมิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุกานดา ตปนิยางกูร. (2549). *เอกสารประกอบการสอนวิชาหลักการนิเทศการศึกษา*. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภารัตน์ สารสว่าง. (2556). *เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring เพื่อพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุทธิลักษณ์ สร้อยสูงเนิน. (2559). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการบริการสุขภาพในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนีย์ ดอกดวง. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัด* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพรรณิ ชื่นคำ. (2556). *แนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา* อาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- เสถียร อ่วมพรหม. (2560). *แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community : PLC*. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). *การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2556). *การนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา.
- อติศ ไชยศิริพันธ์. (2562). *การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ* สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุซมิบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2563].
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2550). *สอนงานอย่างไรให้ได้งาน (Coaching)*. กรุงเทพฯ : เซ็นเตอร์.

- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อิสริยาภรณ์ โชคแสน. (2561). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์. (2559). *การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด กลุ่ม 5 ชุนศึก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- Adams, H.P. and Frank, D. (1996). *Basic Principles of Supervision*. New York : American Book.
- Bloom, C., Castha, C. and Warren, B. (2003). More than Mentors : Principal Coaching. *Leadership*, 32(5), 20-23, May-June.
- Briggs, T.H. and Justman, J. (1982). *Improving Instruction through Supervision*. New York : Macmillan.
- Burton, W.H. and Brueckner, L.J. (1965). *Supervisor : A Social Process*. New York : Appleton Century Crofts.
- Cogan, M. (1973). *Clinical Supervision*. Boston : Houghton-Mifflin.
- DuFour, R. (2004). What is professional learning community. *Educational Leadership*, 61(8), 6-11, May.
- Glickman, C.D. (1981). *Developmental Supervisor : Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction*. Washington D.C. : Development.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P. and Ross-Gordon, J.M. (2001). *Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach*. Boston, Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Goldhammer, R. (1993). *Clinical Supervision : Special Methods for the Supervision of Teachers*. 3rd ed. Forth Worth : Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Goldhammer, R. and others. (1980). *Clinical Supervision*. 2nded. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.

- Grant, A.M. (2012). Australian Coaches' Views On Coaching Supervision : A Study With Implications For Australian Coach Education, Training And Practice. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 10(2), 17-33, August.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 2nd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hord, S.M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. [online]. Available from : [http://: www.sedl.org/siss/plccredit.html](http://www.sedl.org/siss/plccredit.html). [accessed 20 May 2020].
- Marks, J.R. and King, S.J. (1980). *Handbook of Educational Supervision : A Guide for the Practitioner*. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Mattox, D.D. (2003). *A Study of In-Service Needs of Illinois Public*. New Jersey : School Administration.
- MemduhoĖLu, H.B. (2012). The Issue of Education Supervision in Turkey in the Views of Teachers, Administrators, Supervisors and Lecturers. *Educational Sciences : Theory and Practice*, 12(1), 149-156.
- Newman, D.S. (2010). A Grounded Theory of Supervision During Pre service Level School-Based Consultation Training. *Dissertation Abstracts Internationals*, 70(09), unpagged, March.
- Pelling, N.J. (2013). Supervisory Identity Development and Its Relationship to Supervisory Experience Counselling Experience and Training in Supervision. *Dissertation Abstracts International*, 73, 553-558.
- Sergiovanni, T.J. (1994). *Building community in schools*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T.M. (1998). Organization, market and community as strategies for change: What works best for deep changes in schools. In A. Hargreaves, A. Lieberman, M. Fullan, & D. Hopkins (Eds.), *International handbook of educational change*. Dordrecht : Kluwer.
- Spears, H. (1967). *Improving the Supervision of Instruction*. New York : Prentice-Hall.
- Tilahum, B. (2002). The Kind of School Supervision Need in Developing Countries Case Study Ethiopiar. *Dissertation Abstracts International*, 45(5), 2168-A.

Wayne, B. (2001). Perception of Elementary School Principals Concerning Their Role in Supervision. *Dissertation Abstracts International*, 64(1), 33-A.

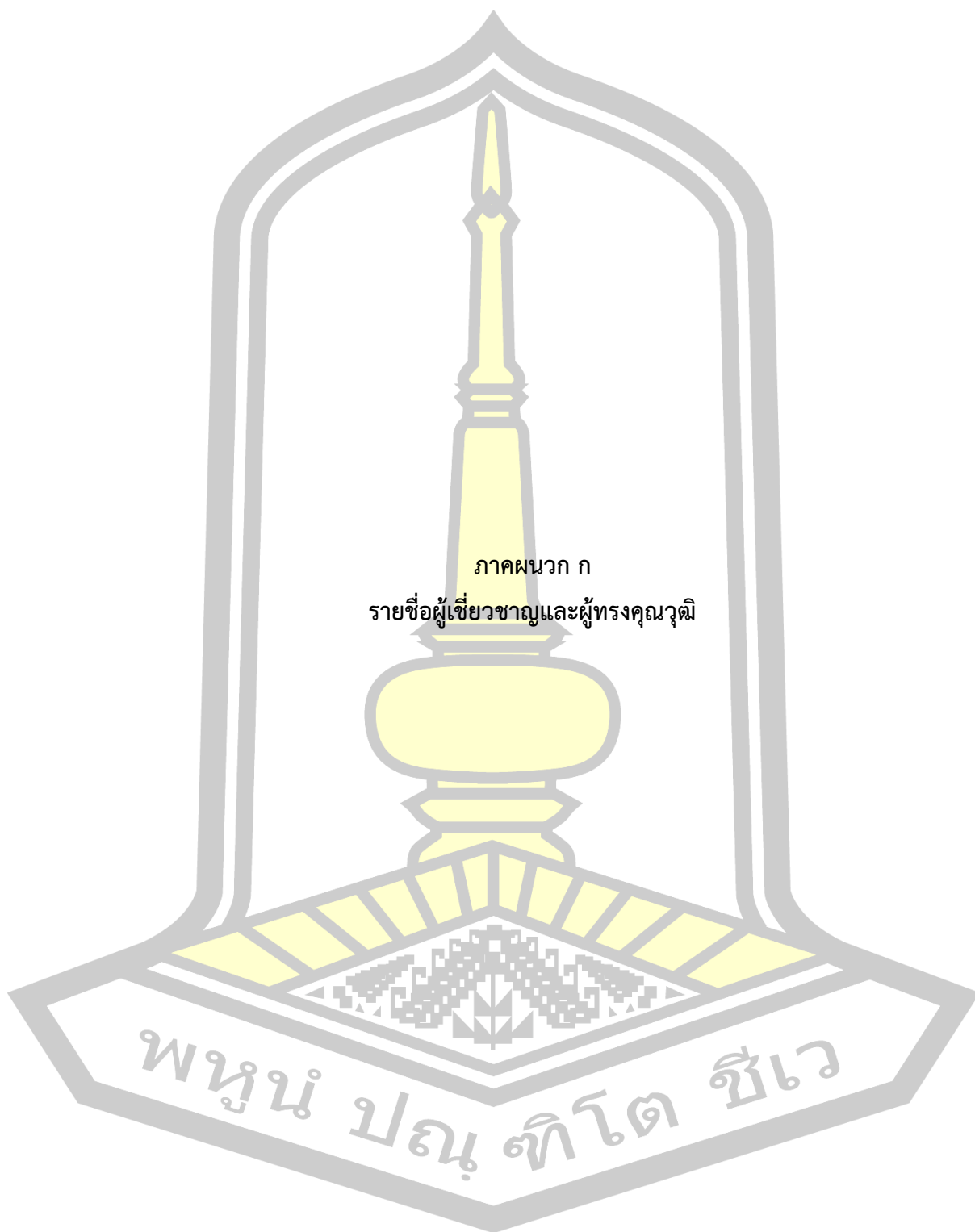
Werner, J.M. and DeSimone, R.L. (2006). *Human Resource Development*. 4thed.
Mason, Ohio : Thomson South-Western.





ภาคผนวก

พูนํ ปณํ ทิโต ชีเว



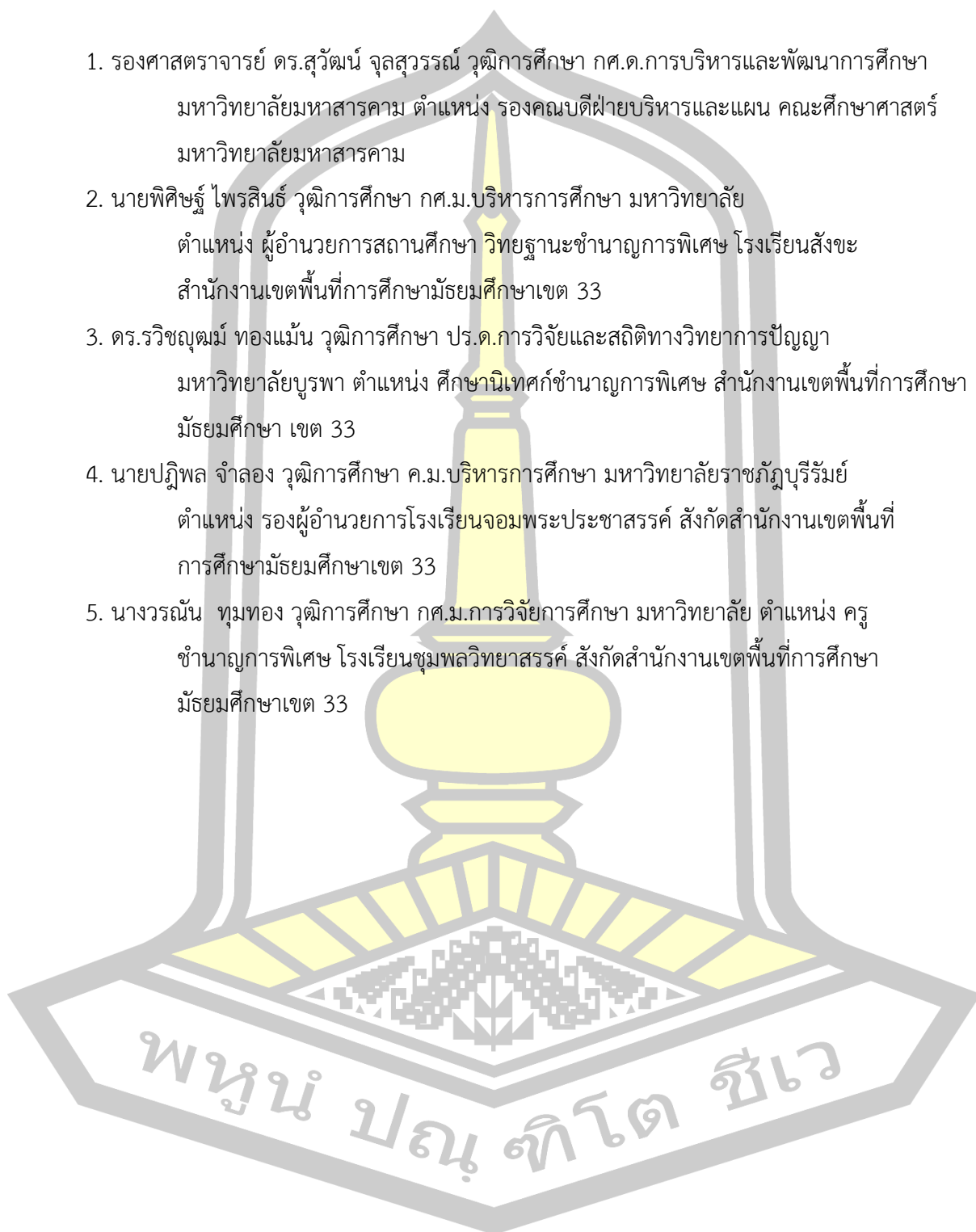
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุพันธ์ ปณฺ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

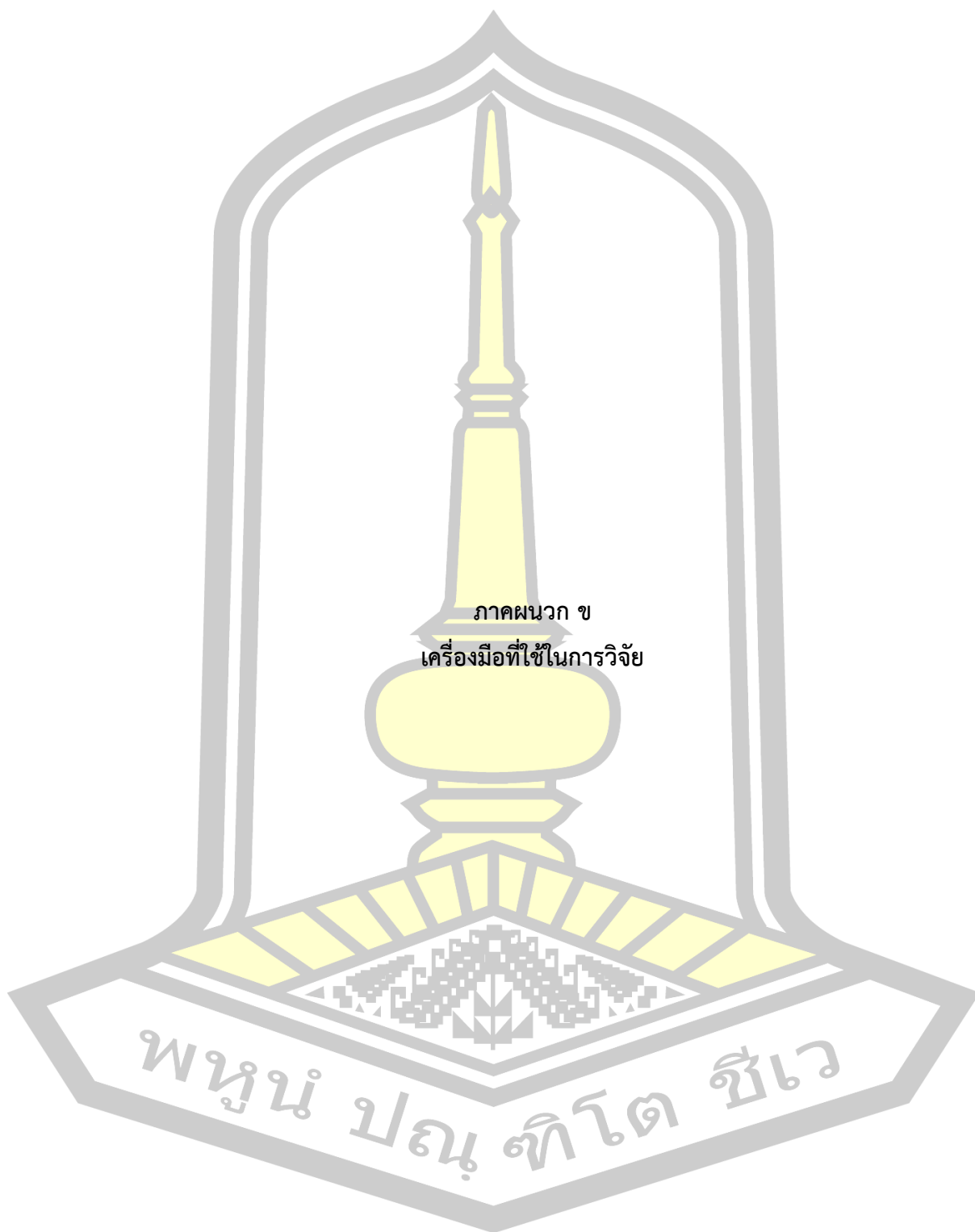
1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิกการศึกษา กศ.ด.การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. นายพิศิษฐ์ ไพโรสินธ์ วุฒิกการศึกษา กศ.ม.บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสังขะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33
3. ดร.รวิษณุดมย์ ทองแม่นั้น วุฒิกการศึกษา ปร.ด.การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา
มหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่ง ศิษยานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 33
4. นายปฏิพล จำลอง วุฒิกการศึกษา ค.ม.บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33
5. นางวรรณัน ทุมทอง วุฒิกการศึกษา กศ.ม.การวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัย ตำแหน่ง ครู
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 33



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในตรวจสอบเชิงยืนยัน
ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

1. นายสำเร็จ บุญโต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
2. นางสุนทร ขวัญดำ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
3. นายนิวัติ ภักฎริวัฒน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติพิเศษ
โรงเรียนพรหมเทพพิทยาคม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
4. ดร.วิชชุดมภ์ ทองแมน ตำแหน่ง ศิษยานิเทศก์ วิทยาลัยนานาชาติพิเศษ
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการนิเทศการศึกษา
5. ดร.ชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ตำแหน่ง ศิษยานิเทศก์ วิทยาลัยนานาชาติพิเศษ
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการนิเทศการศึกษา





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

คำชี้แจง ในการตอบคำถามแบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์และเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จำนวน 60 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ จะถือว่าเป็นความลับและไม่มีการนำข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวธัญพิชชา อุ่นรัมย์)

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

2. เพศ ชาย หญิง

3. อายุ
 ต่ำกว่า 30 ปี
 30 – 40 ปี
 41 – 50 ปี
 มากกว่า 51 ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา
 ระดับปริญญาตรี
 ระดับปริญญาโท
 ระดับปริญญาเอก
 อื่น ๆ

5. ประสบการณ์การทำงาน
 0 – 5 ปี
 6 – 10 ปี
 11 – 15 ปี
 16 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษา
 โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน)
 โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน)
 โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 – 1,500 คน)
 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 ท่านคิดว่าวิธีการแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ควรเป็นรูปแบบใด

(ท่านสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 รายการ โดยการทำเครื่องหมาย/หน้ารายการที่ท่านเลือก)

- () การศึกษาด้วยตนเอง
- () การศึกษาดูงานแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

- () การฝึกอบรม
- () การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการพัฒนาแนวทางการนิเทศ ในโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงและอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ได้แนวทางและวิธีการพัฒนาที่ทำได้จริง

- () การพัฒนาและทดสอบเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่อง
- () การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการปฏิบัติงาน
- () การพัฒนาโดยใช้ชุดฝึกประเมินตนเอง
- () การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมโดยการนิเทศ ติดตามร่วมกับจากผู้บริหารการศึกษา และผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของเขตพื้นที่

3.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

3.2.1 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

3.2.2 ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

3.2.3 ด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน

.....

.....

3.2.4 ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

.....

.....

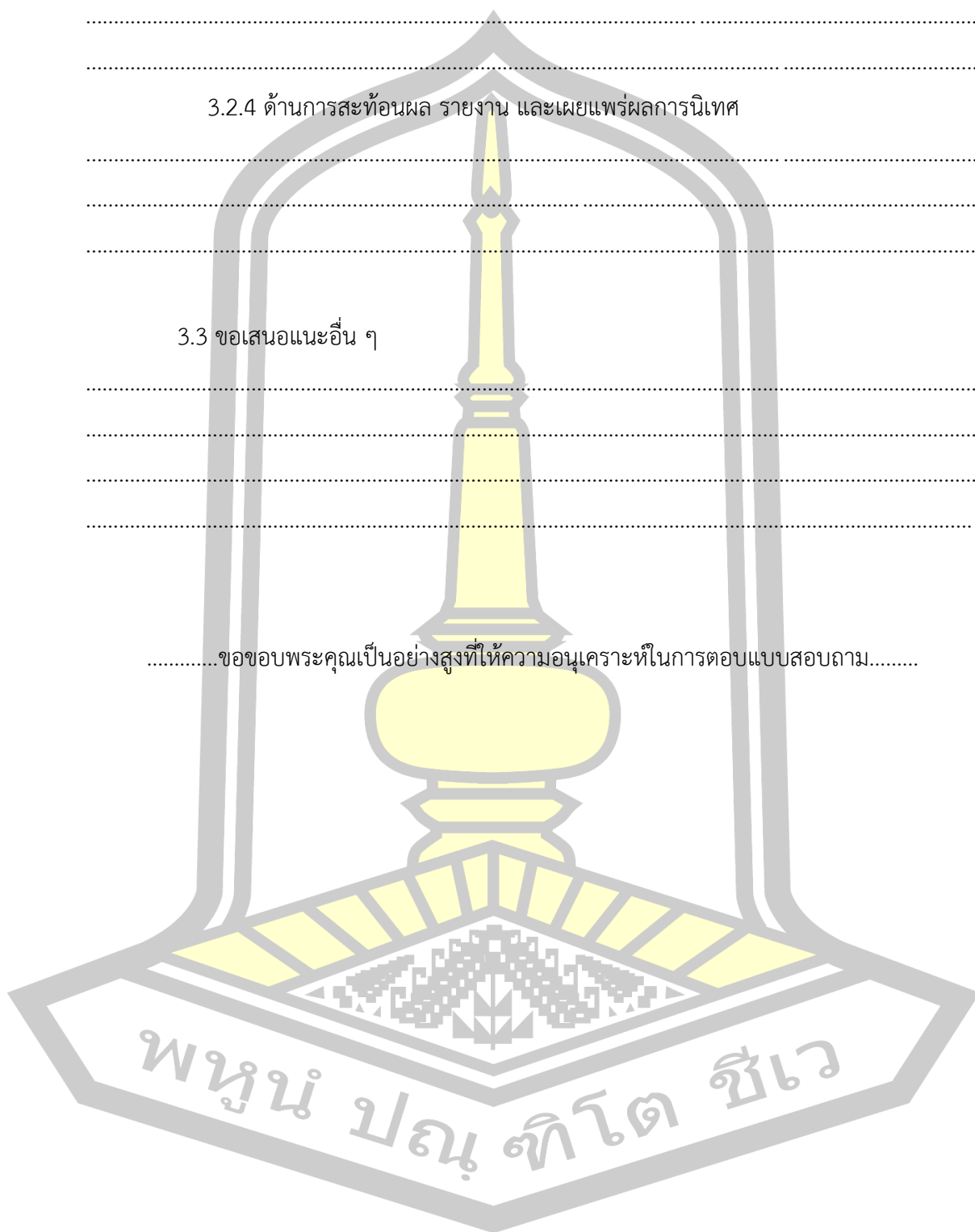
3.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม.....



แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการประเมินแนวทางการดำเนินงานนิเทศ
ภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
2. โปรดพิจารณาแนวทางในเอกสารประกอบแต่ละข้อ และประเมินผลด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
4	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
3	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
2	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
1	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทาง

นางสาวธัญพิชชา อุ่นรัมย์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่น พ.33

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.6 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์										
4.7 มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับ การนิเทศโดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำ ปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ										

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

เอกสารประกอบ

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอน แนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1. การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 10 ตัวชี้วัด
มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดย
ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

แนวทาง

1.1.1 วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในแบบสอนแนะของ
สถานศึกษา เพื่อเชิญร่วมประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในแบบสอนแนะภายใน
โรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และเชิญประชุม

1.1.2 นำเสนอแนวคิดการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ
โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 33 ในที่ประชุมเพื่อรับทราบหลักการ และร่วมกันอภิปรายแนวทางการ
ดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป

1.2 มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

แนวทาง

1.2.1 วิเคราะห์คัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
ตามความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอสำหรับปฏิบัติหน้าที่นิเทศภายใน โดยอาจใช้วิธีจับคู่จัดกลุ่ม
หรือแบ่งทีม ตามความเหมาะสมที่จะเลือกใช้ และยึดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียน

1.2.2 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศสำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ
คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้บริหาร เลขานุการ และคณะกรรมการ
ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ และประชาสัมพันธ์ให้ทราบ โดยทั่วกัน

1.3 มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม

แนวทาง

1.3.1 ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายของ
การนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เป้าหมาย และเขียนร่างเป้าหมายของการนิเทศ

1.3.2 ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของร่างเป้าหมาย และปรับปรุงจนสมบูรณ์ เพื่อให้ได้เป้าหมายของการนิเทศภายในที่ผ่านความเห็นชอบจากทุกคน และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

1.3.3 ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.4 มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

แนวทาง

1.4.1 ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำ ร่างบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติ หรือกฎ หรือข้อตกลงร่วมกัน (เรียกตามความเหมาะสม) ในการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน แบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1.4.2 นำเสนอร่างบรรทัดฐาน และร่างวิสัยทัศน์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุง และประกาศใช้เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน และมีการจัดทำบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ เป็นลายลักษณ์อักษร

1.5 มีการแบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา

แนวทาง

1.5.1 คณะกรรมการนิเทศ ประชุมร่วมกันวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา

1.5.2 จากการประชุมนี้จะทำให้ทราบสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และกำหนดเป็นประเด็นของการนิเทศและการพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และการวัดและ ประเมินผล เป็นต้น โดยอาจกำหนดประเด็นการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนานักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจพิจารณาตามพันธกิจของโรงเรียน

1.6 มีการประชุมระดมสมอง พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือกิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสม

แนวทาง

1.6.1 ประชุมคณะกรรมการนิเทศ เพื่อทบทวนเป้าหมายของการนิเทศภายในและประเด็นที่ต้องทำการนิเทศภายใน

1.6.2 พิจารณาเลือกเครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่

เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการนิเทศ สอดคล้องกับเป้าหมาย และผลการวิเคราะห์ในข้อ 1.5

1.7 มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะของแต่ละกลุ่ม

แนวทาง

1.7.1 นำเป้าหมาย ประเด็นการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลา (ผลการวิเคราะห์ข้อ 1.3-1.6) มาจัดเรียงตามลำดับการเกิดเหตุการณ์ก่อน หลัง และ กำหนดระยะเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม

1.7.2 จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การให้ความช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และขับเคลื่อนงานโดยการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ และจัดพิมพ์เป็นแผนการ ดำเนินงานการภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และปฏิทินการ ดำเนินงานนิเทศเพื่อนำเสนอผู้บริหารต่อไป

1.8 มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณา ความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ

แนวทาง

นำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณา ความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ

1.9 มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการ พัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทาง

1.9.1 ทบทวนเป้าหมาย บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ แผน และปฏิทินการนิเทศภายใน แบบสอนแนะ เพื่อให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน

1.9.2 เน้นย้ำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในแบบสอน แแนะทั้งผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

1.10 มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวทาง

1.10.1 สร้างกลุ่มเครือข่ายการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แบ่งตามกลุ่มสาระการ เรียนรู้และสอดคล้องกับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะของโรงเรียน โดยมี คณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้ประสานงาน

1.10.2 สร้างกลุ่มทางโซเชียลมีเดีย สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แก่ สร้างกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโปรแกรมไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้รับ-ส่งข้อมูล หรือนัดหมายกันในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นพื้นที่สำหรับประชุมได้อีกด้วย

2. ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 9 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ผู้นิเทศแต่ละกลุ่มประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทำการทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน

แนวทาง

2.1.1 ผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยประชุมตามช่วงเวลาที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่ม

2.1.2 ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ก่อนดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทบทวนแผน และปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

2.2 มีการปฏิบัติกรนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้

แนวทาง

ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการบันทึกผลการนิเทศให้พร้อม และบันทึกผลการนิเทศแต่ละประเด็นอย่างครบถ้วน

2.3 มีการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

แนวทาง

ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ในกรณีที่มีการสัมภาษณ์หรือขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับการนิเทศหรือนักเรียน ให้กระทำหลังจากเสร็จสิ้นการเรียนการสอน

2.4 มีการใช้เครื่องมือการนิเทศภายในแบบสอนแนะที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

แนวทาง

2.4.1 คณะกรรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ อาจสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายในแบบสอนแนะขึ้น ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสังเกต แบบประเมินต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาให้สอดคล้องตามเป้าหมายของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ วิธีการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.2 แจกเครื่องมือการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ให้กับผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม เพื่อใช้ใน รูปแบบที่เหมือนกัน เป็นมาตรฐานเดียวกันของโรงเรียน

2.5 มีการสรุปผลการนิเทศทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

แนวทาง

หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้นแก่ผู้รับการนิเทศทันที และสรุปผลการนิเทศ และข้อเสนอแนะเพื่อนำสู่การพัฒนางานและจัดทำรายงานต่อไป

2.6 ผู้นิเทศให้คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาเบื้องต้น

แนวทาง

หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศอาจให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางเพื่อการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบ และนำไปปฏิบัติ สำหรับปัญหาที่ต้องการการระดมสมองเพื่อแก้ไข ก็อาจรวบรวมไว้เพื่อพิจารณาในการประชุมสรุปผลการนิเทศของกลุ่มสาระต่อไป

2.7 มีการประชุมหลังจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกตปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ

แนวทาง

ประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ และจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อจัดทำกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาตามหลักการแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.8 มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหา และวางแผนสำหรับการดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล

แนวทาง

2.8.1 ประชุมระดมสมอง เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาที่พบจากการนิเทศภายใน

2.8.2 วางแผนการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหา โดยใช้หลักการแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนา อย่างเป็นกันเอง ไม่เป็นทางการ เพื่อให้บรรยากาศผ่อนคลาย

2.9 เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์

แนวทาง

การประชุมทุกครั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์

3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 11 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

สรุปผลการนิเทศและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำเสนอคณะกรรมการการนิเทศ เพื่อรวบรวมผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จากแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำสรุปผลการนิเทศโดยภาพรวม

3.2 มีการประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ผลสำเร็จปัญหาอุปสรรคที่พบเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

ประชุมคณะกรรมการเรียนรู้เพื่อประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ในประเด็นผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ และวิธีการแก้ไข สรุปเป็นข้อเสนอแนะของกลุ่มสาระและรวบรวมเพื่อจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

3.3 มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอนและการทำงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

ประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และการทำงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

3.4 มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน

แนวทาง

วิเคราะห์และประเมินผลการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน สรุปและจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

3.5 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.6 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.7 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทาง

ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุกคนร่วมแรง ร่วมใจ มีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยใช้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

3.8 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ

แนวทาง

ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือ ในการแก้ไขปัญหา โดยจัดงบประมาณ และอาจประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ร่วมกันแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

3.9 ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน

แนวทาง

ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน ตามงานที่มอบหมาย และบุคคลที่มอบหมาย

3.10 มีการตรวจสอบการปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

แนวทาง

มีการตรวจสอบและปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยบันทึกผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3.11 มีการวิเคราะห์ผลการปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

แนวทาง

มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงการทำงาน และตรวจสอบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ตั้งไว้ สรุปผลและรายงานผล

4. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 7

ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

แนวทาง

เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ โดยเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยอาจจัดทำเป็นกล่องรับความคิดเห็นหรือให้เสนอแนะได้โดยตรงที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

4.2 มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

แนวทาง

ประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

4.3 มีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

แนวทาง

สะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

4.4 มีการรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม

แนวทาง

จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน เช่น หากทำการนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน

4.5 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

แนวทาง

สรุปผลการนิเทศภายในตามประเด็นที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

4.6 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ อย่างสร้างสรรค์

แนวทาง

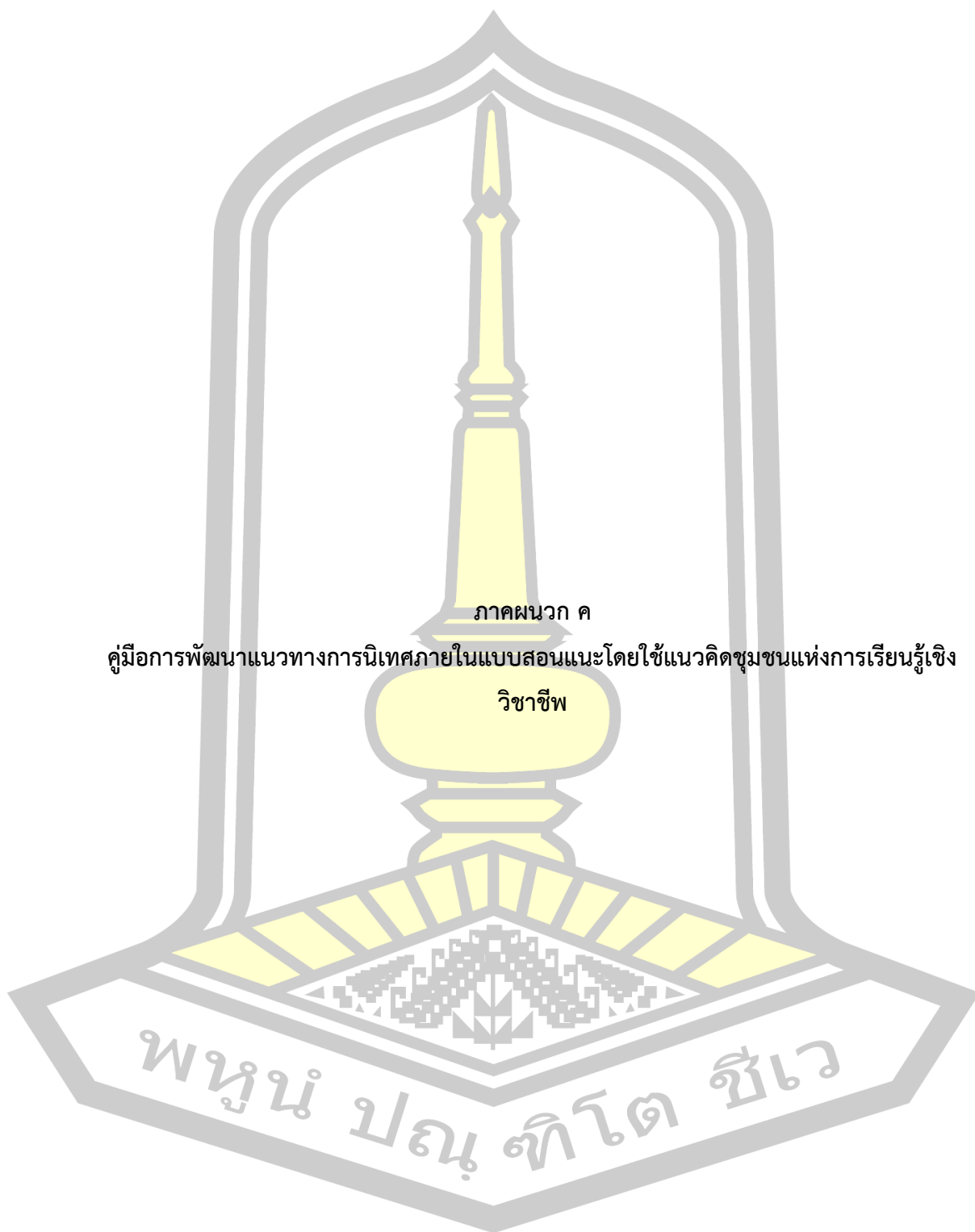
นำผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ นำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และนำเผยแพร่ในเว็บไซต์โรงเรียน และจัดทำรายงานเผยแพร่ตามความเหมาะสม

4.7 มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศโดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

แนวทาง

ในการประชุมสรุปผลการนิเทศ มีการตรวจสอบปัญหาและจำแนกตามความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ





ภาคผนวก ค

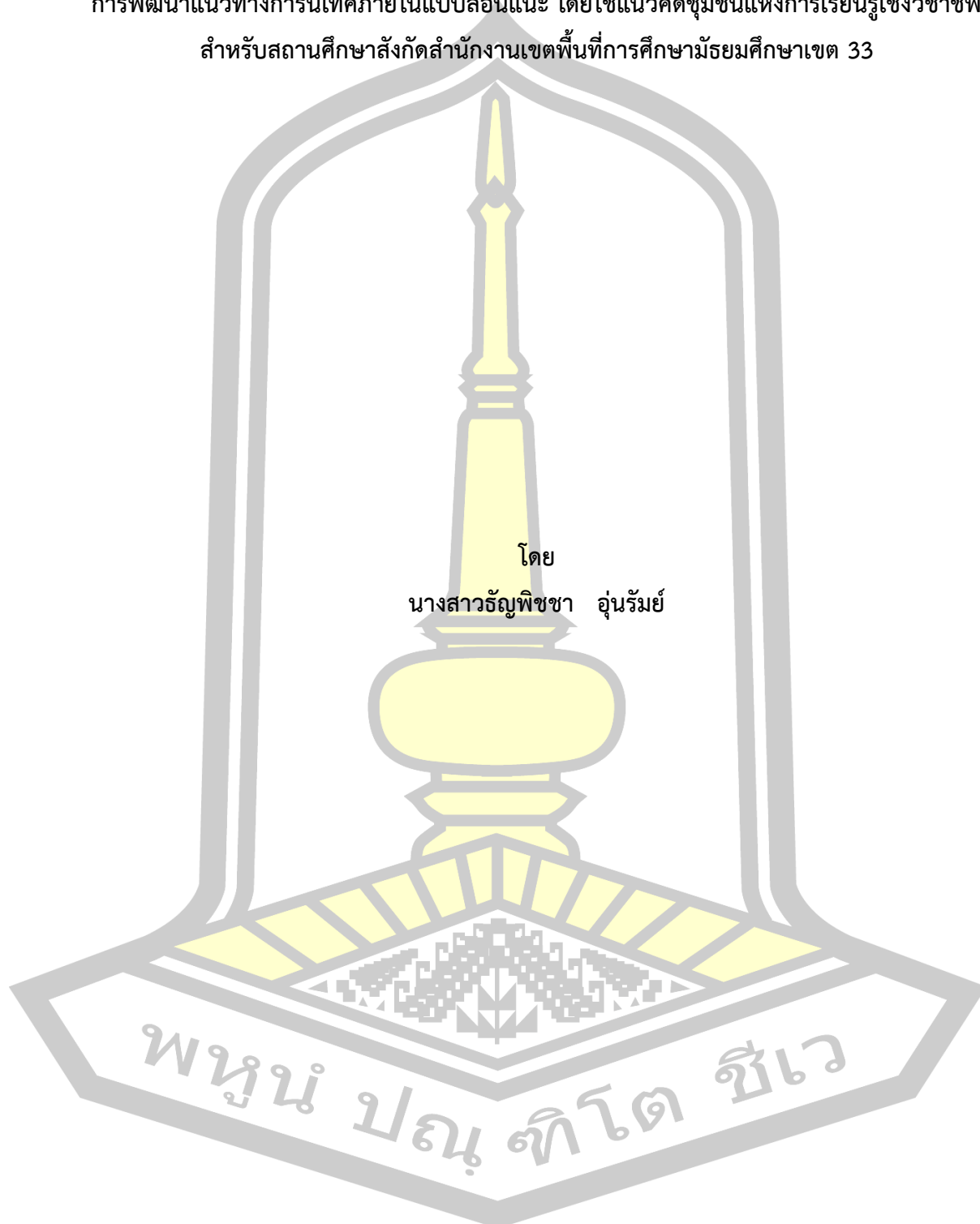
คู่มือการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง

วิชาชีพ

พหุ ประทีป ชีวะ

คู่มือ

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33



คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้บริหาร คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ได้นำ แนวทางไปใช้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สารสำคัญของ คู่มือเล่มนี้ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย กลไก การดำเนินการ วิธีการดำเนินการ การ ประเมินผลและเงื่อนไขความสำเร็จ

ขอขอบคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้ การจัดทำคู่มือเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในคุณภาพทางการศึกษาทั้งในสถานศึกษาที่จะนำแนวทางไปใช้และ สถานศึกษาที่ให้ความสนใจนำแนวทางไปดำเนินการในทิศทางเดียวกันสืบไป

ธัญพิชชา อุ่นรัมย์



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

คำนำ

คำชี้แจงการใช้คู่มือดำเนินการ

หลักการและเหตุผล

จุดมุ่งหมาย

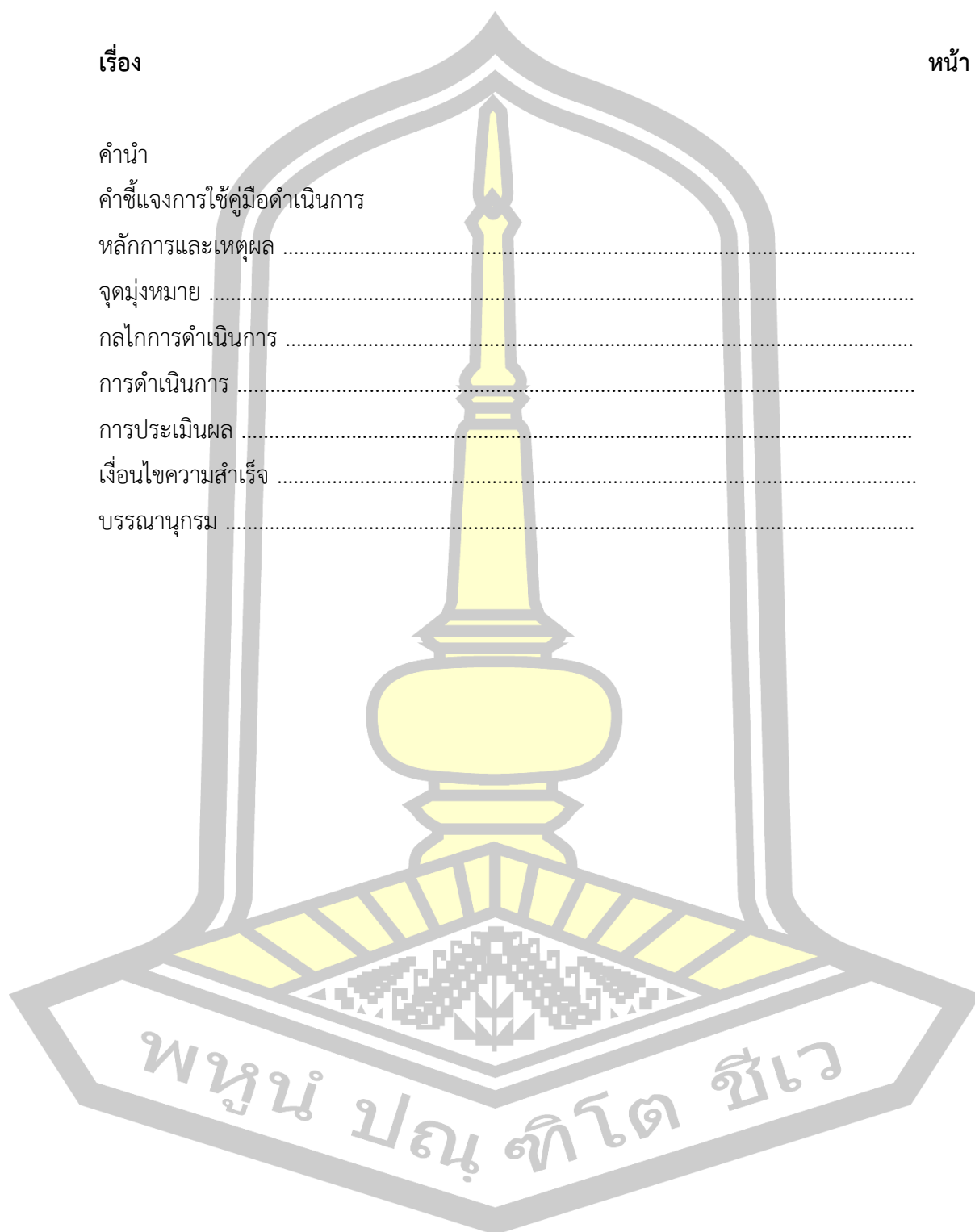
กลไกการดำเนินการ

การดำเนินการ

การประเมินผล

เงื่อนไขความสำเร็จ

บรรณานุกรม



คำชี้แจงการใช้คู่มือ

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

การนิเทศภายในแบบสอนแนะ (Coaching) หรือการเป็นการนิเทศที่เน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของครู การนิเทศแบบนี้จัดเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งซึ่งจะทำอย่างเป็นทางการและ/หรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทำการสอนได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การนิเทศแบบนี้จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ซึ่งการสอนงานที่ดีจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีความพร้อม โดยเป็นความพร้อมของทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครู ให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะตัว ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงได้จัดทำ “คู่มือการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินงานตามแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีรายละเอียด ดังนี้

สาระสำคัญของคู่มือประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. จุดมุ่งหมาย
3. กลไกการดำเนินการ
4. แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
5. การประเมิน
6. เงื่อนไขความสำเร็จ

การใช้คู่มือแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ให้สถานศึกษาจัดโครงสร้างการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านการนิเทศภายใน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา
2. ให้คณะกรรมการการนิเทศภายใน เสนอแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตามภารกิจของงานนิเทศภายในสถานศึกษา

3. ดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ตามรายละเอียดในคู่มือ

4. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้นำร่างการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้แล้วนำมาจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ในสภาพจริงในสถานศึกษา

1. หลักการและเหตุผล	หลักการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
2. จุดมุ่งหมาย	เพื่อให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยใช้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
3. กลไกดำเนินการของสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบ 2. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ในทิศทางนโยบายและการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน 3. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา นำเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 4. สรุปภาพรวมการร่วมดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ 6. ประชุมชี้แจงคณะทำงานให้เข้าใจบทบาทหน้าที่และมีทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันวางแผนดำเนินการ
4. การดำเนินการ	ดำเนินการตามคู่มือแนวทาง
5. การประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 5.1 ประเมินการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำแนวทางไปใช้ จำนวน 10 -15 คน 5.2 เปรียบเทียบก่อนใช้ และหลังใช้แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
6. เงื่อนไขความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> 6.1 ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด 6.2 การดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผล

หลักการและเหตุผล

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาสังคมหรือชาติให้เจริญรุ่งเรือง การพัฒนาประเทศจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของคน การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นพื้นฐานต่อการพัฒนาทั้งปวง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ความรู้ปัญญาและคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. 2553) และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลายซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญคือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545) การนิเทศภายในโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายที่จะสนับสนุนระบบบริหารการศึกษาในการที่ต้องการให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการที่จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนการศึกษาชาติจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพโดยการพัฒนาระบบนิเทศภายในดังกล่าว ณ ที่ใดมีสอน ที่นั่นมีการนิเทศ (ชาрімณีศรี. 2542)

การนิเทศภายในแบบสอนแนะ (Coaching) เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัว ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือมีความคาดหวังให้เกิดขึ้น โดยจะต้องตกลงกันระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องที่จะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน ทั้งนี้ การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้องในปัจจุบันแล้วการสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ ของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีศักยภาพที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต การสอนงานจึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือทางบวก กับตัวลูกน้อง และหัวหน้างานโดยตรง (อาภรณ์ภู วิทยพันธ์. 2550) การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ได้จากการสังเคราะห์ขั้นตอนกระบวนการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ ได้องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ มี 4 องค์ประกอบคือ 1. การวางแผน

การนิเทศภายในแบบสอนแนะ 2. ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน 4. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 พัฒนาการนิเทศภายในให้เกิดประสิทธิผล โดยใช้แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

กลไกการดำเนินการของสถานศึกษา

กลไกการดำเนินการของสถานศึกษาในการรับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยยึดหลักการบริหารงานแบบ PDCA ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

ขั้นวางแผน (Plan)

1. แต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบ
2. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ในทิศทางนโยบายและการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน
3. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา นำเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
4. สรุปภาพรวมการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
6. ประชุมชี้แจงคณะทำงานให้เข้าใจบทบาทหน้าที่และมีทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันวางแผนดำเนินการ

ขั้นดำเนินการ (Do)

การดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตามขั้นตอนและปฏิทินที่กำหนดไว้

ขั้นตรวจสอบ (Check)

1. กำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบ
2. มีแผน/ปฏิทิน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

3. ร่วมตรวจสอบงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act)

1. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. สรุปและจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ สะท้อนคุณภาพผู้เรียน
3. นำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหรือคณะกรรมการ สถานศึกษาให้ความเห็นชอบ
4. เผยแพร่รายงานต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จนเป็นวัฒนธรรมในการ ทำงานปกติของสถานศึกษา

การดำเนินงานการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

เมื่อคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตให้นำแนวทางการพัฒนาการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มาดำเนินการได้แล้ว ผู้รับผิดชอบ จึงดำเนินการตามคู่มือ การนำคู่มือไปใช้ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

การดำเนินการ หมายถึง การดำเนินงานการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 33 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 2. ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน 4. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ได้ดังนี้

พหุ ประถมศึกษา

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
1. วางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 7 ตัวชี้วัด 12 แนวทาง	1. สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	1) วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในแบบสอนแนะของสถานศึกษา เพื่อเชิญร่วมประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในแบบสอนแนะภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และเชิญประชุม 2) นำเสนอแนวคิดการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในที่ประชุมเพื่อรับทราบหลักการ และร่วมกันอภิปรายแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป
	2. มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม	1) ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เป้าหมาย และเขียนร่างเป้าหมายของการนิเทศ 2) ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของร่างเป้าหมาย และปรับปรุงจนสมบูรณ์ เพื่อให้ได้เป้าหมายของการนิเทศภายในที่ผ่านความเห็นชอบจากทุกคน และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร
	3. มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1) ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำ ร่างบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติ หรือกฎ หรือข้อตกลงร่วมกัน (เรียกตามความเหมาะสม) ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 2) นำเสนอร่างบรรทัดฐาน และร่างวิสัยทัศน์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุง และประกาศใช้เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน และมีการจัดทำบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ เป็นลายลักษณ์อักษร

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
4. มีการแบ่งกลุ่ม ร่วมกันศึกษาการ จัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ หลักสูตร การ ออกแบบการเรียน การสอน การ เลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควร พัฒนา	4. มีการแบ่งกลุ่ม ร่วมกันศึกษาการ จัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ หลักสูตร การ ออกแบบการเรียน การสอน การ เลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควร พัฒนา	1) คณะกรรมการนิเทศ ประชุมร่วมกันวิเคราะห์ กระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ตั้งแต่การวิเคราะห์ หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อ การสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา 2) จากการประชุมนี้จะทำให้ทราบสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้ เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และกำหนดเป็น ประเด็นของการนิเทศและการพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์ หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อ การสอน และการวัดและ ประเมินผล เป็นต้น โดยอาจ กำหนดประเด็นการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การรายงาน ผลการพัฒนานักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจพิจารณาตามพันธกิจของ โรงเรียน
		5. มีการจัดทำแผน และปฏิทินการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะ ของแต่ละกลุ่ม
6. มีการนำเสนอ แผนและปฏิทินการ นิเทศภายในแบบ สอนแนะ แก่ ผู้บริหาร เพื่อ	6. มีการนำเสนอ แผนและปฏิทินการ นิเทศภายในแบบ สอนแนะ แก่ ผู้บริหาร เพื่อ	นำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบสอนแนะต่อ ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และ อนุมัติให้ดำเนินการ

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
	พิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ	
	7. มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	สร้างกลุ่มเครือข่ายการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และสอดคล้องกับคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะของโรงเรียน โดยมีคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้ประสานงาน และสร้างกลุ่มทางโซเชียลมีเดีย สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สร้างกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโปรแกรมไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้รับ-ส่งข้อมูล หรือนัดหมายกันในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นพื้นที่สำหรับประชุมได้อีกด้วย
2. ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 6 ตัวชี้วัด 6 แนวทาง	1. มีการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้	ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการบันทึกผลการนิเทศให้พร้อม และบันทึกผลการนิเทศแต่ละประเด็นอย่างครบถ้วน
	2. มีการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	ดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ในกรณีที่มีการสัมภาษณ์หรือขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับการนิเทศหรือนักเรียน ให้กระทำหลังจากเสร็จสิ้นการเรียนการสอน

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
	3. มีการใช้เครื่องมือการนิเทศภายในแบบสอนแนะที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน	คณะกรรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะ อาจสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายในแบบสอนแนะขึ้น ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสังเกต แบบประเมินต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาให้สอดคล้องตามเป้าหมายของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
	4. มีการสรุปผลการนิเทศทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้นแก่ผู้รับการนิเทศทันที และสรุปผลการนิเทศ และข้อเสนอแนะเพื่อนำสู่การพัฒนาและจัดทำรายงานต่อไป
	5. มีการประชุมหลังจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะเพื่อสรุปประเด็นข้อสังเกตที่พบปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ	ประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ และจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อจัดทำกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาตามหลักการแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
	6. เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ซักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์	การประชุมทุกครั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ซักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง การทำงานของการ นิเทศภายในแบบ สอนแนะโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 8 ตัวชี้วัด 8 แนวทาง	1. มีการสรุปผลและ วิเคราะห์ผลการ นิเทศภายในแบบ สอนแนะ เป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม	สรุปผลการนิเทศและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำเสนอคณะกรรมการ การนิเทศ เพื่อรวบรวมผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จากแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำสรุปผลการนิเทศโดย ภาพรวม
	2. มีการประเมินผล การนิเทศภายใน แบบสอนแนะ ผลสำเร็จปัญหา อุปสรรค ที่พบเป็น กลุ่ม และโดย ภาพรวม	ประชุมคณะกรรมการเรียนรู้เพื่อประเมินผลการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ ในประเด็นผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ และ วิธีการแก้ไข สรุปเป็นข้อเสนอแนะของกลุ่มสาระและ รวบรวมเพื่อจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะ
	3. มีการประเมินผล สำเร็จในการพัฒนา ครู การจัดการเรียน การสอนและการ ทำงานเป็นกลุ่ม และ โดยภาพรวม	ประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครู การจัดการเรียน การสอน และการทำงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของ โรงเรียน และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในแบบ สอนแนะ
	4. มีการประเมิน ประโยชน์ที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาที่มีต่อ สถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากร ทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน	วิเคราะห์และประเมินผลการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับจาก การพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากร ทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน สรุปและจัดทำเป็น รายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
	5. มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม	มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน
	6. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวมให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม	ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุกคนร่วมแรง ร่วมใจ มีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยใช้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
	7. ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจนและมีการตรวจสอบการปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน ตามงานที่มอบหมาย และบุคคลที่มอบหมาย มีการตรวจสอบและปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยบันทึกผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
	8. มีการวิเคราะห์ผลการปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงการทำงาน และตรวจสอบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ตั้งไว้ สรุปผลและรายงานผล

องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
4. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ ผลการนิเทศภายใน แบบสอนแนะโดยใช้ แนวคิดคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 7 ตัวชี้วัด 7 แนวทาง	1. เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ โดยเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยอาจจัดทำเป็นกล่องรับความคิดเห็นหรือให้เสนอแนะได้โดยตรงที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
	2. มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	ประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์
	3. มีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ	สะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
	4. มีการรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม	จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน เช่น หากทำการนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน

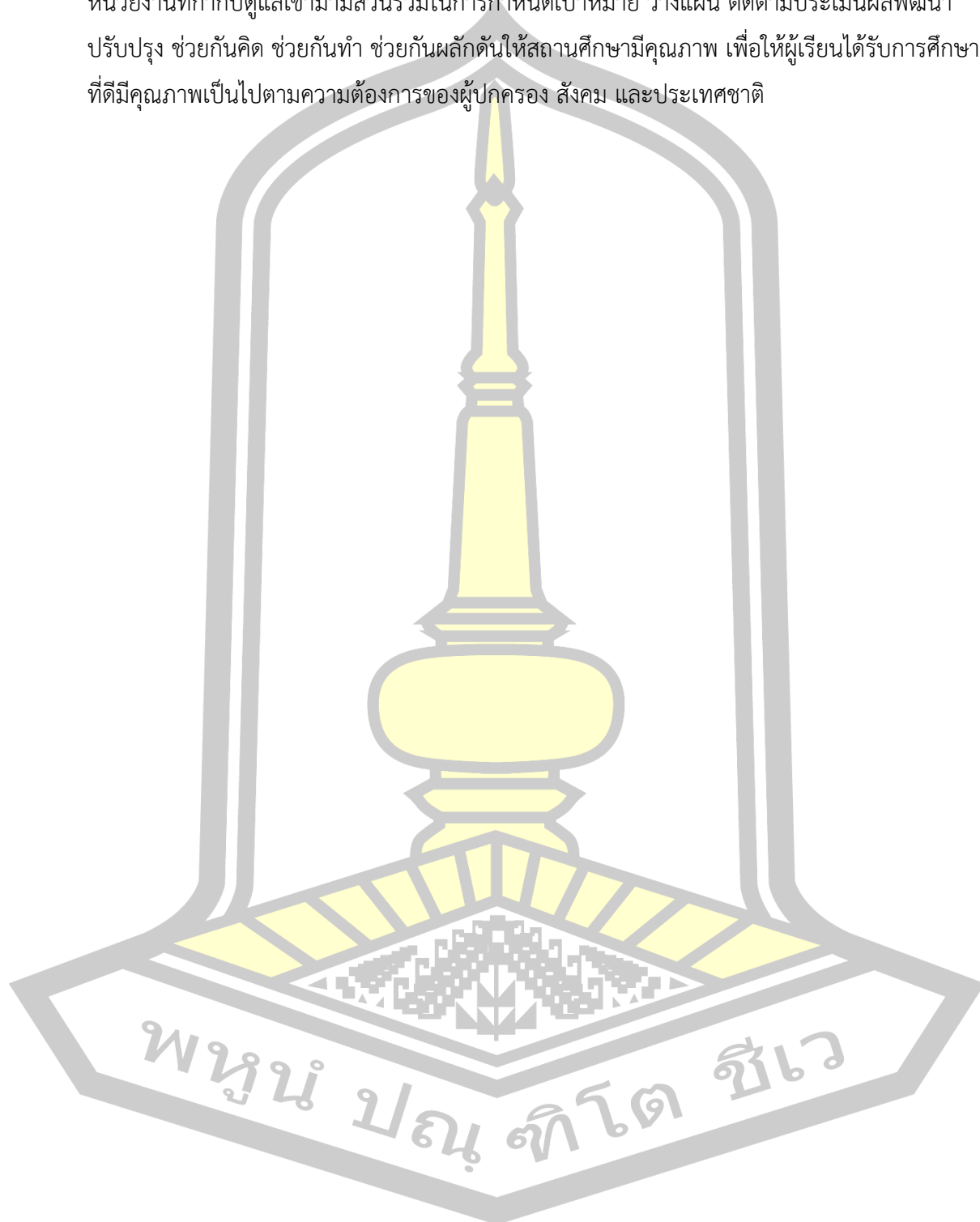
องค์ประกอบ	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	
	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน
	5. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	สรุปผลการนิเทศภายในตามประเด็นที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ
	6. มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ อย่างสร้างสรรค์	นำผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ นำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และระบบการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และนำเผยแพร่ในเว็บไซต์โรงเรียน และจัดทำรายงานเผยแพร่ตามความเหมาะสม
	7. มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศโดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	ในการประชุมสรุปผลการนิเทศ มีการตรวจสอบปัญหาและจำแนกตามความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

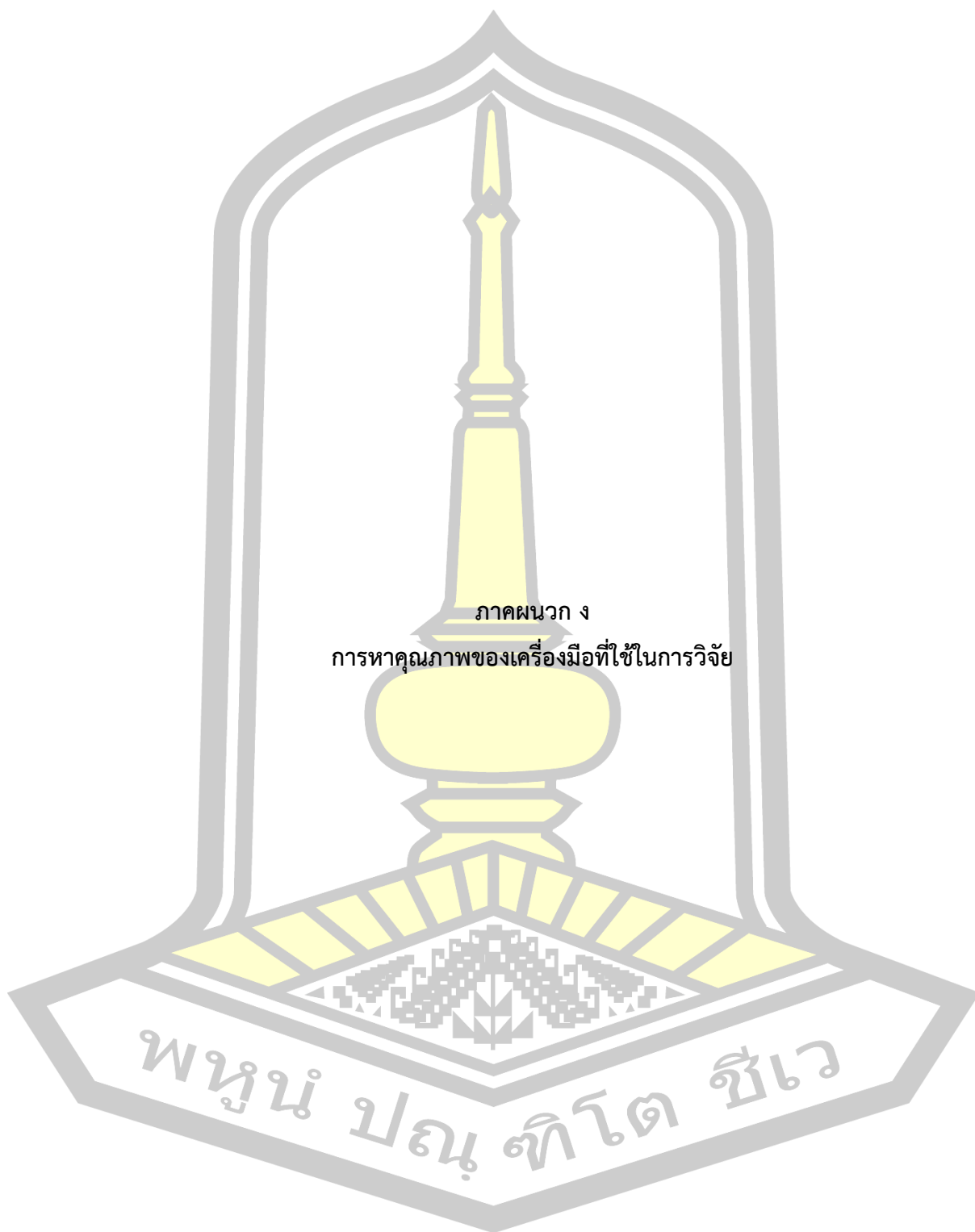
เงื่อนไขความสำเร็จ

เงื่อนไขความสำเร็จ คือ การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้นหรือเทียบเท่ามาตรฐานสากล การดำเนินงานควรเพิ่มจุดเน้น ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรทุกคน/ทุกฝ่ายให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผลพัฒนา ปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ





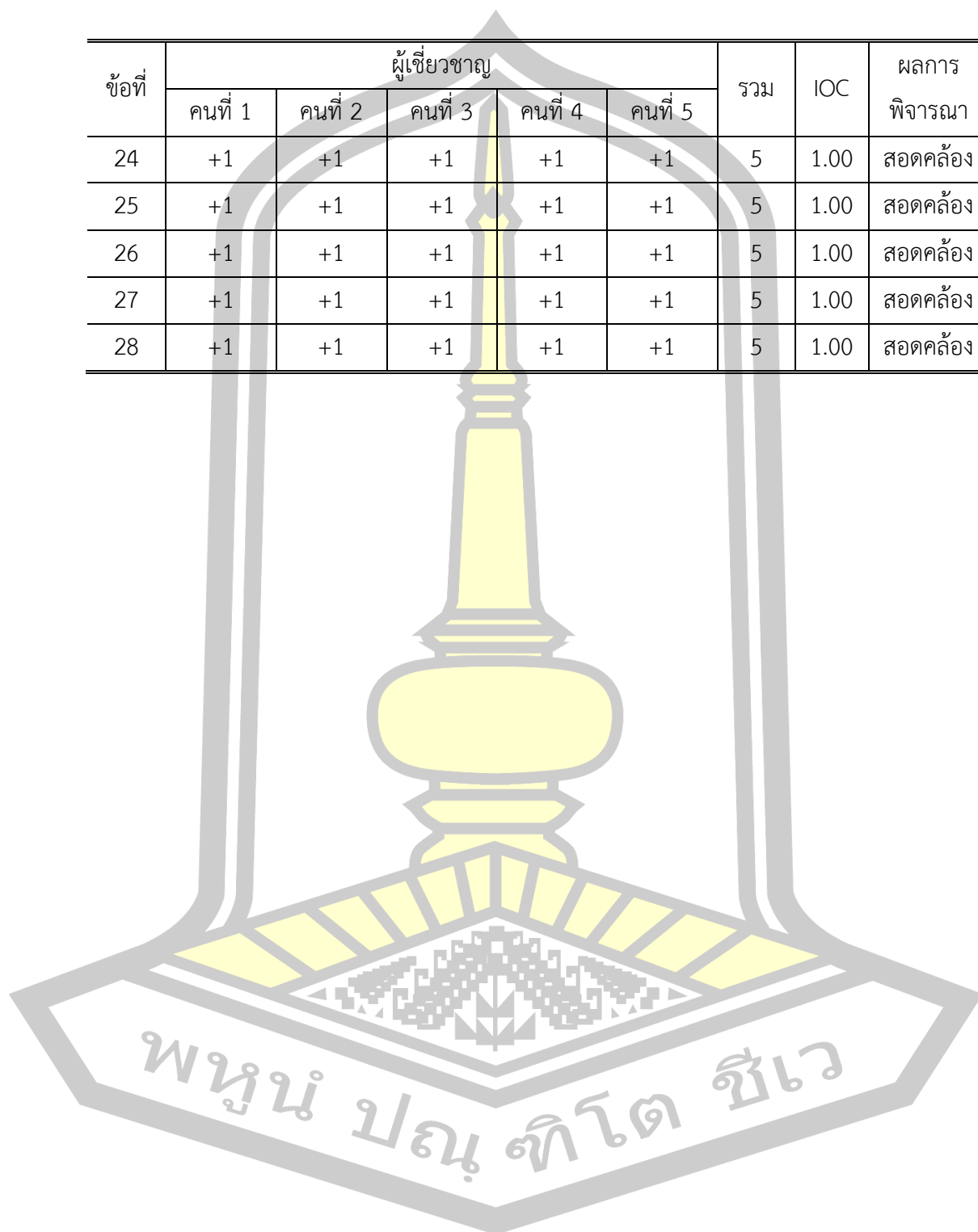
ภาคผนวก ง

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัณฑิต โท ชีวะ

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



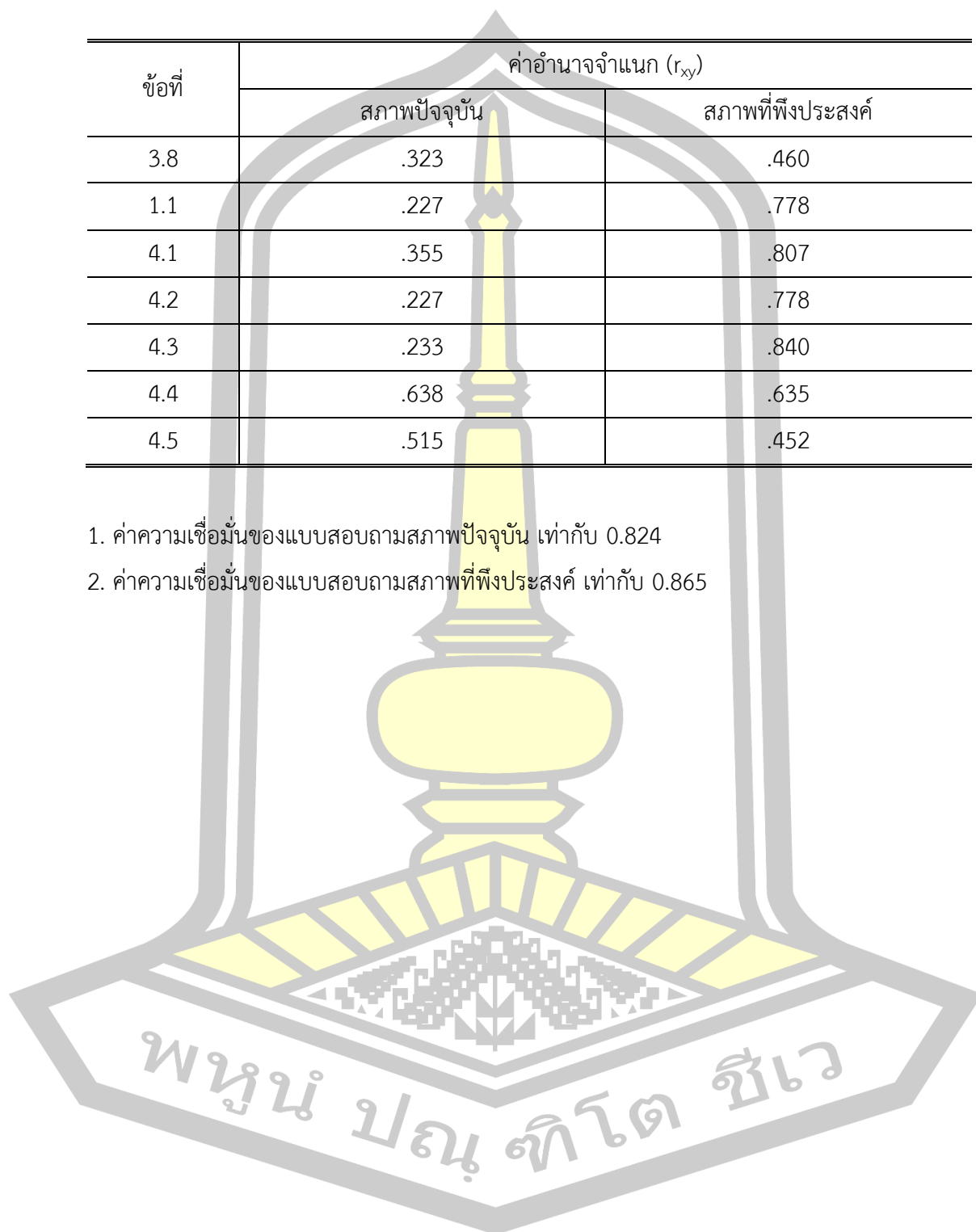
ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

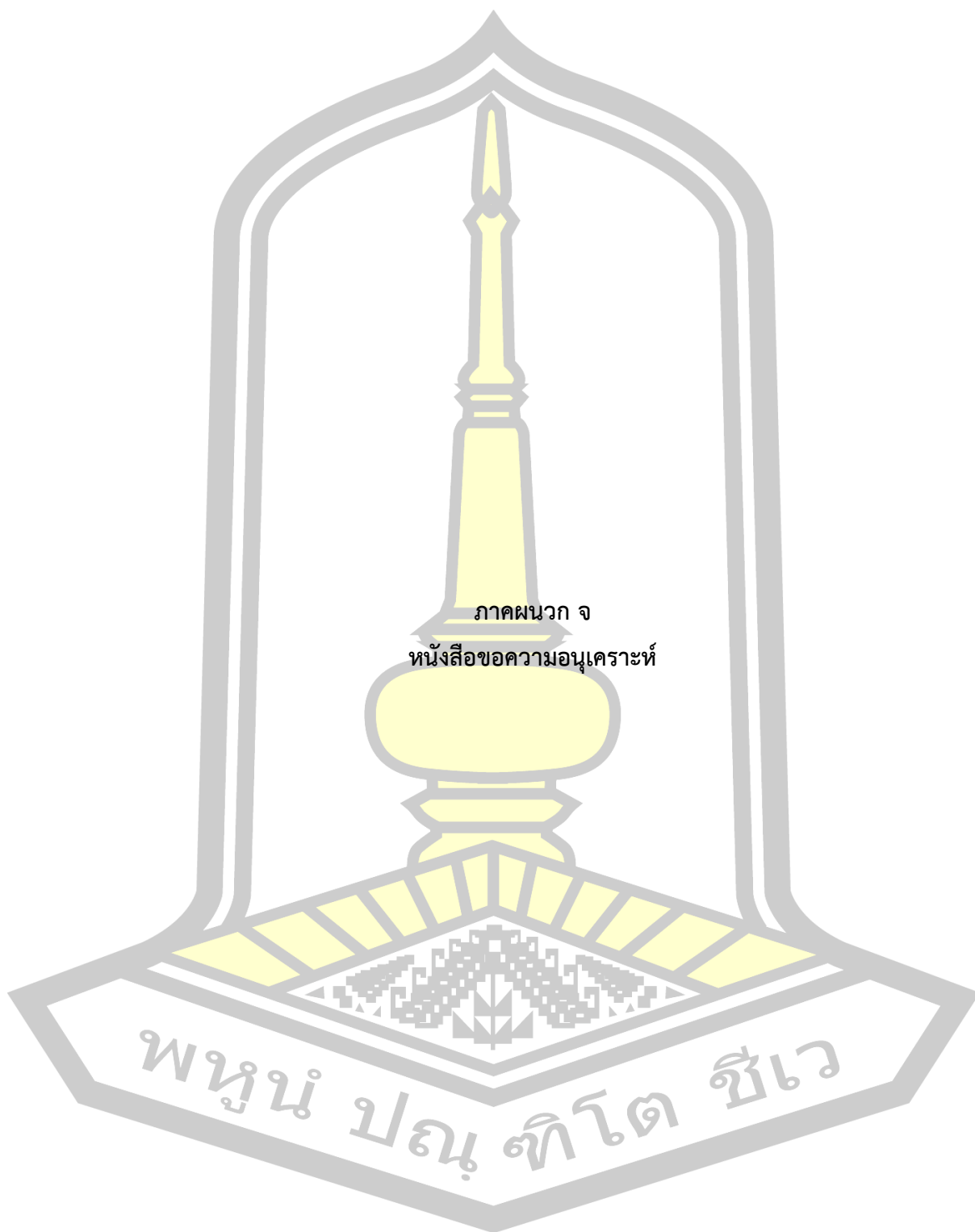
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1.1	.227	.778
1.2	.233	.840
1.3	.638	.635
1.4	.255	.462
1.5	.313	.430
1.6	.408	.205
1.7	.350	.857
1.8	.764	.488
2.1	.365	.268
2.2	.447	.418
2.3	.289	.482
2.4	.902	.683
2.5	.403	.288
2.6	.248	.275
2.7	.547	.487
3.1	.374	.280
3.2	.323	.460
3.3	.902	.683
3.4	.403	.288
3.5	.248	.275
3.6	.547	.487
3.7	.374	.280

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
3.8	.323	.460
1.1	.227	.778
4.1	.355	.807
4.2	.227	.778
4.3	.233	.840
4.4	.638	.635
4.5	.515	.452

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.824
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.865





ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ว3237

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วิษณุธรรม ทองมั่น

ด้วย นางสาวธัญพิชชา อุ่นรัมย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0837488024



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว3237 วันที่ 18 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

ด้วย นางสาวธัญพิชชา อุ่นรัมย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ชุมชน ปณู ทิโต



ที่ อว 0605.5(2)/ว3128

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาดีวิทยา

ด้วย นางสาวธัญพิชชา อุ่นรัมย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0837488024



ที่ อว 0605.5(2)/ว3291

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

27 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33

ด้วย นางสาวธัญพิชชา อุ๋นรัมย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวธัญพิชชา อุ๋นรัมย์ ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วังสรณ์ โดมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0837488024



ที่ อว 0605.5(2)/ว3438

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสำเร็จ บุญโต

ด้วย นางสาวธัญพิชชา อุ่นรัมย์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0837488024

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวธัญพิชชา อุ่นรัมย์
วันเกิด	วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 51/1 หมู่ที่ 4 ตำบลสะแกชำ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ. 1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ หมู่ที่ 1 ตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 31290
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2551 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนภัทรบพิตร จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2554 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนภัทรบพิตร จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2559 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว