

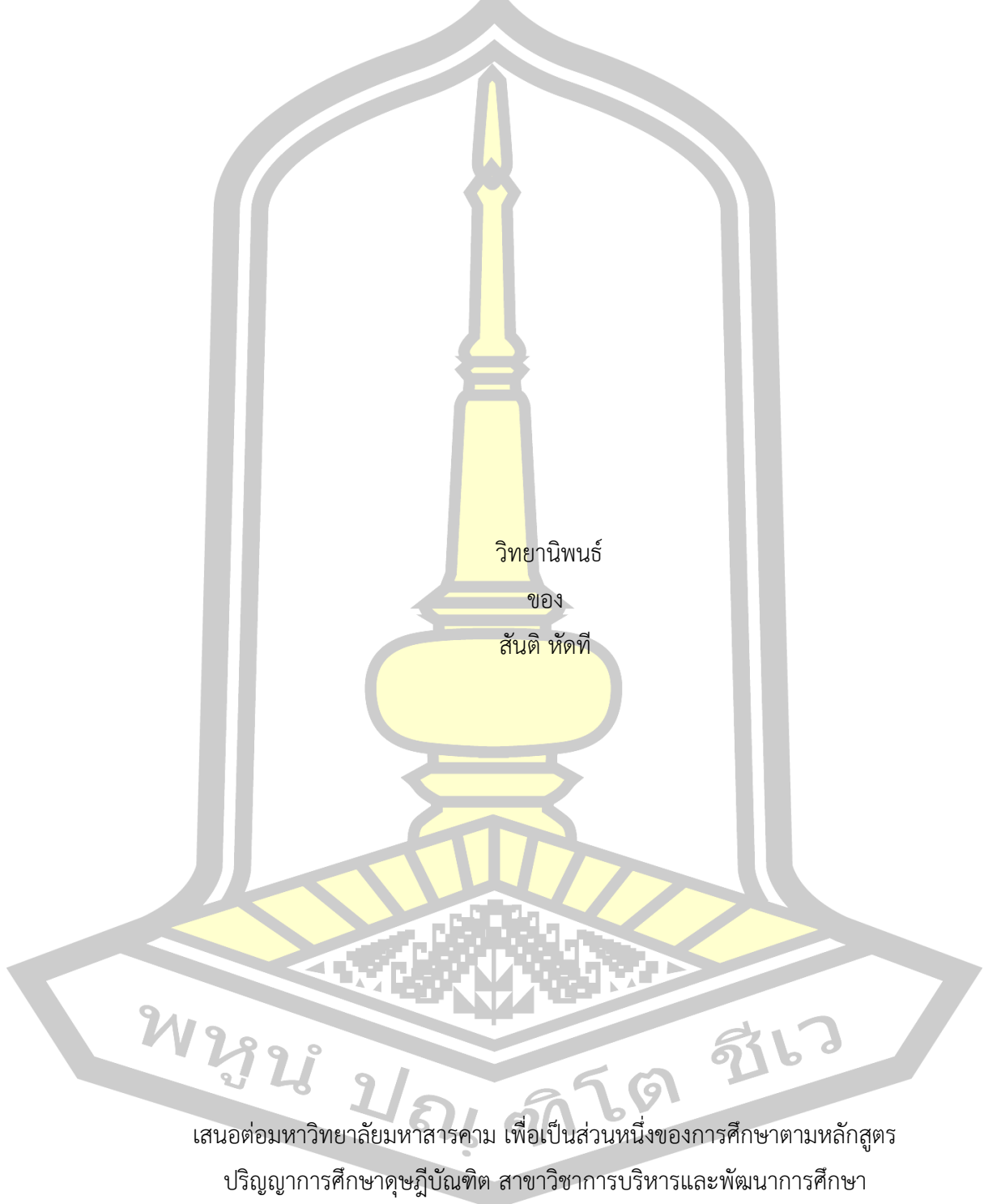
การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วิทยานิพนธ์
ของ
สันติ หัตถ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Internal Supervision Development System of Learning Management via
Professional Learning Community for Extension Schools

Santi Hadtee

พหุบัณฑิต

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

April 2020

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายสันติ หัตถ์ แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. กนกอร สมปราษฎ์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

กรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

กรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

กรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษาดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา		
ผู้วิจัย	สันติ หัตถ์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ		
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 4) เพื่อประเมินผลการใช้ระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และประเมินองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 700 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 3 พัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศ (Best Practice) ยกร่างระบบ และดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันและประเมินระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และระยะที่ 4 ประเมินผลการนำระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ โดยการประเมิน

ความรู้ความเข้าใจของครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัย จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการสมัครใจ และประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการสมัครใจ

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำ 2) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล ประเมินองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3. ระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย ด้านปัจจัย (Input) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) บุคลากรนิเทศ 2) หลักการนิเทศ 3) ทักษะการนิเทศ 4) งบประมาณสนับสนุนการนิเทศ 5) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ 4) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 6) การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา และการรายงานผล ผลการประเมินระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการนำระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ พบว่า ครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาเพิ่มขึ้น ร้อยละ 22.50 ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาระบบนิเทศภายใน, การจัดการเรียนรู้, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



TITLE	The Internal Supervision Development System of Learning Management via Professional Learning Community for Extension Schools		
AUTHOR	Santi Hadtee		
ADVISORS	Associate Professor Suwat Junsuwan , Ed.D		
DEGREE	Doctor of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research was to 1) to study components of internal supervision system of learning management via professional learning community for extension schools. 2) to study of current situation and desirable characteristics of the learning management supervision via professional learning community for extension schools. 3) to developed of internal supervision system of learning management via professional learning community for extension schools. 4) to evaluate by using of internal supervision system of learning management via professional learning community for extension schools. This research conducted using research and development process (Research and Development). The research comprised 4 procedures as follows: Phase 1) Study of component of internal supervision system of learning management via professional learning community for extension schools, Phase 2) Study of current situation and desirable characteristics of internal supervision development system of learning management via professional learning community for extension schools. The study was conducted by a sample of 700 extension school administrators and teachers in the Northeastern Provinces, Phase 3) Developing of internal supervision system of learning management via professional learning community for extension schools. By needs analysis (PNI_{Modified}) a study of vest practical supervision, a system-reengineering, and Focus Group Discussion in order to assure and

evaluate the system by 9 experts selected by means of a purposive sampling, and Phase 4) Evaluation of the implementation of internal supervision development system of learning management via professional learning community for extension schools. The systematic evaluation was used by test 5 research participants and satisfied evaluation.

Research results were as follows:

1. The Component of internal supervision system of learning management via professional learning community for extension schools Consisted of 1) Strengthening leadership 2) Set up values and co-vision 3) Strive to learn and apply learning 4) Strive for Conditional support 5) Exchange learns about individual good practices. Evaluate the elements by qualified qualifications at most levels.

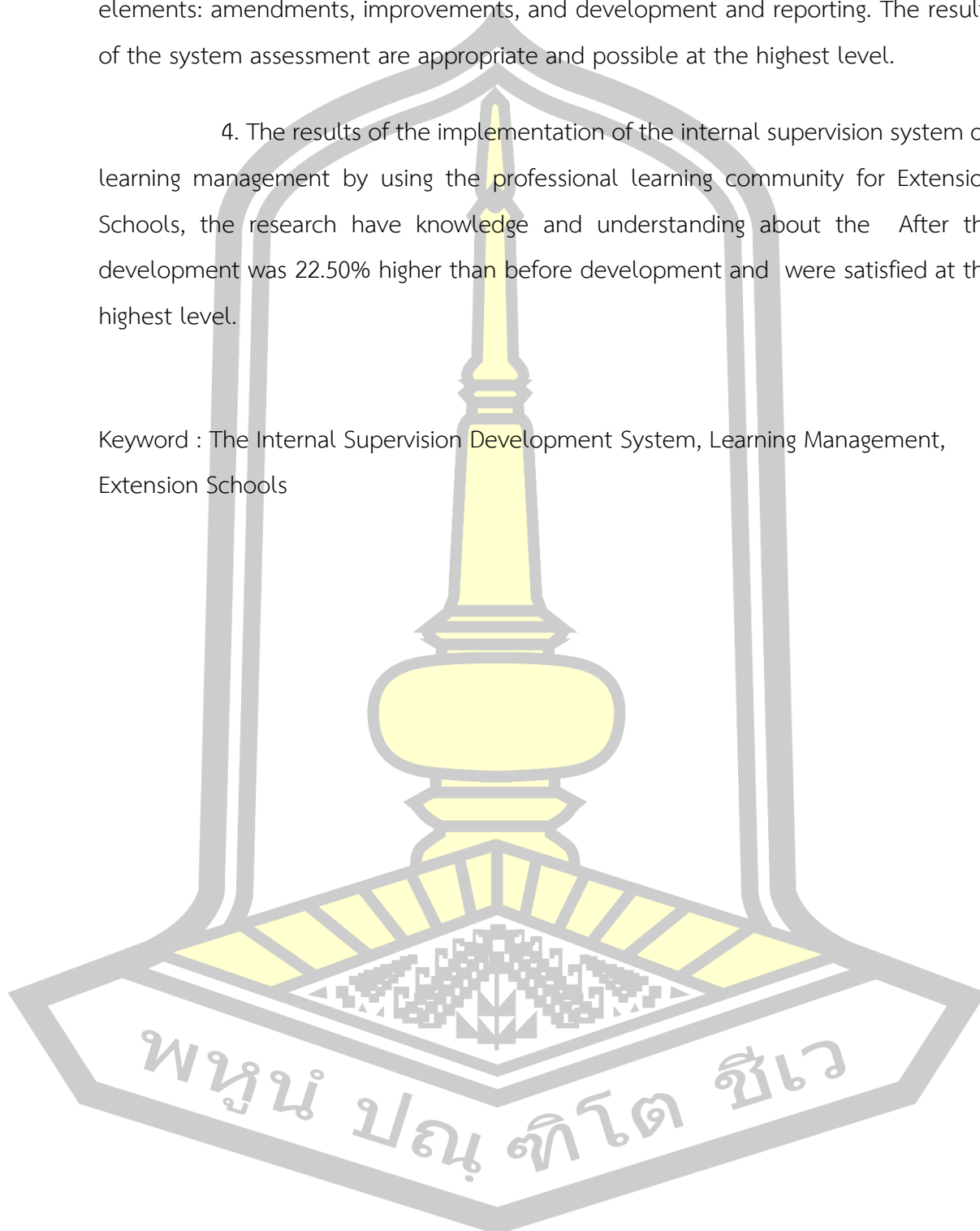
2. The Result of the current situation and desirable characteristics of internal supervision system of learning management via professional learning community for extension schools as a whole moderately level and expectation overall as high level.

3. The of internal supervision system of learning management via professional learning community system via professional learning community for extension schools consisted of Input consisted of 5 elements was ; 1) supervision Personnel 2) principles of supervision 3) Supervision Skill 4) The budget supports the supervision 5) supervision, Process consist of 5 elements: 1) assign strategy of learning management supervision 2) planning on supervision learning Management 3) technical supervision, knowledge management, co-operation, cooperation, 4) professional Learning Community 5) Compliance Learning Management Supervision, output consisted of two elements: 1) Executives and teachers have a knowledge of understanding the management system to learn using a professional learning community. 2) Teachers have better handling teaching. Outcome consists of 2 elements: 1) school administrators and Teachers are satisfied with of internal supervision system of learning management via professional learning community for

extended schools and learners have a higher achievement. Feedback consists of 2 elements: amendments, improvements, and development and reporting. The results of the system assessment are appropriate and possible at the highest level.

4. The results of the implementation of the internal supervision system on learning management by using the professional learning community for Extension Schools, the research have knowledge and understanding about the After the development was 22.50% higher than before development and were satisfied at the highest level.

Keyword : The Internal Supervision Development System, Learning Management, Extension Schools



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความเมตตาช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราษฎ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรสมบัติ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ดร.สายทอง ไตรยวิภาค ดร.เกสร ทองแสน ดร.นิคม ชมภูหลง ดร.สมหวัง พันธะลี ดร.พัชรกฤษฎ์ พวงนิล ดร.สุวิทย์ วงษาไฮ ดร.กาญจนา วิเศษรินทอง ดร.ปรีชา การสอาด ดร.เมธา สีหานานท ดร.พิชัย บุญมาหนองคู ดร.สิรินธร พรหมสวัสดิ์ และขอขอบคุณคณะครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านบ่อใหญ่ (บ่อใหญ่เรื่องศิลป์) ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ให้การช่วยเหลือสนับสนุนตลอดจนเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำวิจัยในครั้งนี้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ และช่วยเหลือทั้งคุณพ่อทองศูนย์ หัตถิ คุณแม่บุ หัตถิ บุตร ภรรยา และญาติพี่น้องทุกคน คุณค่าของวิทยานิพนธ์นี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้บังคับบัญชาด้วยสำนึกในพระคุณอย่างสูงยิ่ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

พูน ปณ ทัโต ชีเว

สันติ หัตถิ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ญ
สารบัญ.....	ฎ
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพประกอบ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
การนิเทศการศึกษา	16
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา	24
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities)	57
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและการพัฒนาระบบ.....	84
การจัดการเรียนรู้.....	101
บริบทของการจัดการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	107

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	113
งานวิจัยในประเทศ.....	113
งานวิจัยต่างประเทศ.....	117
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	123
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	125
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	129
ระยะที่ 3 พัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	134
ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้	140
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	147
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	147
ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	147
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	148
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	256
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	256
สรุปผล	256
อภิปรายผล.....	258
ข้อเสนอแนะ.....	265
บรรณานุกรม.....	267
ภาคผนวก.....	284
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	285

ภาคผนวก ข แบบประเมินยืนยันองค์ประกอบระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	288
ภาคผนวก ค แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการ จัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	293
ภาคผนวก ง แบบประเมินระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ.....	299
ภาคผนวก จ แบบประเมินคู่มือการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	303
ภาคผนวก ฉ แบบทดสอบสำหรับครูผู้สอน (ผู้ร่วมวิจัย).....	307
ภาคผนวก ช แบบประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำระบบนิเทศภายในด้านการ จัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไป ใช้.....	313
ประวัติผู้เขียน.....	319

พูน ปณ ทัต ชีเว

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 หมวดหมู่กิจกรรมการนิเทศการศึกษา.....	42
ตาราง 2 องค์ประกอบทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg.....	52
ตาราง 3 แสดงรายละเอียดของมิติทั้งห้าของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	81
ตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากกลุ่มจังหวัดอีสานตอนบน 5 จังหวัด.....	130
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินของความเหมาะสมขององค์ประกอบ ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	154
ตาราง 6 แสดงความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	158
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชน การเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รายด้าน	160
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาระบบนิเทศ ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา ด้านปัจจัย.....	161
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในด้านการ จัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านกระบวนการ.....	164
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการระบบนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านผลลัพธ์	169
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาระบบนิเทศ ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา ด้านผลลัพธ์	170

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาระบบนิเทศ ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา ด้านข้อมูลย้อนกลับ	171
ตาราง 13 แสดงค่า PNI _{Modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้าน การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา... ..	172
ตาราง 14 แสดงค่า PNI _{Modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้าน การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้าน ปัจจัย	173
ตาราง 15 แสดงค่า PNI _{Modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านกระบวนการ	177
ตาราง 16 แสดงค่า PNI _{Modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านผลผลิต	182
ตาราง 17 แสดงค่า PNI _{Modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านผลลัพธ์	183
ตาราง 18 แสดงค่า PNI _{Modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้าน การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้าน ข้อมูลย้อนกลับ	184
ตาราง 19 แสดงผลการปรับปรุงองค์ประกอบของระบบการนิเทศฯ จากการศึกษางานวิปฏิบัติที่ดี	192
ตาราง 20 แสดงขั้นตอนการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้	205
ตาราง 21 รายละเอียดการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ (140 ชั่วโมง)	211
ตาราง 22 ขั้นตอนการใช้หน่วยระบบย่อยที่ 1 การวางแผนนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	217

ตาราง 23 ขั้นตอนการใช้หน่วยระบบย่อยที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	220
ตาราง 24 ขั้นตอนการใช้หน่วยระบบย่อยที่ 3 การดำเนินการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	224
ตาราง 25 ขั้นตอนการใช้หน่วยระบบย่อยที่ 4 การกำกับ ติดตาม การนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	227
ตาราง 26 ขั้นตอนการใช้หน่วยระบบย่อยที่ 5 การประเมินผลการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	230
ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านองค์ประกอบหลัก โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	234
ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านปัจจัย	235
ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านกระบวนการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	236
ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านผลผลิต โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	238
ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านผลลัพธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	239
ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ข้อมูลย้อนกลับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	240

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือระบบ นิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา.....	241
ตาราง 34 แสดงกิจกรรมการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้.....	245
ตาราง 35 แสดงระยะเวลาและกิจกรรมการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้จริง.....	247
ตาราง 36 แสดงขั้นตอนการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้.....	248
ตาราง 37 แสดงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ร่วมวิจัยวันเวลาและสถานที่ในการนำระบบนิเทศภายในด้าน การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ ในโรงเรียนบ้านบ่อ (บ่อใหญ่เรืองศิลป์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	253
ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของผู้ร่วมวิจัย	254
ตาราง 39 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมผู้ร่วมวิจัยที่นำระบบ นิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาไปใช้	254

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	12
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	13
ภาพประกอบ 3 กระบวนการนิเทศการศึกษาของสจ๊วต อุทรานันท์.....	22
ภาพประกอบ 4 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน	32
ภาพประกอบ 5 กระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	33
ภาพประกอบ 6 กระบวนการนิเทศการสอนของแฮร์ริส	34
ภาพประกอบ 7 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg).....	53
ภาพประกอบ 8 ตัวแบบขั้นต้นของระบบ	88
ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบระบบตามแนวคิดของ Lunenburg และ Ornstein.....	90
ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Katz และ Kahn.....	92
ภาพประกอบ 11 ระบบที่สมบูรณ์ตามแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี	93
ภาพประกอบ 12 รูปจำลองแสดงปัจจัยต่าง ๆ ของระบบเปิด	97
ภาพประกอบ 13 ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	124
ภาพประกอบ 14 ร่างระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	199

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาที่พัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ซึ่งมนุษย์สามารถทำได้ตั้งแต่แรกเริ่มและตลอดช่วงวัยของชีวิต ระบบการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงจัดให้มีโครงสร้างที่เปิดกว้างยืดหยุ่นหลากหลายและมีวิธีการจัดที่เอื้อให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงความรู้ได้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและทุกสถานที่ ซึ่งการจะเกิดระบบการศึกษาต้องสร้างสภาพแวดล้อมกำหนดเงื่อนไข ปัจจัยที่เหมาะสม การปฏิรูปการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจะสำเร็จลุล่วงได้ ต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายร่วมกันพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน พร้อม ๆ กัน (อรุณ จันทวานิช, 2543) ซึ่งในยุคสมัยที่โลกเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ระดับความเข้มข้นของการผลิตแบบอุตสาหกรรมที่สูงที่สุดในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ ระบบเศรษฐกิจของโลกที่เชื่อมโยงกันเป็นตลาดเดียว ตลาดเงินทั่วโลกที่ส่งผลกระทบต่อกันจากตะวันออกไปตะวันตก รวมทั้งปัญหาสิ่งแวดล้อมที่กลายเป็นความกังวลระดับโลก พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนไป ทำให้ประชากรในโลกยุคใหม่นี้ต้องอาศัยทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการอยู่อาศัยในโลกสมัยนี้และการศึกษาก็เป็นเครื่องมือหนึ่ง เพื่อสร้างทักษะต่าง ๆ เพื่อให้ประชากรในประเทศสามารถมีความรู้และทักษะที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ (คณะอนุกรรมการกิจการเพื่อการสื่อสารสังคม, 2554) การศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถยืนหยัดได้อย่างสง่างามในประชาคมโลก การวางรากฐานของระบบการศึกษา และโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มั่นคง ยั่งยืน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคนในอนาคตที่มีคุณภาพ ให้มีความรู้ความสามารถ มีอาชีพที่มั่นคง กอปรด้วยสมรรถนะที่สามารถแข่งขันได้ในประชาคมโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) คนจึงเป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดอนาคตของประเทศ การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องพัฒนาคนให้กลายเป็นกุญแจสำคัญสามารถไขประตูสู่ความรุ่งโรจน์ในอนาคต การพัฒนาคนได้ฝากไว้กับคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวดที่ 1 มาตราที่ 6 ว่าการจัดการศึกษาต้อง

เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคคลทั่วไปและเยาวชน ส่งผลให้สังคมและประเทศชาติสามารถพัฒนาทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาควรเร่งรัดให้มีการสร้างมาตรฐานการประเมินผลการเรียนในสถานศึกษาทุกแห่ง โดยเฉพาะมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนต้องมีการส่งเสริมดูแล นิเทศ กำกับติดตาม การดำเนินงานให้ได้มาตรฐาน มิใช่ปล่อยให้ครูผู้สอนเป็นผู้วินิจฉัยและดำเนินการตามอัธยาศัยเช่นที่เป็นอยู่โดยทั่วไป ทำให้ผู้เรียนเลื่อนชั้นไปโดยไม่มีมาตรฐาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2552) และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย วิธีการหนึ่งในการพัฒนา คือ การนิเทศ ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนา ครู อาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น การนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษา (กรรทอง จิรเดชากุล, 2550) จากสภาพปัญหาผลการปฏิรูปการศึกษารอบแรกทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้รายงานผลการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทยควรปรับปรุงด้านความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนทุกระดับ มีนักเรียนจำนวนร้อยละ 10 อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ และหลักสูตรการเรียนการสอนยังมีความยุ่งยากสำหรับครู ส่วนการปฏิรูปครู ยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง โรงเรียนรอบนอกยังขาดแคลนครู ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษารอบนอกมีปัญหาเรื่องไฟฟ้าและระบบอินเทอร์เน็ตไม่เร็วเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555)

กอบกับมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของ สมศ. จากการประเมินรอบแรกถึงร้อยละ 65 จากสถานศึกษาที่มีกว่าสามหมื่นกว่าแห่งทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาในชนบทของภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนที่เกี่ยวกับ

คุณภาพผู้เรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งหนึ่งในปัญหาเร่งด่วนที่ได้รับการผลักดันเป็นการเร่งผลักดันให้มีหน่วยงาน/กลไกเกี่ยวกับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน เป็นตัวช่วยควบคุมมาตรฐานทางการศึกษาได้อีกทางหนึ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2552) ซึ่งกระบวนการในการจัดการศึกษาที่ประกอบด้วยกระบวนการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551) โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา (หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย) ในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัญหาทางด้านครูมีหลากหลายปัญหาแต่หนึ่งในปัญหานั้น คือ การขาดการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนา และสภาพปัญหาทางการส่งเสริมสนับสนุน และการให้ความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ยังพบอีกว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ และงานการนิเทศการศึกษา มีความสำคัญของการนิเทศ ครูมีทัศนคติทางลบต่อการนิเทศ ขาดการเตรียมความพร้อม ไม่ได้ศึกษาความสำคัญน้อยลง (พิจิต ฤทธิ์จัญญ และคณะ, 2556) ซึ่งผลให้เกิดสภาพปัญหาของการนิเทศ ได้แก่ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะการนิเทศ ผู้บริหารไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ ครูมีทัศนคติทางลบต่อการนิเทศ ขาดการเตรียมความพร้อม ไม่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็น ไม่ดำเนินการตามแผน และขาดการประเมินผล และนำผลการนิเทศไปใช้ประโยชน์ (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2546)

Glanz, Shulman and Sullivan (2007) ได้ทำการวิจัยการนิเทศภายในสถานศึกษาแล้ว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนไม่มีเวลาที่จะทำหน้าที่นิเทศอย่างสม่ำเสมอ การนิเทศในสถานศึกษาดำเนินการแค่เป็นพิธีการเท่านั้น บุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องขาดการร่วมมือกันในการนิเทศ และมีลักษณะเป็นการประเมินมากกว่าการช่วยพัฒนา สอดคล้องกับบริตนา ดวงแก้ว และคณะ (2554) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอน พบว่า ในงานวิจัยได้เสนอปัญหาของการนิเทศการเรียนการสอนไว้ ดังนี้ 1) ด้านการเตรียมนิเทศ พบปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมของคณะกรรมการการนิเทศ การขาดการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ และไม่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาหรือความต้องการอย่างแท้จริงของครูผู้รับการนิเทศ รวมถึงขาดการเตรียมบุคลากรที่จะทำหน้าที่ผู้นิเทศอย่างเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ 2) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถและเวลาในการนิเทศของผู้บริหาร และครูผู้นิเทศ อีกทั้งผู้รับการนิเทศไม่มีความเข้าใจในกระบวนการนิเทศและไม่ได้รับการสะท้อนการนิเทศจากผู้นิเทศ และ

3) ด้านการประเมินผลการนิเทศ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดการกำกับติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และไม่มีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

ระบบการนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษามาก เพราะระบบการนิเทศการศึกษาจะช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนดียิ่งขึ้น ระบบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของระบบการนิเทศการศึกษาที่จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จได้มากและรวดเร็ว ในอดีตระบบการนิเทศภายในจะดำเนินการเป็นส่วนเฉพาะผู้บริหาร ศึกษาานิเทศก์ และผู้ที่ได้รับมอบหมาย แยกกันทำหน้าที่เป็นส่วน ๆ ไม่ได้ร่วมมือกันในการดำเนินงานนิเทศ ประกอบกับปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว จำนวนครู จำนวนโรงเรียนมีปริมาณมาก การนิเทศจากผู้นิเทศภายนอกไม่สามารถตอบสนองได้ทัน อีกทั้งศึกษานิเทศก์มีปริมาณไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนโรงเรียนและครู และงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด จึงจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนสอนของครูและเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541) การพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักในความสำคัญของการจัดให้มีระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขึ้นเพราะถือว่าเป็นกิจกรรมสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา (สุภาพรณ์ กิตติรัชดานนท์, 2551)

นอกจากนี้ยังพบปัญหาของระบบการนิเทศภายในที่เกิดจากโรงเรียนขาดการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนา ขาดการวางแผน กำหนดทางเลือกและปฏิบัติงานนิเทศร่วมกัน ขาดวิธีการนิเทศและเครื่องมือที่เหมาะสม ขาดการประเมินผลและการรายงานผล ตลอดจนการแก้ไขและพัฒนาร่วมกัน อีกทั้งโรงเรียนยังไม่มีคู่มือในการดำเนินการนิเทศที่เป็นระบบและไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง (นันทินันท์ ธนโพธิ์กุล, 2553, อภิสิทธิ์ นิธิวิสิฐกร, 2553) และในการจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เน้นไปเพื่อสร้างนักเรียนรู้ที่มีคุณสมบัติที่สำคัญของคนที่จะมีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของโลกใหม่ นั่นคือต้องมีความสามารถที่จะสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) มีความสามารถที่หลากหลาย (Multifunction) และมีความสามารถที่จะเคลื่อนย้ายตลอดเวลา คนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถมากกว่าการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น แต่ต้องมีทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม มีทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ มีทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ มีทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และการสื่อสาร มีทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ ถ้าพึ่งครูคนเดียวไม่สามารถสร้างการเรียนรู้ให้ครบถ้วนเพราะครูเกิดมาในวิถีของการสอน ไม่ใช่การเรียนรู้ที่แท้จริง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

ครู Professional Learning Communities คือทางออกของปัญหาที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าการคิดคนเดียว ทำคนเดียว จะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (วิจารณ์ พานิช, 2555) ซึ่งการเรียนการสอนถือเป็นหัวใจของระบบโรงเรียนและคุณภาพของการปฏิบัติของครูผู้สอนที่เป็นพื้นฐานของการศึกษาที่มีคุณภาพ (Republic of South Africa, 2008) และในทำนองเดียวกันระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในระดับภูมิภาคมีสภาพการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกัน การนิเทศภายในสถานศึกษาต้องมีการทบทวน ปรับปรุงพัฒนาระบบนิเทศภายในให้เหมาะสมโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรืออื่น ๆ มาทดลองปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพด้วยระบบนิเทศภายใน

จึงทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปในโรงเรียน การขาดกระบวนการนิเทศที่มีความต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ จึงได้มีแนวคิดในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอันเป็นกระบวนการเชิงบริหารจัดการทางวิชาการด้านการศึกษาที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities) จะเป็นตัวปฏิบัติที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมือกัน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เกิดชุมชนการเรียนรู้ของครู ครูทุกคนมีความสามารถในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่จะพาให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจ และสนุกไปกับการเรียนรู้ที่เกิดจากการรวมตัวกันเรียนรู้ และเกิดการเรียนรู้วิธีที่จะอยู่กับปัญหาด้วยปัญญา แก้ปัญหาด้วยพลังกลุ่ม เพื่อให้ส่งผลให้ผู้เรียนพร้อมเผชิญหน้ากับทุกปัญหาที่รออยู่ในอนาคต เป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

คำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นอย่างไร
3. ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นอย่างไร
4. ผลการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. เพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
4. เพื่อศึกษาผลการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงองค์ประกอบระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. ได้ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่สามารถนำไปใช้และประยุกต์หรือต่อยอดต่อไป
4. เป็นข้อเสนอแนะให้กับสถานศึกษาต่างๆ เพื่อนำไปพัฒนาการนิเทศภายในและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และได้มาซึ่งองค์ประกอบย่อย ๆ ของระบบ ดังนี้

1. องค์ประกอบของระบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน

1.1 องค์ประกอบของระบบการนิเทศภายใน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ 1) บุคลากรนิเทศภายใน
- 2) หลักการนิเทศภายใน 3) ทักษะการนิเทศภายใน และ 4) งบประมาณ
- 1.1.2 ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ 1) กระบวนการนิเทศภายใน
- 2) กิจกรรมการนิเทศภายใน 3) เทคนิคการนิเทศภายใน 4) เครื่องมือที่ใช้ในนิเทศภายในและ
- 5) การประเมินผลการนิเทศภายใน
- 1.1.3 ด้านผลผลิต (Output) ได้แก่ 1) ผู้นิเทศ และ 2) ผู้รับนิเทศ
- 1.1.4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ 1) ความพึงพอใจ 2) ผู้เรียน
- และ 3) สถานศึกษา

1.2 กระบวนการพัฒนาระบบ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- 1.2.1 การศึกษาและการวิเคราะห์ระบบ (Systems Investigation and Analysis)
- 1.2.2 การออกแบบระบบ (Systems Design)
- 1.2.3 การนำระบบไปใช้ (Systems Implementation)
- 1.2.4 การตรวจสอบระบบ (Systems Verification)

1.3 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

- 1.3.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำ (Supportive and Shared Leadership)
- 1.3.2 กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision)
- 1.3.3 มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (Intentional Collective Learning and Application of Learning)
- 1.3.4 ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข (Supportive Conditions)
- 1.3.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล (Shared Practice)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

ขอบเขตด้านด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย จึงกำหนดเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1 ประชากรที่ใช้ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 7,083 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 375 คน และครูผู้สอน 375 คน รวมทั้งสิ้น 750 คน จึงทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) เป็นกลุ่มอีสานตอนบน และกลุ่มอีสานตอนล่าง

ระยะที่ 3 พัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กำหนดตามระยะของการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศเป็น Best Practice กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ได้รับนิเทศ จำนวน 4 คน ได้จากการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายในที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 2 แห่ง เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากการที่โรงเรียนแห่งนั้นมีโดดเด่นด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในจนได้รับรางวัล และมีผลงานเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

3.2 ร่างระบบและร่างคู่มือในการใช้ระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตรวจสอบร่างระบบและร่างคู่มือการใช้ระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และประเมินความถูกต้อง เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน โดยได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยการพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของระบบการนิเทศโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001), Lunenburg and Ornstein (2000), Smith (1982), จันทราณี สงวนนาม (2545) และกิตานันท์ มลิทอง (2543) มีองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นปัจจัยที่นำเข้าสู่ระบบ อันได้แก่ บุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ หลักการบริหารจัดการ 2) กระบวนการ (Process) เป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาดำเนินการอย่างมีระบบ ขั้นตอนพร้อมทั้งรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 3) ผลผลิต (Output) เป็นสิ่งที่ได้หลังจากการดำเนินงานทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมพร้อมทั้งประเมินผลที่เกิดขึ้นด้วย 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลที่ได้จากผลผลิต เพื่อให้ทราบผลที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ถ้ายังให้ดำเนินการปรับปรุงพัฒนา ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการต่อไปให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 5) สิ่งแวดล้อมของระบบ (Environment) เป็นสภาพต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ระบบอันส่งผลกระทบต่อระบบสามารถทำให้ระบบที่ดำเนินการอยู่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว เช่น สภาพครอบครัว สภาพชุมชน สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคม เป็นต้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบตามแนวคิดของ Smith (1982), Edwards (1985), Stair (1996), Banghart (1969) และชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2544) มีกระบวนการพัฒนาระบบซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและการวิเคราะห์ระบบ (Systems Investigation and Analysis) เป็นขั้นตอนการศึกษาสภาพการบริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าลักษณะอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการอย่างไร มีความต้องการอะไรบ้างพร้อมทั้งศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาองค์ประกอบในเรื่องที่เกี่ยวข้อง 2) การออกแบบระบบ (Systems Design) เป็นขั้นตอนในการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงหรือออกแบบรายละเอียดองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ เพื่อให้ระบบใหม่ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ปฏิบัติและเป็นไปตามหลักการแนวคิดที่ถูกต้อง 3) การนำระบบไปใช้ (System Implementation) เป็นขั้นตอนการนำระบบไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อพิจารณาว่าระบบที่สร้างขึ้น มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง

เหมาะสมและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการสร้างระบบหรือไม่อย่างไร โดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ตรวจสอบระบบหลังจากนำระบบที่พัฒนาขึ้นนำไปใช้ในสถานการณ์ที่เป็นจริง 4) การตรวจสอบระบบ (System Verification) เป็นขั้นตอนการนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นที่ 1 ถึง 3 มาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการดำเนินการต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้แล้วหรือยัง หากยังไม่ได้ผลเป็นไปตามเป้าหมายก็นำระบบ วิธีการดำเนินการ เครื่องมือที่ใช้มาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารตามแนวคิดของ Harris (1963), Cogan (1973), Hoy and Forsyth (1986), สัจด์ อุทรานันท์ (2529) และชาร์ลี มณีศรี (2521) มีกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาประกอบได้ด้วยกระบวนการทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งแจ้งรายละเอียดการนิเทศการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อหาสิ่งที่ผู้ได้รับการนิเทศต้องการให้นิเทศและศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของครู พร้อมทั้งมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นการวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนของครู จัดลำดับความสำคัญในสิ่งที่จะต้องดำเนินการแก้ไข และการให้คำแนะนำต่อไป ขั้นที่ 3 การลงมือปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการนิเทศครูผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามแผนกลยุทธ์ แผนที่ได้กำหนดไว้ ขั้นที่ 4 การกำกับติดตามเป็นการควบคุมผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามทิศทางที่ผู้นิเทศการศึกษาต้องการให้เกิดผล ซึ่งในขั้นนี้อาจมีการให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ผู้รับการนิเทศให้สามารถดำเนินการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้บรรลุผล ขั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางกำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร หากมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการก็จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการนิเทศภายในตามแนวคิดของ University of Washington (2013), ทองใบ ทองมาก (2555) และวิเศษ ภูมิวิชัย (2552) มีองค์ประกอบของการนิเทศภายในรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านบุคลากร ประกอบด้วย ผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านหลักการนิเทศ ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม หลักการกัลยาณมิตร และหลักการมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านทักษะการนิเทศ ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างแรงจูงใจ และทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) ด้านวิธีการดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ วางแผน และกำหนดทางเลือก สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ดำเนินการนิเทศและประเมินและรายงานผล 5) ด้านเครื่องมือที่ใช้ในนิเทศ ประกอบด้วยแบบประเมินการนิเทศภายในแบบสังเกตพฤติกรรมครูและนักเรียน และแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ

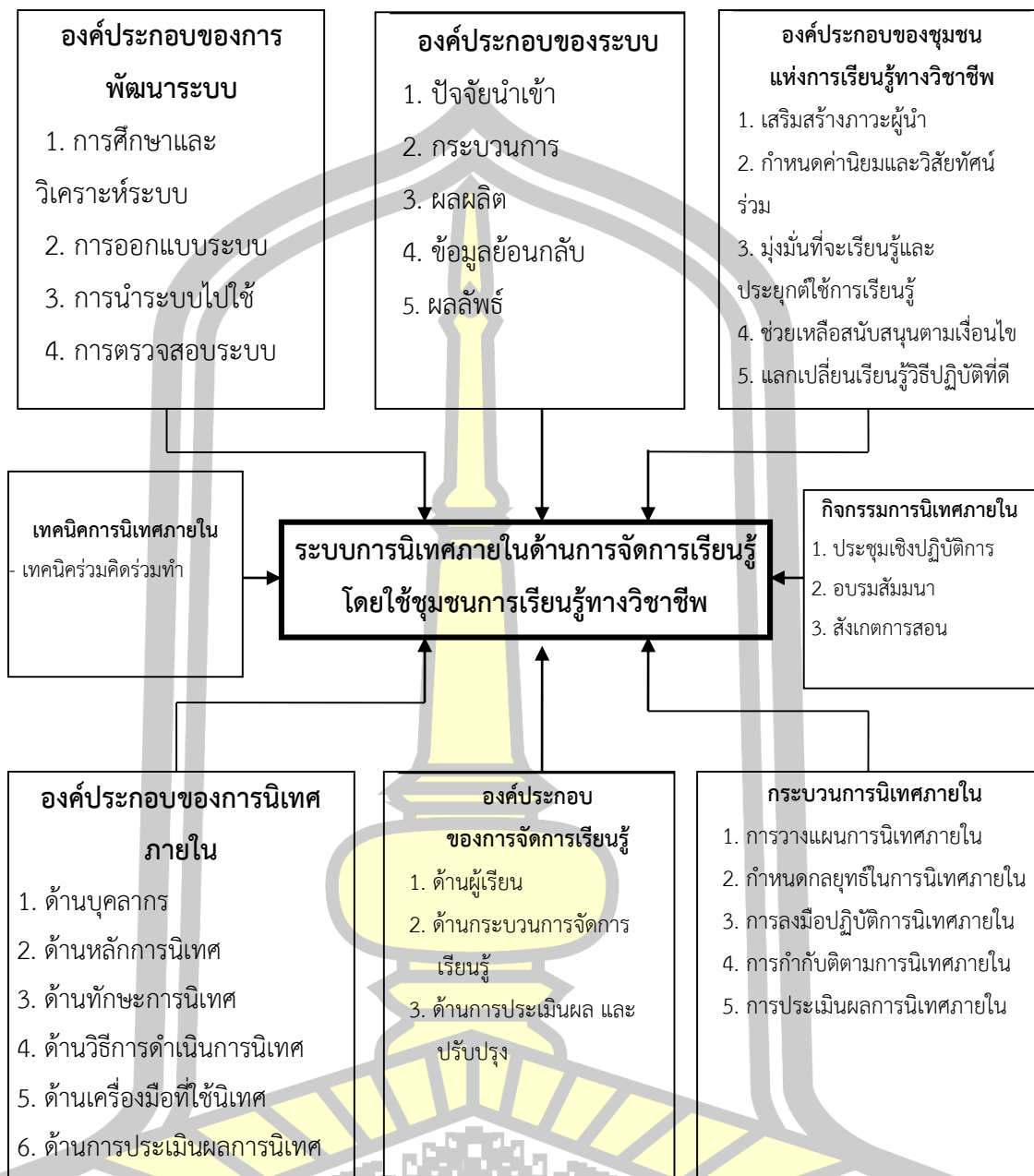
ผู้นิเทศภายใน 6) ด้านการประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย ประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้นิเทศภายในก่อนนำระบบการนิเทศภายในไปใช้ ประเมินการนำระบบการนิเทศภายในไปใช้และประเมินความสามารถจัดการเรียนการสอนของครูหลังจากได้รับการนิเทศ

5. แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศภายใน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้เสนอเทคนิคแบบร่วมคิดร่วมทำเป็นการนิเทศที่มุ่งพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การจัดทำเอกสารชั้นเรียน แนวดำเนินการ คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนา ผู้รับการนิเทศนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่คิดค้นไปปฏิบัติตามขั้นตอน ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้กำลังใจพร้อมทั้งเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็น ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ ประเมินผลและสรุปผลการพัฒนา

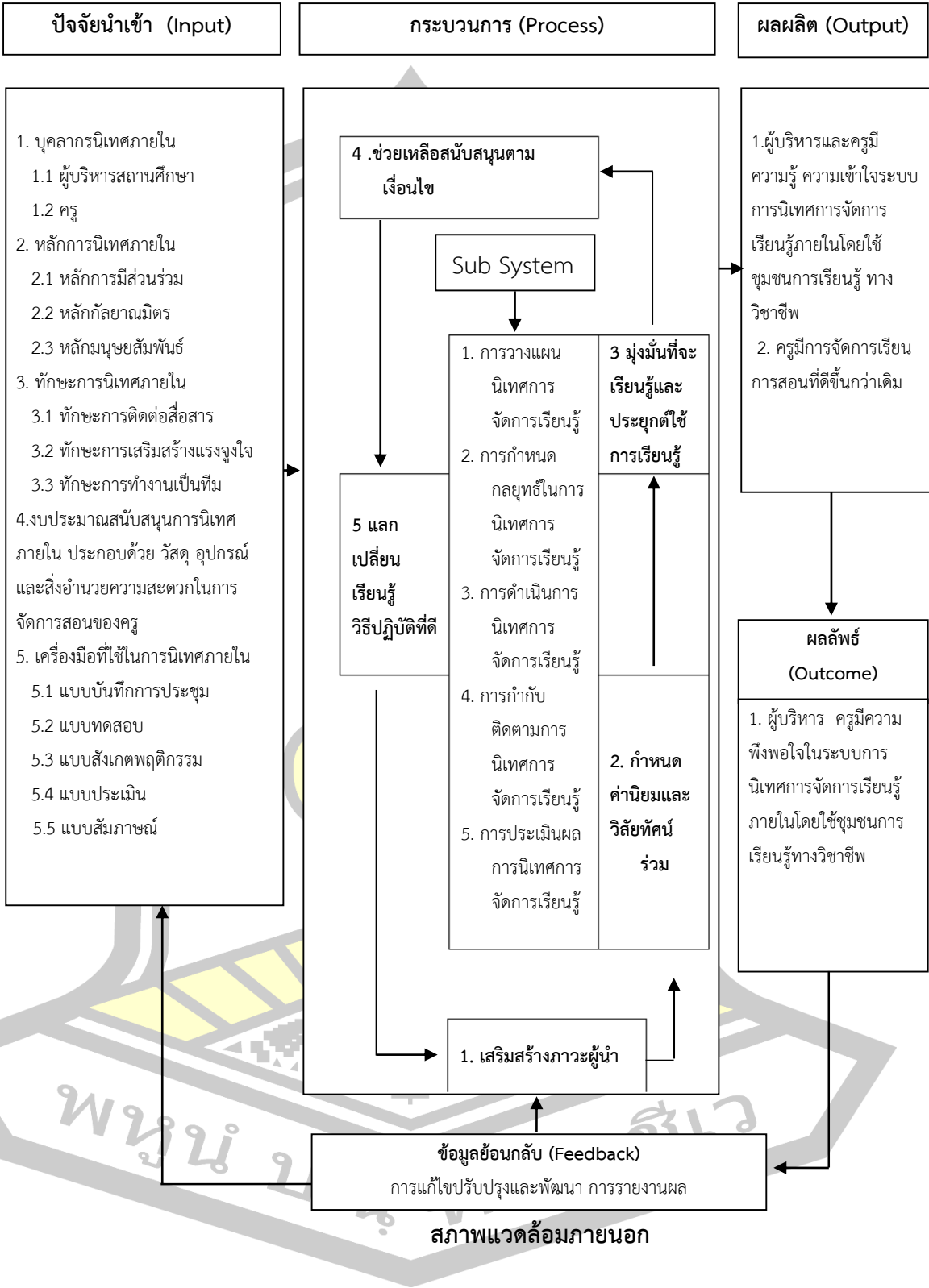
6. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของ Capers (2004), DoFour (2004) and Bolam, Stoll and Greenwood (2007) เป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการการทำงานร่วมกันที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ วัฒนธรรมความร่วมมือและเน้นผลการปฏิบัติซึ่งเกิดจากการทำงานประจำในโรงเรียนในการรวมทีมจัดสรรเวลาที่จะพบปะกันในแต่ละวัน และให้แนวทางในการจัดกิจกรรมที่เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มี 3 แนวคิด ดังนี้ 1) อะไรคือสิ่งที่เราต้องการให้นักเรียนเรียนรู้ 2) จะรู้ได้อย่างไรว่าเมื่อไหร่นักเรียนจะได้เรียน และ 3) เราจะปรับปรุงยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในปัจจุบันได้อย่างไร คำถามเหล่านี้

7. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามแนวคิดของ Hord and Tobia (2012), Newmann and Wehlage (1995) และณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำ 2) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข และ 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพ ดังนี้

พหุ ประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบในเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระบบ หมายถึง ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นมาเป็นหนึ่งเดียว มีระบบย่อยในตัวเอง ทำหน้าที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด
2. องค์ประกอบของระบบ หมายถึง ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งมีระบบย่อยในตัวเองที่ทำหน้าที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ส่วนองค์ประกอบที่แตกต่างคือ สภาพแวดล้อม (Environment) และกลไกควบคุม (Control)
3. ปัจจัย หมายถึง บุคลากรนิเทศภายใน หลักการนิเทศภายใน ทักษะการนิเทศภายใน งบประมาณสนับสนุนการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน ที่เกี่ยวข้องกับระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
4. กระบวนการ หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำ 2) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี โดยผู้นิเทศจะขับเคลื่อนตามขั้นตอนการนิเทศภายใน คือ 1) การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) การกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3) การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 4) การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และ 5) การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้
5. ผลผลิต หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินการของปัจจัยและกระบวนการของระบบดำเนินการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 1) ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม
6. ผลลัพธ์ หมายถึง ความพึงพอใจและข้อมูลเชิงคุณภาพของระบบดำเนินการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 1) ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 2) ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม
7. การนิเทศภายใน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือการให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง

ทีมงานนิเทศภายในกับครูผู้จัดการเรียนการสอน โดยใช้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน และให้คำปรึกษาหรือข้อแนะนำกับครูผู้จัดการเรียนการสอน ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านบุคลากร 2. ด้านหลักการนิเทศ 3. ด้านทักษะการนิเทศ 4. ด้านวิธีการดำเนินการนิเทศ
5. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในนิเทศ และ 6. ด้านการประเมินผลการนิเทศ

8. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนครู ในการจัดการเรียน การสอนโดยมีผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน ช่วยกันพัฒนาและปรับปรุงการจัดการ เรียนการสอนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้

9. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลในวิชาชีพเดียวกันที่มี เป้าหมายเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างความร่วมมือให้เกิดการยอมรับการชี้แนะสามารถเชื่อมโยง แนวปฏิบัติสู่เป้าหมาย สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการบูรณาการแก้ปัญหาในชั้นเรียน การปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องภายใต้การทำงานที่มีบรรทัดฐานร่วมกัน

10. การนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือกิจกรรมที่มีผู้บริหารโรงเรียน ร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น ช่วยกันพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในด้าน การพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผล ประเมินผล และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำ 2) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และ ประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข และ 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่ดีของ แต่ละบุคคล

11. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานที่ที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

พหุ ประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษา
2. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities)
4. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและการพัฒนาระบบ
5. การจัดการเรียนรู้
6. บริบทของการจัดการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การนิเทศการศึกษา

1. หลักการนิเทศการศึกษา

หลักการนิเทศการศึกษา จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ผู้บริหารการศึกษาได้ดำเนินการ ซึ่งมีนักวิชาการ หลายคนได้หลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

อนเนก ส่งแสง (2540) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ 1) มีนโยบาย จุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศที่แน่วแน่ ชัดเจน 2) เป็นไปตามกฎเกณฑ์ และสภาพปัญหาหรือความเป็นจริงในเรื่องนั้น ๆ 3) มีวิวัฒนาการทั้งด้านเนื้อหา สารระ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ ตลอดจนกลวิธีในการนิเทศ และ 4) มีการติดตามและประเมินผลการนิเทศ อย่างมีระบบ

2. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้น ประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญ งดงามแก่ผู้สอนและผู้เรียนมากกว่าการจับผิด ได้แก่ 1) มีการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อครูจะได้เข้าใจ หลักการสอนทั่วไป 2) พัฒนาเทคนิควิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ 3) ฝึกทักษะและประสบการณ์ในการ

ใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน 4) พัฒนาเจตคติในการเรียนการสอนให้อยู่ในเกณฑ์ดีและ 5) ปรับปรุงเอกสารแผนการสอน เป็นต้น

3. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย ได้แก่ 1) ผู้นิเทศเป็นผู้นำทางด้านวิชาการไม่ใช่ผู้ใช้อำนาจ 2) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมให้มีการแสดงออกโดยทั่วถึง 3) ผู้รับการนิเทศมีอิสระที่จะคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน และ 4) ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. การนิเทศเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ 1) มีขั้นตอนการนิเทศตามลำดับ มีระเบียบวิธีการ 2) มีการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลมาใช้ในการนิเทศ และ 3) มีการประเมินผลและติดตามผล

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542) ได้เสนอหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

- 1) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ลักษณะของกระบวนการมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นขั้นตอน (Steps) มีความต่อเนื่อง (Continuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของการนิเทศทั้งสิ้น 2) การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน โดยผ่านตัวกลางสำคัญ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาและ 3) การนิเทศการศึกษานับบรรยากาศในการเป็นประชาธิปไตย

Sergiovanni and Starratt (1971) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การบริหารต้องคำนึงการปรับปรุงทางการเรียนโดยทั่วไป
2. การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการจัดให้มีความสะดวกสบายทางวัตถุต่าง ๆ และรวมไปถึงดำเนินการโดยทั่วไป
3. การบริหารและการนิเทศ โดยหน้าที่แล้วไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ทั้งสองอย่างจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องการทำงานด้านระบบการศึกษา
4. การนิเทศการศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญาและวิทยาศาสตร์ และจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาประชาธิปไตย
5. การนิเทศการศึกษา จะต้องยึดทัศนคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์
6. การนิเทศการศึกษา ในสถานศึกษาที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้ จะต้องใช้กระบวนการแก้ปัญหาการศึกษา การปรับปรุงและการประเมินผลทั้งส่วนที่เป็นกระบวนการและผลที่เกิดขึ้น

7. การนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไม่ใช่การเขียนใบสั่งให้ทำ ต้องมีการวางแผนอย่างมีระเบียบ มีการประสานความร่วมมือกัน

8. การนิเทศที่ดี จะต้องเป็นวิชาชีพ ต้องส่งเสริมการหาแนวทางการประเมิน
บุคลากรวิธีการและผลจะต้องมุ่งไปสู่มาตรฐานที่ตั้งไว้

Mark and Stoop (1985) ให้หลักเบื้องต้นของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษา ซึ่งจะเป็นบริการที่
ทำเป็นทีมและอาศัยความรับผิดชอบของครูใหญ่
2. ครูทุกคนต้องการและมุ่งหวังจะได้รับการช่วยเหลือด้านการนิเทศ บริการอันนี้
จะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของครูใหญ่
3. การนิเทศการศึกษา ถูกหรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็น
บุคลากรของโรงเรียน
4. การนิเทศการศึกษา ช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรของโรงเรียน
5. การนิเทศการศึกษา จะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษา
แจ่มชัดขึ้น
6. การนิเทศการศึกษา จะต้องช่วยปรับปรุงทัศนคติและสัมพันธภาพของ
มวลสมาชิกของคณะบุคคลในโรงเรียนและช่วยพัฒนาในด้านความรู้สึกต่อชุมชนที่ดี
7. การนิเทศการศึกษา ต้องช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมในหลักสูตร
สำหรับนักเรียน
8. ความรับผิดชอบในการปรับโครงการการนิเทศในโรงเรียนเป็นหน้าที่ของครู
ซึ่งทำเพื่อชั้นเรียน และเป็นความรับผิดชอบของครูใหญ่ในการทำเพื่อโรงเรียน
9. การนิเทศการศึกษา ต้องมีการจัดงบประมาณไว้ในงบประมาณประจำปี
10. การนิเทศการศึกษา ต้องมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวโดยให้ผู้ที่มี
ส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม
11. การบริหารโครงการนิเทศ จะต้องจัดเป็นคณะบุคคล
12. การนิเทศการศึกษา ควรช่วยให้มีการแปลเอกสารและนำผลการวิจัย
ทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้

13. การวัดประสิทธิผลของการนิเทศการศึกษา ควรประเมินโดยผู้ที่ร่วมใน
โครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้การช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาเป็นหลักการปฏิบัติงานอย่างมีระบบมีขั้นตอน
กำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานที่ชัดเจน สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ
ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยมุ่งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือการสร้าง
ปรัชญาและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาอาชีพให้เจริญก้าวหน้าตลอดจนการส่งเสริม
ความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนร่วมกัน

2. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของพัฒนาคุณภาพของครูให้มีประสิทธิภาพ ในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งมีนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำและให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่วางไว้

Gilckman (1990) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นเรื่องของงานกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน

แฮร์ริส (Haris, 1985) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในโรงเรียน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพด้านการสอนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา คือ การช่วยให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในด้านการเรียนการสอนในลักษณะที่หลากหลาย เป็นการส่งเสริมพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของครูผู้สอน ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2529) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า การนิเทศการศึกษาที่สำคัญ 4 ประการต่อไปนี้ คือ 1) เพื่อพัฒนาคน 2) เพื่อพัฒนางาน 3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542) ได้แบ่งความมุ่งหมายของการนิเทศในลักษณะ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้ครูเห็นและเข้าใจองค์แท้ในวัตถุประสงค์ของการนิเทศ และหน้าที่ โดยเฉพาะของโรงเรียนที่จะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษานั้น ภารกิจของการศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่และผู้บริหาร มิใช่คอยเน้นแต่ในเรื่องเทคนิคการสอน และการคิดค้นระเบียบวิธีการสอน เท่านั้นหากแต่ยังต้องมุ่งเสริมสร้างความเจริญเติบโตของนักเรียน โดยรอบด้านคือ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสุนทรียภาพ ด้านมโนภาพและด้านสร้างสรรค์

2. ช่วยให้ผู้ครูได้เห็นและเข้าใจในความต้องการของเยาวชนและปัญหาต่าง ๆ ของเยาวชนและช่วยจัดสนองความต้องการของเยาวชนอย่างดีที่สุด ศึกษานิเทศก์จะต้องพยายามช่วยกระตุ้นเตือนให้ผู้ครูรู้จักให้กำลังใจแก่เด็กนักเรียน เข้าใจปัญหาของเด็กวัยต่าง ๆ และเข้าใจความต้องการของเด็กด้วย

3. ช่วยสร้างครูให้มีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ ช่วยส่งเสริมความสามัคคีและรู้จักทำงานร่วมกับครู ช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน
4. ช่วยพัฒนาความเหมาะสมของงานให้ถูกต้องกับความสามารถของครูแต่ละคน และช่วยให้ครูได้ใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้นให้ก้าวหน้าอยู่เรื่อย ๆ ค้นหาคุณลักษณะดีเด่นในตัวครูแล้วส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น
5. ช่วยเสริมขวัญของคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดี และรวมหมู่คณะให้เป็นทีมที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยกำลังสติปัญญาอันสูงเพื่อบรรลุจุดประสงค์อันเดียวกัน
6. ช่วยครูให้พัฒนาการสอนของตน สนับสนุนให้ครูได้พิจารณาวิธีการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้อยู่ว่าตรงไหนเข้มแข็งดีและตรงไหนเป็นส่วนอ่อน ซึ่งจะต้องแก้ไขข้อความระวังในเรื่องนี้คือ 1) ไม่พยายามยึดเยียดความคิดเห็นที่ตนนิยมให้ครูจำต้องยอมรับ ไม่พยายามฝืนให้ครูต้องทำตามแบบที่ตนชอบ ศึกษาวิเคราะห์จึงควรทำงานร่วมกับครูโดยช่วยให้ครูได้รู้จักใช้ความสามารถของตนเอง 2) หลีกเลี่ยงการกรอกคำแนะนำต่าง ๆ ในการปรับปรุงการสอนจนครูรับไม่ไหว คือ ทั้งมากและทั้งยาก
7. ช่วยฝึกครูใหม่ให้เข้าใจงานในโรงเรียนและงานอาชีพครูการช่วยฝึกครูใหม่อาจจะทำก่อนโรงเรียนเปิดโดยให้ความเข้าใจในงานทั้งด้านธุรการ การปกครองชั้น รวมทั้งด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน
8. ช่วยประเมินผลงานของครู โดยอาศัยความเจริญงอกงามของเด็กไปตามแนวทางที่ได้ตกลงกันเอาไว้ นำข้อมูลจากการวัดประเมินผลมาวิเคราะห์หามูลเหตุ หาทางแก้ไขแต่ละมูลเหตุ เพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้นเป็นลำดับ
9. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักค้นหาจุดลำบากในการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน และช่วยครูวางแผนการสอนให้เหมาะสม
10. ช่วยในด้านประชาสัมพันธ์บอกเล่าและชี้แจงให้ราษฎรในท้องถิ่นทราบถึงความเคลื่อนไหวของการศึกษาที่โรงเรียนในท้องถิ่นได้ดำเนินการไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อในราษฎรเข้าใจและให้ความร่วมมือช่วยเหลือโรงเรียน
11. ช่วยหยิบยกปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ทางโรงเรียนไม่สามารถจะแก้ไขได้โดยลำพัง เสนอข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บริหารตามลำดับที่จะแก้ไขให้ลุล่วงไป
12. ช่วยป้องกันครูให้พ้นจากการถูกใช้งานจนเกินขอบเขต และช่วยป้องกันครูจากการถูกตำหนิติเตียน หรือถูกลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม

Brigs and Justman (1952) ได้สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ข้อ คือ 1) เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ (Protection Lead Ship) 2) เพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู (Aid Teacher's Growth) 3) เพื่อการปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น

(Improvement of Teaching) และ 4) เพื่อการส่งเสริมและแนะนำคณะครูและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและประชาคม (Guiding Staff and Community Retractions)

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาครูทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสร้างความเจริญงอกงามทางสติปัญญาให้เกิดแก่ผู้เรียน

4. กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศ (Process of Supervision) หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินงานและการปฏิบัติงานการนิเทศอย่างมีระบบ มีการประเมินสภาพการทำงาน การจัดลำดับงานที่ต้องทำการออกแบบงาน การประสานงานตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้งานลุล่วงไป การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องมีกระบวนการในการนิเทศภายใน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติและมีความเป็นระเบียบในการปฏิบัติ ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในไว้ดังนี้

กระบวนการนิเทศการศึกษาของสัจด์ อุทรานันท์ (2530)

สัจด์ อุทรานันท์ ได้พัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษา ที่มีความสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

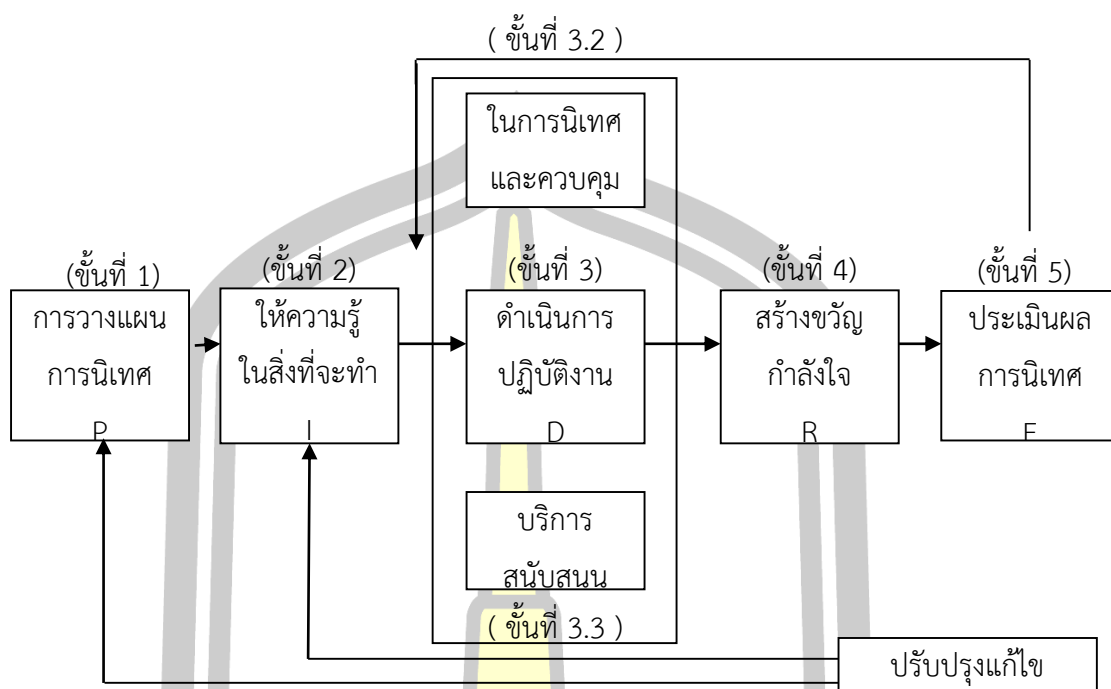
ขั้นที่ 1 วางแผนนิเทศ (Planning-P) เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ (Informion-I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง มีขั้นตอนอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (Doing-D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ 1) การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับ 2) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูง และ 3) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผล

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R) ขั้นนี้เป็นขั้นของการเสริมกำลังใจของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานขั้นนี้อาจจะดำเนินการไปพร้อม ๆ กับที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นก็ได้

ขั้นที่ 5 การประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน (Evaluating-E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินการซึ่งผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร แล้วทำการปรับปรุงแก้ไข



ภาพประกอบ 3 กระบวนการนิเทศการศึกษาของสังกัด อุทรานันท์

การดำเนินการนิเทศตามวัฏจักรนี้ จะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือพัฒนาผู้รับการนิเทศให้เป็นไปตามต้องการ หากบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้วต้องการจะหยุดกระบวนการทำงานก็ถือว่าเป็นการนิเทศได้สิ้นสุดลงแล้ว ครั้งต้องการเริ่มนิเทศในสิ่งใหม่หรือตั้งเป้าหมายใหม่ ก็จะต้องดำเนินการตั้งแต่เริ่มวางแผนการนิเทศจนถึงขั้นประเมินผลการนิเทศทำในลักษณะเช่นนี้จนกระทั่งบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

กระบวนการบริหารงานของแอลเลน (Allen)

แฮร์ริส (Harris) ได้นำแนวความคิดของแอลเลน (Allen) เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป มาเสนอใช้กับการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการหลัก 5 ประการ ที่เรียกด้วยอักษรย่อว่า “POLCA” ดังนี้

1. Planning Processes (P) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่า จะทำอะไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธิดำเนินงาน กำหนดงานที่จะดำเนินการ คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและโครงการ กระบวนการเกี่ยวกับวางแผนมีดังนี้ 1) การคิด (Tending) การคิดแผนงานที่จะทำในอนาคตตามลำดับก่อนหลัง 2) จัดทำตารางงาน (Scheduling) เพื่อให้แผนงานง่ายต่อการปฏิบัติ กำหนดวันเวลาสถานที่ให้แน่นอน 3) การทำโครงการ (Programing) เป็นขั้นนำแผนงานไปปฏิบัติ 4) แผนงานที่นำไปสู่การคาดคะเน (Forecasting) การกะประมาณการอย่างดีย่อมง่ายต่อการที่จะทำนายผลการทำงานได้และ 5) ปรับปรุงการทำงาน

แผนการให้ดีขึ้น (Developing Procedures) ตระหนักในปัญหาและอุปสรรคของแผนงานที่เกิดขึ้นหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2. Organizing Peeresses (O) หมายถึง การจัดโครงสร้างของการดำเนินงานโดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่และการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการจัดโครงสร้างมีดังนี้ 1) จัดจำแนกหน้าที่ (Distributing Functions) เพื่อมิให้งานสับสนซ้อนงาน ควรจำแนกลักษณะงานให้เด่นชัด 2) การประสานงาน สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกัน 3) ชีแหล่งข้อมูลวิชาการ (Establishing Relationship) การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอนอำนวยความสะดวก 4) จัดให้มีความสัมพันธ์ (Establishing Relationship) มีความเป็นปึกแผ่นในหน่วยงานการนิเทศและ 5) เป็นตัวแทน (Delegating) งานของศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็นตัวแทนทางการศึกษามีบทบาทเป็นตัวแทนทั้งในด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านวิทยากรและด้านการประสานงาน

3. Leading Processes (L) หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำที่ดำเนินการ การวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกตัวบุคคล การให้คำปรึกษาแนะนำ กระตุ้นให้บุคคลทำงานลงมือปฏิบัติงานการสาธิตในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการนำมีลักษณะ ดังนี้ 1) นำในการตัดสินใจ (Decision Making) แต่การตัดสินใจนั้นจะต้องมาจากหมู่คณะเป็นสำคัญ 2) ข้อเสนอแนะ (Suggesting) ให้คำปรึกษาแนะนำ 3) แรงจูงใจ การรักษาแรงจูงใจให้คงทนถาวรด้วยการตอบสนองความต้องการ การเข้าใจกัน การเอาใจใส่ 4) การสื่อความหมาย การใช้ความสามารถในด้านการติดต่อสื่อความหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาของผู้นิเทศเป็นสำคัญ 5) การคิดริเริ่ม บรรยากาศในการคิดริเริ่มอยู่ที่ภาวะของผู้นำ หากศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ครูอยากจะทำอะไรทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ และ 6) การสาธิต (Demonstrating) การนำในการสาธิตคือการนำเผยแพร่ทางวิชาการ

4. Controlling Processes (C) หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงานโดยการพิจารณามอบหมายงานให้มีความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันที เมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตัดเตือนและการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงานกระบวนการควบคุมมีลักษณะดังนี้ 1) ทำให้ถูกต้อง (Taking Combative Action) เมื่อทราบข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาดของครู ศึกษานิเทศก์จะใช้เทคนิคการนิเทศแก้ไขข้อบกพร่องนั้นซึ่งเป็นไปเพราะครูมีความเชื่อถือในหลักการ ความร่วมมือในด้านนี้มาจากน้ำใสใจจริง มิใช่จากการใช้อำนาจบังคับ 2) ความเจริญงอกงาม (Expediting) ในกรณีที่การกระทำถูกต้องหรือการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษานิเทศก์ย่อมช่วยให้กิจการนั้นประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น 3) การกล่าวโทษเป็นลายลักษณ์อักษร (Reprimanding) การทำงานร่วมกับบุคคลหลายประเภท

ควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งบุคคลบางคนย่อมง่ายต่อการแนะนำแต่บางคนอาจจะต้องใช้หลักการเข้มงวดกวดขันจึงจะยอมเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับปรุงตัวเอง

5. Assessing Processes (A) หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน วิจัยผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) พิจารณาผลงาน (Judging Performance) ประเมินค่าผลงานว่าดีเลวประการใด 2) วัดผล (Measuring Performance) ทำการวัดผลสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน

สรุป กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันโดยตลอด เป็นกระบวนการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลและประสิทธิภาพสูงสุด

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

1. หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศการเรียนการสอนในอันที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น ดังนั้น ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนผู้นิเทศจะต้องมีหลักการดำเนินงานเพื่อจะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุผล ซึ่งมีผู้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

ซารี มณีสรี (2542) กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ ดังนี้ คือ 1) การนิเทศ เป็นการช่วยกระตุ้นการประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู อาจทำได้โดยจัดให้มีการอบรมด้านวิชาชีพ พัฒนาหลักวิชาความรู้ มีความเชื่อมั่นในการสอน มีประสบการณ์ในการจัดทำและใช้อุปกรณ์การสอน พัฒนาทัศนคติในการทำงาน ปรับปรุงแบบประมวลการเรียน การสอน โครงการสอน เข้าใจเทคนิคการประเมินผล 2) การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย กระทำโดยครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ครูได้ใช้ความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนของเด็กให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ 3) การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ควรหลีกเลี่ยงการบังคับการปฏิบัติที่ไม่ชอบตรง การประเมินค่า เข้มงวด ตรวจสอบ จัดมาตรฐานและพิธีต้องสร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่ ๆ ให้ครูได้คิดสร้างสรรค์ตามสติปัญญาของแต่ละคน 4) การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกันโดยงานนิเทศและงานพัฒนาหลักสูตรไม่แยกกันงานนิเทศเกี่ยวข้องกับปัญหาการใช้หลักสูตรการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ 5) การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยยอมรับนับถือเห็นอกเห็นใจ

ตรงไปตรงมา ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรไมตรีกับคนอื่น 6) การนิเทศมุ่งส่งเสริม บำรุงขวัญกำลังใจของครูสูงย่อมทำให้การสอนดีตามไปด้วย ขวัญกำลังใจของครูดี การเรียนของเด็ก จะดีตามไปด้วย ครูต้องการได้รับการยกย่องชมเชย และ 7) การนิเทศต้องมุ่งจัดช่องว่างระหว่าง โรงเรียนและชุมชน โดยศึกษาและวางแผนเพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชุมชน ร่วมมือกับ ผู้นำชุมชนในการวางแผนปรับปรุงโรงเรียนและชุมชน ช่วยครูในการพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับ สภาพชุมชน ส่งเสริมครู จัดแสดงกิจกรรมต่าง ๆ

กรອງทอง จิระเชษฐกุล (2550) ได้กล่าวไว้มีดังนี้ 1) การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 2) บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาและ 3) การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนา ครูและนักเรียน

กมล ภู่อะเสริฐ (2547) ยังได้กล่าวถึงการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้ 1) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้ บุคลากรทุกคนรับผิดชอบในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน ทุกคนจึงต้องร่วมกัน คิด ร่วมกันทำเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ในทางวิชาการ แต่ละคนเป็นผู้รับผิดชอบ และเป็นผู้รับการนิเทศตามความสามารถเฉพาะตัวในแต่ละด้าน 2) การกำหนดวิธีการและระยะเวลา การนิเทศภายใน วิธีการที่จะนำไปใช้ควรเป็นวิธีการที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิด ความรู้ความเข้าใจจากการอ่าน การค้นคว้า การได้ไป ประชุม อบรม สัมมนาปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ การสาธิตรูปแบบการสอนเพื่อช่วยกันค้นหา ข้อบกพร่องและปรับปรุงให้เป็นรูปแบบของสถานศึกษาร่วมกัน การประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการ วิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง เป็นต้น 3) การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายใน อย่างสม่ำเสมอ และ 4) การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดย ส่วนรวม

สัจจ อุทรานันท์ (2530) ได้กล่าวไว้มีหลักการใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศโดยการดำเนินการนิเทศต้องมีการทำงานเป็นขั้นตอน (Steps) มีความต่อเนื่อง
2. การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน แต่การดำเนินงานนั้น ต้องผ่านตัวกลางคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ใช่การดำเนินการกับนักเรียนโดยตรง แต่การนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานโดยผ่านตัวครู และบุคลากรทางการศึกษาให้บุคลากรเหล่านี้ มีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การนิเทศการศึกษาเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตยไม่ได้หมายถึงบรรยากาศการทำงานร่วมกันเท่านั้น หมายรวมถึงการยอมรับซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงบทบาทในฐานะผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนการยอมรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกันด้วย

Franseth (1961) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะได้ผลอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ไขปัญหามีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดหมายที่แน่นอน ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาทกลงร่วมกันโดยคณะครูและผู้บริหารที่นิเทศ
2. การนิเทศการศึกษาจะมีความหมายต่อครูก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้น แสดงให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้อง และมีเหตุผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรง
3. การนิเทศการศึกษาที่ดีจะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู และจะต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. การนิเทศการศึกษาให้ได้ผลควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา และช่วยให้เพื่อนร่วมงานได้ศึกษาปัญหาตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจเสียก่อน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีหลักการนิเทศที่สำคัญ คือ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันการนิเทศต้องเป็นการช่วยกระตุ้นและแนะนำเพื่อให้เกิดการพัฒนา เป็นประชาธิปไตยยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน

2. ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดำเนินการให้มีขึ้นภายในโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

กรองทอง จิระเดชกุล (2550) ได้ให้ความหมายว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักให้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์จิตใจและสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ หรือการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้น ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน

จันทราณี สงวนนาม (2545) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการดำเนินการโดยผู้บริหารและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนอันนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

ซารี มณีสรี (2542) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และได้ให้นิยามความหมายที่น่าสนใจ ดังนี้ 1) การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงไปจนถึงผู้ที่ปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น 2) การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะแก้ไขปรับปรุง พัฒนางานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน และ 3) การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น โดยอาศัยบุคลากรของโรงเรียน

เยาวพา เดชคุปต์ (2542) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้รับการนิเทศเกิดการพัฒนา มีผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

Oliva and Pawlas (2001) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือ การให้บริการแก่ครูทั้งที่เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยการให้บริการนี้เป็นการให้ความช่วยเหลือที่มีความชำนาญเฉพาะ เพื่อที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

Glickman (2004) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ในการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดเตรียมสื่อ การอำนวยความสะดวก การพัฒนาครู และการประเมินผลการเรียน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการความร่วมมือกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

3. ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้ระบบการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนตาม ผู้บริหารและคณะครูต้องพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปรับเปลี่ยนพบกับความสำเร็จ จึงจำเป็นที่โรงเรียนต้องจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้นได้มีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล (2532) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและมีความต้องการที่จะจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน ดังนี้ 1) เป็นการช่วยส่งเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีไม่เพียงพอที่จะนิเทศได้อย่างทั่วถึง 2) การนิเทศ

โดยบุคลากรในโรงเรียน ผู้นิเทศเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียน ย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดี แก้ปัญหาได้ดีและแก้ปัญหาได้ตรงจุดว่าการที่จะให้บุคคลจากภายนอกมานิเทศ 3) ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับผู้รับการนิเทศอยู่แล้ว ทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนกับศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารภายนอกโรงเรียน และ 4) ผู้นิเทศสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกันและสามารถทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยความต่อเนื่อง

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และคณะ (2533) ได้สรุปความสำคัญของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศการศึกษาที่แทนการนิเทศภายนอกได้
2. การนิเทศภายในโรงเรียน ช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนของตนเองให้มีคุณภาพขึ้นไม่แพ้การนิเทศจากภายนอก
3. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการช่วยตัวเองของโรงเรียนซึ่งกระทำได้ทันทีเมื่อมีความต้องการนิเทศ
4. การนิเทศภายในโรงเรียน ช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนของคนได้ในความถี่ที่สูงและประหยัดงบประมาณ
5. การนิเทศในโรงเรียนจัดทำโดยบุคลากรในโรงเรียน รู้ปัญหาด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนดีอยู่แล้ว ไม่ต้องเสียเวลาศึกษาเพิ่มเติมก็ดำเนินการช่วยเหลือครู อาจารย์ได้ทันที
6. การนิเทศภายในโรงเรียนกระทำภายในโรงเรียน โดยบุคลากรภายในโรงเรียน ทำให้ครูอาจารย์รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและรู้สึกภาคภูมิใจว่าการบริหารเป็นประชาธิปไตย จึงทำให้ความร่วมมือในการนำวิธีปรับปรุงการเรียนการสอนมีแนวโน้มจะได้รับความร่วมมือสูงกว่าการนิเทศจากภายนอก
7. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่โรงเรียนมีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด
8. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนแต่ละคนได้แสดงออกในการพัฒนาการสอนของตน นับเป็นการเสริมความสามารถพิเศษของบุคลากรรายบุคคลในด้านการสอน
9. การนิเทศภายใน เป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนพบปะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์กันและกัน นับเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
10. การนิเทศภายในโรงเรียน จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกตำหนิ การจับผิด และการกล่าวโทษที่ไม่เป็นธรรมในด้านการเรียนการสอน

11. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำแล้วได้มาซึ่งการพัฒนาคน คือ บุคลากรผู้สอน พัฒนาเยาวชน คือ ผู้เรียนและพัฒนางานการสอนให้มีประสิทธิภาพสูง

12. การนิเทศในโรงเรียน เป็นวิธีการที่ทำได้ครบ ทำได้มาก ทำได้ดีทำได้ทันที และทำได้เป็นระยะ ๆ

13. การนิเทศภายในโรงเรียนช่วยขจัดปัญหาความรู้สึกไม่เชื่อถือ ไม่เชื่อมั่นและไม่เชื่อใจ บุคคลที่เป็นศึกษานิเทศก์จากภายนอกโรงเรียนได้

14. การนิเทศในโรงเรียน ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการประเมินผลการสอนของตนเองคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนภายใต้ความช่วยเหลือจากบุคลากรในโรงเรียนและวางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้

15. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจบุคคลอื่น เข้าใจนักเรียน เข้าใจหลักสูตรและเข้าใจนวัตกรรมที่ใช้ประกอบการสอน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) ได้สรุปว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอก อาจจะลดความจำเป็นลงเมื่อสภาพปัจจุบันขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอ เป็นผู้รู้ปัญหาแท้จริงในการเรียนการสอนภายในโรงเรียนของตนเองมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อนุศักดิ์ สมิตสันต์ ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นที่จะต้องให้มีขึ้นในโรงเรียนโดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้เกิดผลดีในการดำเนินงานของโรงเรียนหลายประการ คือ 1) เป็นการช่วยสนับสนุนด้านกำลังใจของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษาซึ่งไม่พอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง 2) การนิเทศโดยบุคลากรของโรงเรียนเองนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดีและแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่จะให้คนภายนอกมานิเทศ 3) ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับครูอยู่แล้ว ทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารภายนอกโรงเรียนและ 4) ผู้นิเทศสามารถจะติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลาเพราะอยู่ใกล้ชิดกันและสามารถทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่อง

สุทธนู ศรีไสย์ (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. การนิเทศสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานด้วยตนเอง
ครูสามารถมองเห็นด้วยตนเองว่า ตนเองประสบผลสำเร็จในการสอนได้มากน้อยเพียงใด
3. การนิเทศช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

4. การนิเทศช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน ครูแต่ละคนสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อครูด้วยกัน เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาการสอนอย่างกว้าง ๆ ภายในโรงเรียน การวางแผนฝึกหรือให้บริการเสริมวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร และการกระตุ้นให้ครูผู้สอนทำงานวิจัยเกี่ยวกับชั้นเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูกับกลุ่ม และชี้ให้เห็นความสามารถในการควบคุมและจัดการ ความน่าเชื่อถือและความเชี่ยวชาญของครูทุกคนได้เป็นอย่างดี

5. การนิเทศเป็นกระบวนการที่ท้าทายความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน ครูผู้สอนจะได้รับข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินข้อมูลเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นข้อดี และข้อเสียของการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวคิดหลายแนวทางที่จะใช้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เหตุที่ต้องมีความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียนก็คือ เป็นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา จึงไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึงตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอเป็นผู้รู้ปัญหาแท้จริงและสามารถจะติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ติดกันทำงานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่องและยังเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันด้วย

4. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

Sergiovanni and Starratt (2007) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นการช่วยเหลือสถานศึกษาโดยเพิ่มโอกาสและความสามารถของสถานศึกษา เพื่อให้มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

Adum and Dicky (1966) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยครูให้ทำงานด้วยตัวของตัวเอง (Self-Directive)
2. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง (Isolate and Analyze Their Problem)
3. เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยและพัฒนาความเชื่อมั่นในการใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ (Security and Develops Confidence in Solving their Problems)
4. เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ (Source of aid in Solving their Problems)
5. ช่วยให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการเรียนการสอนของโรงเรียน (Interest the School Program to the Community)

6. ช่วยให้ผู้ครูพัฒนาแนวความคิดและเข้าใจถึงปรัชญาการศึกษาอย่างท่องแท้
(Strives to Develop with Teacher a Sound Educational Philosophy)

กรອງทอง จิระเดชกุล (2550) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
ไว้ 2 ประเภท คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป ได้แก่ 1) เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของ
สถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้ 2) เพื่อพัฒนาความสามารถ
ของครู 3) เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธี
จัดการเรียนรู้และ 4) เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี้
1) เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน 2) เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ปรับปรุงหลักสูตร
สถานศึกษาและในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย 3) เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอน
ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด ฯลฯ
4) เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ วิธีจัดการเรียนรู้ของครู 5) เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริม
การเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม 6) เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 7) เพื่อให้การวัดและ
ประเมินผลสภาพจริงและปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้ประสิทธิภาพสูงขึ้น

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532) กล่าวว่า การนิเทศในโรงเรียนจะได้ผลดีต้องทำอย่างมีขั้นตอน
เป็นกระบวนการที่ไหลตามความมุ่งหมายเป็นหัวใจของการนิเทศ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาคน
เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2) เพื่อพัฒนางานเป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) เพื่อประสานสัมพันธ์
เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
เป็นการสร้างความมั่นใจความสบายใจทำให้มีกำลังใจในการทำงาน

บันลือ พุกกะวัน (2537) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ
มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติได้ดีขึ้นพัฒนางาน
ซึ่งหมายถึง งานการเรียนการสอนและสร้างสรรค์ให้มีประสิทธิภาพส่งเสริมการประชาสัมพันธ์
เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาและการนิเทศ ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากบุคคล
ในชุมชนในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรให้ทำงานด้วย
ความมั่นใจมีกำลังใจในการทำงาน ประสานงานและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการนิเทศภายนอก
อย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความมุ่งหมายเพื่อช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้
ประสบการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน เกิดความเจริญงอกงามอาชีพมี

ความมั่นใจในการทำงาน แก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

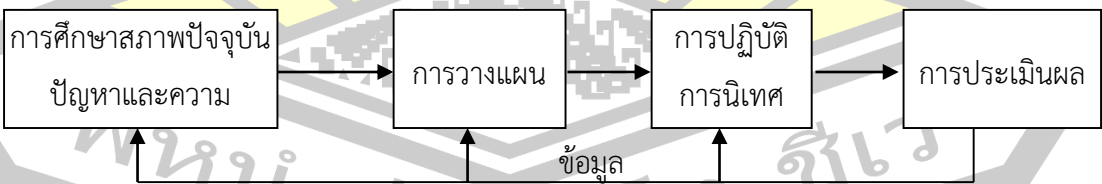
ซารี มณีศรี (2538) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญเป็นขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการ บริหาร กระบวนการนิเทศ และกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์สาเหตุปัญหาการจัดลำดับ กำหนดทางเลือก การแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน นำเอาทางเลือกตามขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรมโดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญคือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดหลัก โดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ รวมทั้งการเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

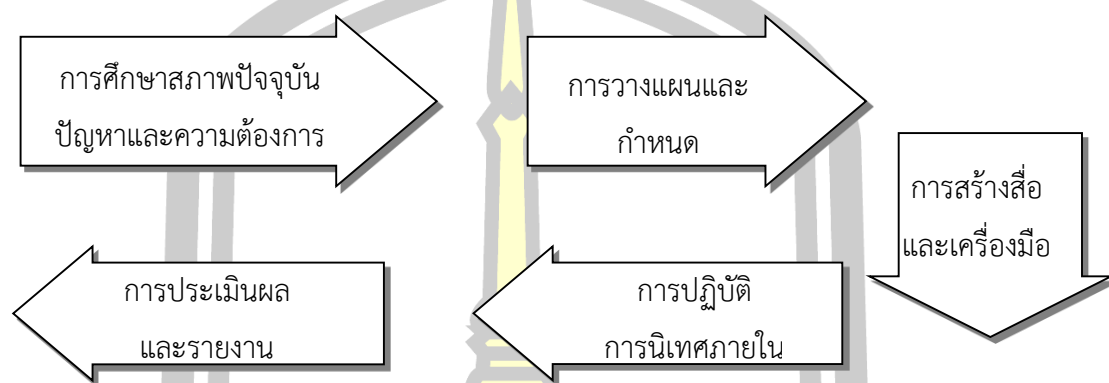
ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินความคิดเห็น กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน รวมผลการประเมินข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงต่อไป



ภาพประกอบ 4 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

นิกร เพ็ญเวียง (2548) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในของสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา

สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก ขั้นตอนที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือ ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายใน และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล



ภาพประกอบ 5 กระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

6. กระบวนการนิเทศการสอนแบบ Harris

Harris (1985) ในทัศนะของแฮร์ริส ได้เสนอว่าในทางปฏิบัติแล้วกระบวนการนิเทศการสอนดังต่อไปนี้ เป็นกระบวนการที่ใช้ได้อย่างแท้จริงซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอนด้วยกัน ดังนี้

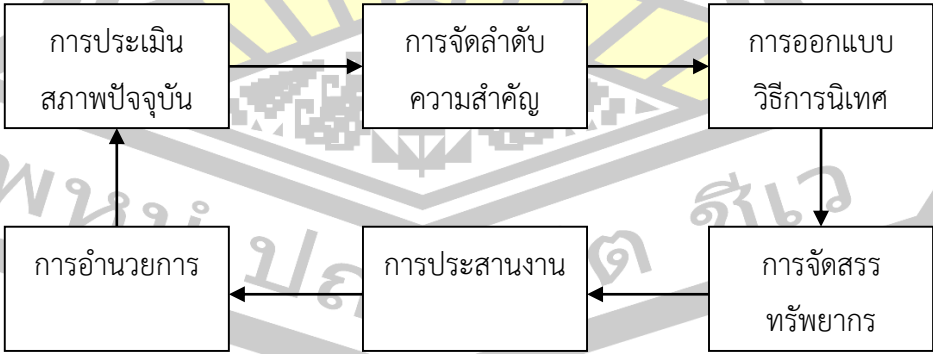
1. การประเมินสภาพปัจจุบัน (Assessing) เป็นกระบวนการที่ศึกษาสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ในการนำไปใช้กำหนดความต้องการในการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจกระทำได้โดยการวิเคราะห์ การสังเกต การตรวจสอบ การวัดผล และการเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน
2. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritizing) เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์เฉพาะ การเลือกสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงและการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะทำการเปลี่ยนแปลง
3. การออกแบบวิธีการนิเทศ (Designing) เป็นกระบวนการในการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้บังเกิดผล โดยการจัดเตรียมองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งหมด การกำหนดรูปแบบการทำงานไว้โดยการรวบรวมหรือประยุกต์ความคิดหรือหลักการใหม่ ๆ เข้าด้วยกัน การจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ให้พร้อม การจัดระบบการทำงานอย่างถูกวิธีและการจัดทำโครงการนิเทศ

4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งอาจทำได้โดยการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้ตามความต้องการจำเป็นของบุคลากรและโครงการจัดแบ่งทรัพยากรให้ได้สัดส่วนกันการระบุและการจัดตั้งทรัพยากร โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะและการจัดเตรียมบุคลากรตามโครงการเฉพาะหรือตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

5. การประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการประสานคน เวลา วัสดุ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อที่จะกำหนดภารกิจต่าง ๆ ในการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจทำได้โดยการประสานการกระทำต่าง ๆ เข้าด้วยกันด้วยวิธีการที่สะดวกราบรื่นและสอดคล้องกัน มีความเป็นไปได้มีการกำหนดเวลาทำงานเป็นช่วง ๆ และต่อเรื่องกันและมีความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

6. การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลให้เหมาะสมกับสิ่งต่าง ๆ และมีความเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทำได้โดยการตั้งคณะทำงาน การกำหนดวิธีการหรือกฎเกณฑ์การทำงานการจัดระเบียบเกี่ยวกับเวลา ผลงานระดับหรือคุณค่าของงาน การให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบและข้อกำหนดต่าง ๆ วิธีการเฉพาะอย่างและการพิจารณาสิ่งที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

วงจรของกระบวนการนิเทศการสอนจะดำเนินไปเป็นลำดับขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การประเมินสภาพปัจจุบัน การจัดลำดับความสำคัญ การออกแบบวิธีการนิเทศ การประสานงานและการอำนวยการซึ่งวงจรของกระบวนการจะจบลงด้วยการกลับมาสู่การประเมินสภาพปัจจุบันว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงต่อไป วงจรของกระบวนการนิเทศจะมีลักษณะปรากฏดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 กระบวนการนิเทศการสอนของแอร์ริส

Cogan (1973) ได้เสนอกระบวนการนิเทศโดยแบ่งการนิเทศออกเป็น 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ
2. การวางแผนร่วมกับครู
3. การกำหนดกลยุทธ์ในการสังเกต
4. การสังเกตการสอน
5. การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน
6. การวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์
7. การประชุมปรึกษาหารือ
8. การปรับปรุงแผน

Hoy and Forsyth (1986) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

3 ขั้น คือ

1. ระยะก่อนการสังเกต (Preservation Phase) ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ
 - ขั้นที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ
 - ขั้นที่ 2 เป็นการวางแผนร่วมกับครู
 - ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ในการสังเกต
2. ระยะการสังเกต (Observation Phase)
 - ขั้นที่ 4 ขั้นสังเกตการสอน
3. ระยะหลังการสังเกต (Postobservation Phase)
 - ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน
 - ขั้นที่ 6 การวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์
 - ขั้นที่ 7 การประชุมปรึกษาหารือ
 - ขั้นที่ 8 การปรับปรุงแผน

จากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษามีกระบวนการ 5 ขั้นตอนดังนี้ คือ

- ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา
- ขั้นที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา
- ขั้นที่ 3 การลงมือปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา
- ขั้นที่ 4 การกำกับติดตาม
- ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

7. ทักษะการนิเทศภายในสถานศึกษา

Humphrey and Stokes (2000) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. ทักษะเกี่ยวกับคน (People Skill) ประกอบด้วยทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการสอนแนะ
2. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) ประกอบด้วยทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และทักษะทางคอมพิวเตอร์
3. ทักษะทางการบริหาร (Administrative Skill) ประกอบด้วย ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะการเขียน และทักษะการบริหารจัดการทรัพยากร

ปัทมา ลิทธิสา (2551) ได้สรุปทักษะที่สำคัญของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเรื่องเทคนิคและวิธีการนิเทศที่จะให้ผลดีที่สุด ตลอดจนสามารถเลือกใช้เครื่องมือในการดำเนินการ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ได้แก่ ความสามารถในการเข้ากับคนอื่นได้เป็นอย่างดี
3. ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill) ได้แก่ ความสามารถในการเข้าใจความสำคัญในหน่วยงานของตนเอง เข้าใจระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับประเทศ

วัชร่า เล่าเรียนดี (2553) ได้สรุปทักษะพื้นฐานในการนิเทศสถานศึกษา ดังนี้

1. ทักษะความเป็นผู้นำ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม
4. ทักษะด้านการบริหารบุคคล
5. ทักษะการประเมินผล

สรุปได้ว่า ทักษะที่จำเป็นต่อการนิเทศภายในคือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านการประเมินผล

8. เทคนิคการนิเทศภายในสถานศึกษา

Goldstein (1993) เสนอเทคนิคการเยี่ยมชั้นเรียนไว้ดังนี้ 1) ผู้นิเทศมักจะถูกสอนไม่ให้ทำการบันทึก เพราะครูมีความรู้สึกว่าเป็นการขู่ และเมื่อครูอ่านพบข้อผิดพลาดของตนเอง ผู้นิเทศควรจะบันทึกข้อความระหว่างการเยี่ยมอย่างเป็นทางการเท่านั้นและจะต้องใช้บันทึกอย่างระมัดระวัง และเท่าที่จำเป็นเท่านั้น 2) ผู้นิเทศไม่ควรรบกวนโดยการพูดแทรกระหว่างที่ครูกำลังสอน นอกจากในบางโอกาสเท่าที่จำเป็น ควรเข้าห้องและออกจากห้องเรียนไม่ให้เป็นที่สังเกตของนักเรียนและ

3) ควรเขียนรายงานการเยี่ยมชั้นเรียนภายใน 24 ชั่วโมงหลังจากสังเกตการณ์สอน ครูย่อมมีความกระวนกระวายและกังวลเกี่ยวกับการรอคอยรายงาน

การติดตามผล (Follow-up) ควรมีการติดตามผลทุกห้องเรียนที่ได้ตรวจเยี่ยมทั้งผู้นิเทศ และครูจะต้องร่วมมือกันพิจารณาผลการสังเกต เพื่อให้การสังเกตมีผลดีศึกษานิเทศก์ควรเตรียมรายงานการติดตามผล เช่น แบบสอบถาม ข้อทดสอบต่าง ๆ เป็นต้น

การเยี่ยมชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ควรปฏิบัติ ดังนี้ 1) ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเยี่ยมชั้นเรียน 2) ทำความรู้จักหรือความคุ้นเคยกับครูที่จะเยี่ยมชั้นเรียน โดยการให้คำปรึกษาหารือ 3) เมื่อเยี่ยมชั้นเรียนผู้บริหารจะต้องทำตนให้สุภาพ ไม่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลใด ๆ การเยี่ยมชั้นเรียนพยายามให้เป็นธรรมชาติที่สุด ไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นสิ่งแปลกใหม่ 4) ถ้าหากมีการสาธิตการสอน ผู้บริหารควรจะทำง่าย ๆ สั้น ๆ และตรงประเด็นหรืออาจจัดให้ครูชั้นอื่นทำการสาธิตการสอนและ 5) บันทึกจุดเด่น จุดด้อย เก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่สังเกตได้ และแจ้งผลการเยี่ยมชั้นเรียนให้ครูทราบโดยรวดเร็ว

การเยี่ยมชั้นเรียนเป็นวิธีที่ผู้บริหารนิยมใช้กันมาก และครูผู้สอนก็ยอมรับการนิเทศด้วยวิธีนี้ ดังนั้นหากการเยี่ยมชั้นเรียนจะได้นำแนวปฏิบัติดังกล่าวแล้วไปประยุกต์ใช้ เช่น ผู้นิเทศจะต้องทำอะไรในระหว่างเยี่ยมชั้นเรียน และเมื่อเยี่ยมชั้นเรียนแล้วจะต้องปฏิบัติต่อครูอย่างไร

Halloran (1978) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา (Counseling) การนิเทศแบบการให้คำปรึกษาเป็นวิธีการนิเทศภายในโรงเรียนที่ดีที่สุดและที่สำคัญผู้นิเทศได้ใช้ความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันสร้างความใกล้ชิด ความพึงพอใจให้กับผู้รับการนิเทศ เป็นแรงจูงใจให้ผู้รับการนิเทศเกิดการวิเคราะห์ตนเอง รู้จักยอมรับปัญหา ยอมรับตนเองและผู้อื่น การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและกัน ทำให้มีโอกาสพิจารณาเลือกแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ในที่สุด ช่วยให้เกิดการนิเทศตนเองเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

วิธีการให้คำปรึกษาโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 วิธีการใหญ่ ๆ ดังนี้

1. วิธีการให้คำปรึกษาแบบทางตรง เป็นการปรึกษาที่ให้อย่างตรงไปตรงมา โดยผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้บอกให้ทราบหรือบางครั้งเรียกว่า การปรึกษาแบบผู้ให้คำปรึกษาเป็นศูนย์กลางวิธีการนี้ผู้ให้คำปรึกษา จะต้องมีความรู้และประสบการณ์มาก มีความแม่นยำในปัญหาที่ตอบและมีจรรยาบรรณที่จะไม่ตอบในปัญหาที่ตนเองไม่เชี่ยวชาญหรือไม่ถนัด การปรึกษาแบบนี้เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่ต้องการข้อมูลความจริง

การให้คำปรึกษาทางตรง เป็นการให้คำตอบในคำถามหรือในปัญหาของผู้รับคำปรึกษาโดยมีเทคนิคและแนวทางสำหรับผู้ให้คำปรึกษาดังนี้ 1) พยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับคำปรึกษาก่อนที่จะให้คำปรึกษา 2) ทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาให้ชัดเจน 3) พิจารณาศึกษา

หาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เทียบตรงต่อปัญหาอย่างแท้จริงของผู้รับคำปรึกษา 4) จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด และให้เกิดความแม่นยำ และ 5) ให้คำแนะนำถึงความจำเป็นไปได้

2. วิธีการให้คำปรึกษาแบบทางอ้อม เป็นการให้คำปรึกษาในลักษณะที่ให้การปรึกษาแบบไม่นำทางหรือเรียกอีกอย่างว่า การปรึกษาแบบผู้ขอปรึกษาศูนย์กลาง ซึ่งเป็นกระบวนการปรึกษาที่ใช้ทักษะการฟังและการให้กำลังใจ ทำความเข้าใจในปัญหาและกำหนดวิธีการที่จะแก้ปัญหานั้น เป็นการปรึกษาที่เน้นตัวผู้มาขอปรึกษามากกว่าที่จะเน้นตัวผู้ปรึกษา การให้คำปรึกษาแบบไม่นำทางนี้ ช่วยทำให้เกิดการระบายอารมณ์ได้ดีกว่าแบบนำทางและให้เกิดความคิดที่กระจ่างชัดตามมา ช่วยให้ผู้ที่มาขอปรึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองมากขึ้น

การใช้วิธีการให้คำปรึกษาแบบทางอ้อมแก่ครูผู้นิเทศจะต้องปฏิบัติภายใต้ความเชื่อของเงื่อนไข 2 ประการ คือ 1) ผู้นิเทศต้องเชื่อว่าผู้รับคำปรึกษานั้น โดยพื้นฐานทั่ว ๆ ไปแล้ว เป็นคนที่มีความรับผิดชอบ เขาจะรับผิดชอบต่อความคิด พฤติกรรมและต่อตัวของเขาเอง มีความสามารถที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตัวของเขาเองได้ และ 2) ผู้นิเทศต้องเชื่อว่าผู้รับคำปรึกษานั้น มีแรงจูงใจแรงบันดาลใจที่สูงมากที่เขาต้องการจะเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะสูง เป็นบุคคลที่ปรับตนเองในสังคมได้ มีความเป็นอิสระเป็นตัวของเขาเอง ช่วยเหลือตนเองได้ และเป็นที่ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

เนื่องจากความเชื่อดังกล่าวนี ผู้นิเทศจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้น มีความเปิดเผยจริงใจในความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นิเทศสามารถจะทำได้โดยประพฤติปฏิบัติในสิ่งต่อไปนี้ 1) สร้างให้เกิดความอบอุ่นและบรรยากาศที่อิสระ 2) มีความอดทนอดกลั้นและหนักแน่น 3) การสะท้อนความเป็นการพูดซ้ำข้อความสำคัญที่ผู้มาขอปรึกษาพูดออกมาโดยใช้ถ้อยคำให้น้อยลง แต่ยังคงความหมายเดิมอยู่เพื่อเป็นการแสดงว่าผู้ให้คำปรึกษายังฟังอยู่ด้วยความสนใจตลอดเวลา 4) ไม่พยายามที่จะแสดงว่าผู้ให้คำปรึกษายังฟังอยู่ด้วยความสนใจตลอดเวลา 4) ไม่พยายามที่จะแสดงความคิดเห็นผู้ให้คำปรึกษาจะต้องไม่ตัดสินใจวิจารณ์พิพากษตัดสินในค่านิยมความเชื่อ และในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของผู้รับคำปรึกษาเป็นอันขาด 5) ไม่ให้ข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำใด ๆ ต้องเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาได้ตัดสินใจด้วยตัวของเขาเอง และ 6) เปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการยุติการปรึกษา

3. วิธีการให้คำปรึกษาแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการให้คำปรึกษาแบบทางตรงและแบบทางอ้อมผสมผสานกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความแตกต่างของแต่ละคน และการตอบสนองต่อวิธีการที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้วิธีการแบบใดนั้นจะต้องเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุดต่อปัญหาหรือสถานการณ์ วิธีการให้คำปรึกษาแบบนี้ใช้แก้ปัญหาด้อย่างละเอียดลึกซึ้งซึ่งทั้งปัญหาเกี่ยวกับความจริง ปัญหาเกี่ยวกับอารมณ์และปัญหาเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือศักดิ์ศรี

Mells (1980) ได้เสนอเทคนิคการสังเกตการณ์สอนและขั้นตอนการสังเกตการณ์สอนไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เลือกประเด็นที่จะสังเกต 2) เลือกเทคนิควิธีการสังเกตและบันทึกที่เหมาะสม 1-2 วิธี 3) สังเกตและบันทึก 4) นำเสนอข้อมูล ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล 5) อภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่พบเห็นจากการสังเกต และบันทึก 6) สรุปข้อค้นพบประเด็นที่สำคัญ หรือพฤติกรรมที่เป็นปัญหาเพื่อการแก้ไขปรับปรุง 7) พิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายและสาระสำคัญ เพื่อการสังเกตในครั้งต่อไป

Goldhammer, Anderson and Kragewski (1980) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการนิเทศแบบคลินิกไว้ดังนี้ 1) การนิเทศแบบคลินิกเป็นเทคโนโลยีสำหรับการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน 2) การนิเทศแบบคลินิก เป็นการดำเนินงานที่มีการวางแผน และจัดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน 3) การนิเทศแบบคลินิก เป็นการนิเทศที่ยึดจุดประสงค์เป็นหลักสำคัญและประสานกันกับความต้องการในการพัฒนาความเจริญงอกงามของครู นักเรียนและโรงเรียน 4) การนิเทศแบบคลินิกต้องการความเชื่อมั่นและจริงใจต่อกันซึ่งจะแสดงออกในการเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้ความสนับสนุนและการอุทิศตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 5) การนิเทศแบบคลินิกยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกับระหว่างครูและผู้นิเทศเป็นพื้นฐานสำคัญ 6) การนิเทศแบบคลินิกมีการดำเนินงานอย่างมีระบบแต่ในขณะเดียวกันก็สามารถดำเนินการที่ยืดหยุ่นได้ และมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการตามสภาพการณ์อย่างต่อเนื่องกันเสมอ 7) การนิเทศแบบคลินิก เป็นการสร้างหรือแสวงหาแนวทางในการเชื่อมกระชับระหว่างการวางแผนการสอนในอุดมคติและพฤติกรรมการสอนจริง 8) การนิเทศแบบคลินิกถือว่าผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนมากกว่าครู และ 9) ผู้นิเทศต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

สัจจ อูทรานันท์ (2525) ได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินงานนิเทศแบบคลินิกไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประชุมปรึกษาหารือ เป็นการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้นิเทศกับครู ก่อนที่จะได้ทำการสังเกตการณ์สอนจริง งานสำคัญที่สุดในขั้นนี้ก็คือการสร้างข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศกับครูก่อนที่จะได้ทำการสังเกตการณ์สอนจริง งานสำคัญที่สุดในขั้นนี้ก็คือการสร้างข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศกับครูเกี่ยวกับการสังเกตการณ์เรียนการสอน

ขั้นที่ 2 สังเกตการณ์สอน ผู้นิเทศจะเข้าไปสังเกตการณ์เรียนการสอนในบทเรียนที่ได้ตกลงกันไว้ในระหว่างการสังเกตการณ์สอนนั้น

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูล ผู้นิเทศจะนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์ หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้นิเทศจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการเสนอข้อมูลให้ครูทราบเพื่อจะได้ปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

ขั้นที่ 4 ประชุมนิเทศ เป็นการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศกับครู ระหว่างการประชุมปรึกษาหารือกันนี้ ฝ่ายนิเทศจะเป็นผู้ใช้วิธีการต่าง ๆ ของตนเอง โดยส่วนใหญ่ บรรยากาศของการประชุมจะเป็นไปในทางที่ดี

ขั้นที่ 5 การพัฒนาการสอน ผู้นิเทศจะทำการทบทวนการกระทำต่าง ๆ ที่ได้ทำมาแล้ว และพยายามคิดว่าจะมีสิ่งใดหรือวิธีใดหรือวิธีใดจะช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้มีการพัฒนาขึ้นด้วยการช่วยเหลือตนเองได้บ้าง

สรุปได้ว่า ผู้นิเทศการศึกษาจำเป็นต้องใช้ศิลปะและเทคนิค วิธีนิเทศหลายอย่างหลายประการ ซึ่งเทคนิคการนิเทศที่เหมาะสมมีความสำคัญต่อการนิเทศ และเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้นิเทศจะต้องมีเทคนิค และสามารถเลือกใช้เทคนิคการนิเทศที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นด้วย

9. กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

ชาลี มณีศรี (2538) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการนิเทศเป็นแผนปฏิบัติการนำโครงการ แต่ละโครงการสู่การปฏิบัติ คำที่ใช้มีอยู่หลายคำ เช่น กลไกการนิเทศ กลวิธีการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศภายใน เป็นต้น การที่โรงเรียนใดจะเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศใดขึ้นอยู่กับโรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย มีความพร้อมปานกลางและมีความพร้อมมากสอดคล้องกับจุดประสงค์การนิเทศ กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน อาจมีดังต่อไปนี้

1. การประชุมก่อนเปิดเรียน ประชุมปรึกษาหารือ เตรียมการด้านต่าง ๆ ก่อนเปิดภาคเรียน
2. การประชุมนิเทศแนะนำบุคลากรใหม่ให้คุ้นเคย สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ คำปรึกษาแนะนำใช้ในระบบการนิเทศเพราะใช้เทคนิคพบปะพูดคุยมากกว่าการใช้อำนาจหรือการออกคำสั่ง
4. การประชุมปฏิบัติการ มุ่งเน้นให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ลงมือปฏิบัติมากกว่าการบรรยาย
5. การอบรม งานนิเทศมุ่งอบรมประจำการให้ผู้รับการนิเทศ เสริมความรู้ใหม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลง
6. การสัมมนา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งที่จัดเองภายในหน่วยงาน หรือไปร่วมซึ่งจัดโดยหน่วยงานอื่นฟังมากกว่าทำ
7. การระดมความคิด ในสังคมประชาธิปไตย การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เคารพให้เกียรติศักยภาพของคนอื่นเป็นสิ่งที่พึงตระหนักการระดมความคิด (Brain Storming) มุ่งปริมาณความคิดมากกว่าถูกผิด

8. การสาธิตการสอน เป็นกิจกรรมสำคัญที่ควรจัดให้มีในโรงเรียน การเรียนรู้หรือเลียนแบบจากผู้เชี่ยวชาญ ประหยัดเวลาและได้รับประสบการณ์ตรง จัดหาแบบที่ดี
 9. การศึกษาเอกสารวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้คือต้องอ่านและวิชาชีพครูต้องอ่านมาก เพราะการอ่านจะนำไปสู่ความรู้ ความคิดใหม่และทันสมัย
 10. การสนทนาวิชาการในวงวิชาการนั้นควรมีหลายรูปแบบ เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาบรรยาย อาจใช้เวลาพักเที่ยงวัน ซึ่งไม่กระทบต่อการทำงาน ทุกคนมีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้ อาจจัดเดือนละครั้ง ในหัวข้อที่สนใจร่วมกัน
 11. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน เป็นเทคนิคเพื่อช่วยครูปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้นมีขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันของผู้ให้และผู้รับการนิเทศ บนพื้นที่วัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ ทำเพื่อเด็กลดข้อบกพร่องเสริมให้ยิ่ง
 12. การศึกษาดูงาน ผลตรงในการปรับปรุงงาน ดูคนอื่นย้อนดูตัวเอง ศึกษาข้อดีข้อบกพร่อง ข้อจำกัดเมื่อต้องนำมาปรับปรุง ความพร้อมด้านต่าง ๆ
 13. การสังเกตการณ์สอน ในทางปฏิบัติอาจทำได้น้อยถือว่าทุกคนมีภาระหน้าที่ที่ต้องทำในการปฏิบัติ หัวหน้าหมวดวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์อาจเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับครูผู้มีความเชี่ยวชาญ (Master Teachers)
 14. การวิจัยเชิงปฏิบัติงานการเรียนการสอน หนังสือแบบเรียน สื่อการสอน หรือแม้แต่การนิเทศสามารถทำการวิจัยเชิงปฏิบัติได้ทั้งนี้ วิจัยเพื่อนำผลมาใช้หรือวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development : R&D)
 15. การเขียนเอกสารหรือทดสอบทางวิชาการ อาชีพครูหรือผู้นิเทศนอกจากต้องอ่านมาก พูดมากแล้วยังต้องเขียนมาก มิใช่เขียนกระดานแต่เขียนผลงานวิชาการเป็นการสร้างพรมแดนความรู้ใหม่ การเขียนเป็นเทคนิคซึ่งจะต้องเรียนรู้หลักวิธี การอ่านมากเป็นพื้นฐานของการเขียนได้เป็นอย่างดี คนที่วิญญูณครูจะทำหน้าที่นี้ได้ดี
 16. การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การนำเสนอให้เป็นที่น่าสนใจ เทคนิคการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาช่วย มิใช่เสนอเพียงแผ่นกระดาษคำชี้แจงซึ่งไม่น่าสนใจ เป็นได้เพียงนิทรรศการแห้ง
- สงัด อุทรานันท์ (2530) ได้แบ่งหมวดหมู่กิจกรรมการนิเทศการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ คือ 1) กิจกรรมที่ผู้นิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ 2) กิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกันและ 3) กิจกรรมที่ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติดังที่แสดงไว้ในตาราง ดังนี้

ตาราง 1 หมวดหมู่กิจกรรมการนิเทศการศึกษา

กิจกรรมสำหรับผู้นิเทศ	กิจกรรมที่ทำร่วมกัน	กิจกรรมสำหรับผู้รับการนิเทศ
1. การบรรยาย 2. การสาธิต 3. การสังเกต 4. การสัมภาษณ์ 5. การบันทึกข้อมูล 6. การจัดทำเครื่องมือและแบบทดสอบ 7. การวิเคราะห์ 8. การเขียน	1. การประชุม 2. การอภิปราย	1. การฟัง 2. การดู 3. การอ่าน 4. การเยี่ยมเยือน 5. การไปทัศนศึกษา 6. การปฏิบัติตามคำแนะนำ 7. บทบาทสมมติ 8. นิทรรศการ

Gwynn (1974) ได้แบ่งยุทธวิธีการนิเทศออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การนิเทศเป็นกลุ่ม และการนิเทศเป็นรายบุคคล ไว้ดังนี้

การนิเทศเป็นกลุ่มมียุทธวิธีต่าง ๆ ดังนี้ 1) การจัดตั้งคณะทำงาน 2) การให้ไปศึกษาเพิ่มเติม 3) การจัดห้องปฏิบัติการหลักสูตรหรือห้องสมุดหลักสูตร 4) การให้อ่านเอกสารทางวิชาชีพ 5) การสาธิตการสอน 6) การจัดทัศนศึกษา 7) การจัดให้ฟังการบรรยาย 8) การอภิปรายกลุ่ม 9) การจัดห้องสมุดทางวิชาชีพ 10) การจัดตั้งองค์กรและการประชุมทางวิชาชีพ 11) การจัดป้ายนิเทศ คู่มือครูและคำแนะนำ 12) การจัดประชุมคณะครู และ 13) การฝึกปฏิบัติงานหรือการประชุมปรึกษา กันเป็นกลุ่ม

การนิเทศเป็นรายบุคคล มียุทธวิธีต่าง ๆ ดังนี้ 1) การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน 2) การทดลองในชั้นเรียน 3) การให้คำปรึกษาหารือ 4) การให้ไปเยี่ยมเยือนและสังเกตการณ์สอน 5) การเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอน และ 6) การประเมินตนเอง

Harris (1975) ได้เสนอแนะกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นยุทธวิธีที่สำคัญในการนิเทศเพื่อ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การใช้สื่อประกอบการ บรรยาย 3) การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม 4) การดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ 5) การฟังเทปบันทึกเสียง วิทย์หรือเครื่องบันทึกเสียง 6) การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ 7) การสังเกตในชั้นเรียน 8) การสาธิต 9) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 10) การสัมภาษณ์เฉพาะ เรื่อง 11) การสัมภาษณ์ทางอ้อม 12) การอภิปราย 13) การเขียน 14) การอ่าน 15) การวิเคราะห์ และการคิดคำนวณ 16) การใช้วีดิทัศน์และภาพถ่าย 17) การใช้เครื่องมือและการทดสอบ

18) การประชุมกลุ่มย่อย 19) การจัดทัศนศึกษา 20) การระดมสมอง 21) การเยี่ยมเยียนภายใน
22) การใช้บทบาทสมมติ และ 23) การแนะนำให้ปฏิบัติ

จากที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน สามารถสรุปได้ว่า
กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ส่งเสริมการเรียนการสอน การเลือกกิจกรรมได้
อย่างเหมาะสมจะทำให้บรรลุตามที่ตั้งไว้ได้

10. การประเมินผลการนิเทศการศึกษา

การประเมินผลการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งของการทำงานเชิงระบบ
(System Approach) และเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนิเทศการศึกษา การประเมินผลเป็นงาน
กำกับ ติดตาม ประเมินผล และตีค่าผลงานที่ได้ทำมาแล้วบังเกิดผลดีเพียงใด และนำผลที่ได้จากการ
ประเมินมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข การประเมินผลการนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่
มีความสำคัญ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการนิเทศ
การศึกษา

ความหมายของการประเมินผล

Stufflebeam (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการใน
การแสวงหารวบรวมและจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์มาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจหาทาง
เลือกต่าง ๆ

พะยอม วงศ์สารศรี (2540) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการของ
การตัดสินใจการวินิจฉัย การตีราคา สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์โดยอาศัย
ความยุติธรรมความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมิน

สมศักดิ์ ป้อมบุปผา (2544) กล่าวว่า การวัดผลและการประเมินผลการเรียน
การสอน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะของครูในการดำเนินการวัด และประเมินผลการเรียน
การสอนนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนการดำเนินการให้คำแนะนำ ปรึกษาด้านการวัดและ
ประเมินผลแก่ครู การจัดสร้างเครื่องมือและประเมินผลงานต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการแสวงหา
รวบรวมและจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์มาใช้ในการพิจารณาตีค่า วินิจฉัย ตัดสินใจ
เปรียบเทียบผลที่ได้จากการนิเทศภายในสถานศึกษากับเป้าหมาย

ความสำคัญของการประเมินผล

การประเมินผลงานนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวางแผนและ
การวางโครงการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นที่สร้างความสมบูรณ์ให้กับงานนิเทศการศึกษาทำให้การนิเทศ
เป็นไปอย่างมีระบบและเกิดการพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสะท้อนภาพของงานที่ทำไปช่วย
ในการปรับปรุงแก้ไขและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การประเมินผลจึงมีจุดประสงค์สำคัญ ดังนี้

1) เพื่อการวินิจฉัย (Diagnoses) ในการที่ต้องการจะรู้ว่าการกระทำใด ๆ บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด เป็นการค้นหาระดับ ทิศทาง ข้อดี ข้อเสีย และสาเหตุที่จะทำให้เกิดประโยชน์ขึ้นได้ จุดมุ่งหมายก็คือ เพื่อวินิจฉัยหาสาเหตุขั้นตอนการวินิจฉัยสาเหตุและผลจากการกระทำก็คือ การประเมินผล 2) เพื่อการปรับปรุง (Improvement) การประเมินผลจะเป็นการนำไปสู่ขั้นตอนในการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนทั้งหมด จุดมุ่งหมายของการนิเทศศึกษาก็เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ซึ่งสามารถทราบจุดแห่งการปรับปรุงและพัฒนาได้ก็คือการประเมินผล และ 3) เพื่อการจูงใจ (Motivation) การประเมินผลจะก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตวิทยาแก่คณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง นอกจากนี้การประเมินผลยังช่วยก่อให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดีอีกด้วย

ดังนั้น การประเมินผลจึงเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะทำให้เราทราบว่า การปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีการเบี่ยงเบนไปจากที่คิดหรือวางแผนไว้หรือไม่ การปฏิบัติงานที่ปราศจากการประเมินผล ย่อมเหมือนการพายเรือในอ่าง ไม่รู้ทิศทาง งานจะไม่เจริญก้าวหน้าไป

หลักการประเมินผลการนิเทศการศึกษา

หลักการประเมินผลการนิเทศการศึกษา มีผู้กล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

ชาลี มณีศรี (2538) ได้กล่าวว่า หลักการประเมินผลที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

- 1) การประเมินผลนำไปสู่ข้อยุติ มีความจำเป็นเพราะใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนต้องกระทำโดยตลอดและแจ้งผลให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ 2) การประเมินผลทางการเรียนโดยใช้วิธีทดสอบ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และประเมินทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร โสตทัศนูปกรณ์การตีค่าการประเมินผลการนิเทศ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลของทุกคน เป็นสิ่งจำเป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการดำเนินการประเมินผลจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะ ตลอดจนการขยายโลกทัศน์ของทุกคนให้กว้างขวางขึ้น
- 4) การประเมินผลที่ทำเป็นครั้งคราวย่อมไม่ก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาข้อสรุปและการตัดสินใจที่ได้จากการประเมินผลอาจมีข้อผิดพลาด ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครองและด้านอื่น ๆ ดังนั้นควรมีการประเมินหลายเทคนิคและกระทำอย่างต่อเนื่อง
- 5) การประเมินผลกระทำเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จที่ได้กระทำไปแล้วประเมินทั้งคุณภาพและปริมาณ ซึ่งกระทำได้โดยการตั้งเกณฑ์ที่เที่ยงตรงเพื่อวัด และ 6) การประเมินเพื่อค้นหาข้อดีและข้อเสีย ข้อค้นพบจากการประเมินจะนำไปสู่การปรับปรุง จึงมีลักษณะก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

ขั้นตอนในการดำเนินการประเมินผลการนิเทศการศึกษา

กิตติมา ปรีดีติลล (2532) ได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการประเมินผล การนิเทศไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ในการประเมินงานแต่ละอย่างนั้นย่อมมีจุดมุ่งหมายต่าง ๆ กัน เช่น การประเมินผลการสอนของครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือการประเมินผลงานในโรงเรียนจุดมุ่งหมายย่อมแตกต่างกัน เช่น ประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงแก้ไข ประโยชน์เพื่อสร้างความเข้าใจอันดี ประโยชน์เพื่อการจัดสรรงาน เป็นต้น

2. กำหนดหลักเกณฑ์ของการประเมินผลงาน ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานเพื่อใช้ในการวินิจฉัยคุณค่าหรือราคาของผลงานว่ามีลักษณะอย่างไร มีการแจกแจงรายละเอียดไว้ให้เข้าใจ

3. กำหนดวิธีการและเครื่องมือสำหรับการวัดผลเป็นการนำเอาวิธีการและเครื่องมือทางการวัดมาใช้เพื่อช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นกรรมวิธีในการนำเอาผลงานมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานของผลงาน

4. การวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้แล้ว หมายถึง การกำหนดคุณค่าของข้อมูลซึ่งจะต้องอาศัยเกณฑ์มาตรฐานเป็นเครื่องประกอบการวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้น

5. การสรุปผลของการประเมินผลงานทั้งหมด ได้แก่ การนำผลงานของวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่าง ๆ มาสรุปเป็นผลของการประเมินผลงานทั้งหมดเป็นส่วนรวม เช่น การวินิจฉัยคุณค่าของผลงานทั้งหมดให้เห็นว่าก้าวหน้าอย่างไร หรือควรจะมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

เทคนิคการประเมินผลการนิเทศการศึกษา

วิธีการประเมินผลการนิเทศการศึกษา สามารถดำเนินการได้โดยวิธีการ ดังนี้

1. การประเมินผลการนิเทศ โดยใช้เครื่องมือเป็นการประเมินผล โดยผู้ดำเนินการประเมินจะทำการรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือชนิดต่าง ๆ กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการประเมินผลแบบนี้ ความสำคัญจะอยู่ที่การสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพ และใช้ความพยายามในการรวมข้อมูลให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. การประเมินผลโดยการประชุม เป็นการประเมินผลที่อาศัยบุคคลกรจำนวนมากดำเนินการพิจารณาข้อมูลร่วมกัน วิธีการดำเนินการประเมินผลในรูปแบบของการจัดประชุมอาจดำเนินการได้ในลักษณะของการประชุมปรึกษาหารือการสัมมนาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน การประชุมอภิปรายปัญหาพร้อมกัน เป็นต้น การดำเนินการประเมินผลแบบนี้ความสำคัญจะอยู่ที่ความสามารถของผู้จัดการประชุม ความสามารถของประธานที่ประชุมบรรยากาศของการประชุม

ตัวแปรที่เกิดจากการนิเทศที่ควรทำการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศมีตัวแปรที่ควรทำการวัดและประเมินผล ดังนี้

ตัวแปรที่เป็นผลซึ่งเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ ได้แก่ 1) ระดับความสามารถในการทำงานของผู้รับการนิเทศ 2) การเพิ่มจำนวนของบุคลากรที่มีคุณภาพภายในหน่วยงาน 3) ความตั้งใจในการทำงานของบุคลากรและ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน

ตัวแปรที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการนิเทศ ได้แก่ 1) เจตคติของผู้รับการนิเทศที่มีต่องานและต่อผู้ร่วมงาน 2) ความผูกพันของผู้รับการนิเทศที่มีต่อเป้าหมายในการทำงาน 3) ระดับของจุดมุ่งหมายที่จัดตั้งขึ้นโดยผู้รับการนิเทศ 4) ระดับของความจงรักภักดีที่มีต่อกลุ่มและระดับของคำมั่นสัญญาของกลุ่มทำงาน 5) ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตนเอง ในเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 6) ความรู้สึกของผู้รับการนิเทศที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 7) ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องทุกระดับ

สรุปได้ว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการในการแสวงหา รวบรวมและจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศเพื่อตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่า บังเกิดผลดีเพียงใด โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นในการทำนุบำรุงและพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีวิธีการประเมิน 3 แนวทาง คือ วิธีประเมินที่เน้นตัวบุคคลเกี่ยวกับบุคลิกภาพและคุณสมบัติ วิธีการประเมินที่เน้นงาน โดยพิจารณาความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และวิธีประเมินที่เน้นวัตถุประสงค์ของงาน เป็นวิธีที่เปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อนแล้ว

สื่อ และเครื่องมือนิเทศ (Tools and Media)

สื่อและเครื่องมือ มีความสำคัญต่อการนิเทศการศึกษาอย่างมาก เพราะจะช่วยให้การนิเทศการศึกษาการบริหารโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการไปอย่างเรียบร้อย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ได้ให้ความหมายของสื่อและเครื่องมือของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

สื่อการนิเทศการศึกษา หมายถึงสิ่งที่ช่วยในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและพิจารณาการทำงานของครู ได้แก่ บทเรียนด้วยตนเอง สไลด์ วีดิโอเทป วิทยู เครื่องบันทึกเสียง เป็นต้น

เครื่องมือนิเทศการศึกษา หมายถึงสิ่งที่ใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ผู้นิเทศทราบที่มาของปัญหา ความต้องการและวางแผนแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เครื่องมือเหล่านี้ได้แก่แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบประเมินค่า แบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

นพรัตน์ คลีตอนยอ (2551) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นิเทศจำเป็นต้องจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการไปนิเทศภายในแต่ละครั้ง นั่นคือ เพื่อช่วยให้ทราบถึงคุณภาพการศึกษาสาเหตุของปัญหา อันจะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริม สนับสนุน ได้ตรงตามความเป็นจริง

และเพื่อเป็นเครื่องช่วยเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ทักษะและเจตคติ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ

ชนิดของสื่อและเครื่องมือในการนิเทศการศึกษา

นพรัตน์ คลีตอนยอ (2551) แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. สื่อและเครื่องมือสำหรับตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ใช้เพื่อค้นหาปริมาณ และสาเหตุของปัญหาที่ขัดขวางความเจริญก้าวหน้า เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้อง เครื่องมือตรวจสอบคุณภาพทางการศึกษาได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบประเมิน และแบบสังเกตการสอน

2. สื่อและเครื่องมือสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการใช้ สื่อและเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพ จะเป็นแนวคิดให้ผู้นิเทศ สร้างสื่อเครื่องมือ เพื่อส่งเสริมคุณภาพ การศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สื่อและเครื่องมือนิเทศเพื่อป้องกัน ในกรณีที่ผู้นิเทศสังเกตเห็น

สัญญาณภัยว่าปัญหายุ่ยากกำลังก่อตัวขึ้น เช่น ครูขอย้าย ไม่สนใจในการสอน มีความคิดต่อต้าน ผู้บริหาร ผู้นิเทศการศึกษาจะต้องสร้างเครื่องมือเพื่อเตรียมการป้องกัน โดยให้มั่นใจว่าเมื่อนำหลักการ นี้ไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จ

ข้อควรระวังในการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศเพื่อป้องกันคือ เมื่อผู้รับ การดำเนินการนิเทศตามหลักการแล้วแต่ล้มเหลว จะไม่ทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกล้มเหลวและลด ความเชื่อมั่นลง การใช้สื่อเพื่อป้องกันนี้ มีหลักการที่สำคัญคือ ช่วยให้ผู้รับการนิเทศคงความเชื่อมั่น ตนเอง กล้าที่จะต่อสู้กับอุปสรรคนานาประการ และมีความกระตือรือร้นที่จะประกอบการสอน อันเป็นอาชีพของตนอย่างสูงให้สำเร็จก้าวหน้า

การใช้บทบาทสมมติ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศ วิเคราะห์ปัญหาของตนและหาทางเลือกจากบทบาทสมมุตินั้น มาเป็นแนวทางปรับปรุงพฤติกรรม เพื่อระงับหรือลดความรุนแรงของปัญหาลง

2.2 สื่อและเครื่องมือการนิเทศเพื่อแก้ไข การแก้ไขปัญหาคือ เป็นเรื่องที่ใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน งานนิเทศการศึกษาคืองานพัฒนาการเรียนการสอน ผู้นิเทศจำเป็นต้องใช้สื่อและ เครื่องมือ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมองเห็นทางเลือกที่เหมาะสมกับตน ปรับปรุงแก้ไขปัญหาการทำงานของ ตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น เอกสารเป็นสื่อและเครื่องมือที่นิยมจัดทำกันมากที่สุดเพราะเป็น วิธีการให้ข่าวสารและแนวการปฏิบัติงานได้รวดเร็วและสะดวก ประหยัด ผู้รับการนิเทศทางเอกสาร จะมีเวลาศึกษาทำความเข้าใจโดยไม่ต้องรีบร้อน เอกสารแบ่งออกได้เป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อ เอกสาร หลักสูตรได้แก่ คู่มือครู แผนการสอน เอกสารเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ ชุดการเรียนรู้ แบบเรียนสำเร็จรูป

ใบงาน หนังสืออ่านประกอบ เอกสารเผยแพร่วิชาการ เอกสารเผยแพร่ข่าวความเคลื่อนไหว และวารสารนิเทศ

ชุดประกอบการสอน เมื่อผู้นิเทศการศึกษา พบว่าผู้รับการนิเทศ มีปัญหาเรื่องวิธีการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางกิจกรรมที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ผู้นิเทศอาจสร้างชุดประกอบการสอนเป็นสไลด์ เทป วีดิโอเทป ประกอบให้เพื่อผู้รับการนิเทศ ใช้ประกอบการสอน

2.3 สื่อและเครื่องมือการนิเทศเพื่อก่อหรือสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ เน้นจุดที่จะเติบโตในอนาคตการสร้างสื่อประเภทนี้ ควรยึดหลักการที่สำคัญ ดังนี้ช่วยให้ครูใช้เป็น ระเบียบวิธีสอนที่ดีเป็นประจำ ช่วยเร่งเร้าครูให้ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง ช่วยให้เกิดกำลังใจช่วยชี้ ช่องทางที่จะเติบโตได้จริง

สื่อและเครื่องมือการนิเทศเพื่อก่อหรือสร้าง อาจแบ่งออกได้ดังนี้ ศูนย์วิชาการจัดตั้งศูนย์วิชาการของโรงเรียน เพราะศูนย์วิชาการจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการเรียน การสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป็นแหล่งสำหรับค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ ได้ เพราะเป็นที่รวบรวมเอกสาร ตำรา วัสดุอุปกรณ์ที่ชี้แนวการสอนและสื่อต้นแบบของกลุ่ม ประสบการณ์ต่าง ๆ

ชุดฝึกอบรม เป็นชุดสำเร็จรูปสำหรับฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยเอกสาร คำแนะนำ คู่มือแบบฝึกปฏิบัติ เทปบันทึกเสียง แผนภูมิ แผนภาพ ภาพนิ่ง เพื่อช่วยให้ผู้รับการนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์

2.4 สื่อและเครื่องมือการนิเทศเพื่อสร้างสรรค์ เป็นสื่อที่แตกต่างจาก การนิเทศเพื่อก่อตรงที่การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ พึ่งเล็งเน้นด้านความรู้ จิตใจ และกำลังกายของ ผู้รับการนิเทศให้ใช้สิ่งที่มีอยู่เพื่อประกอบเป็นสมรรถภาพ และความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เครื่องมือการนิเทศเพื่อสร้างสรรค์ มีดังนี้

นิทรรศการ เป็นสื่อประเภทหนึ่งที่ผู้นิเทศสามารถใช้แทน เพื่อการสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้นิเทศได้พบเห็นงานของคณะครูที่มีลักษณะเป็นงาน สร้างสรรค์ เช่น ด้านการผลิตอุปกรณ์การสอน การศึกษาทดลองวิธีสอนแบบต่าง ๆ ที่ใช้ได้ผลดี การคิดรูปแบบการสอนของกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ผู้นิเทศควรรวบรวมผลงานเหล่านั้นมาจัดแสดง ในรูปแบบนิทรรศการ

โสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานทั้งด้านการให้ความรู้ การเพิ่มพูนทักษะการสอนตลอดจนเครื่องช่วยในกระบวนการเรียน การสอน เช่น รูปภาพ แผนภูมิ หุ่นจำลอง เทปบันทึกเสียง ภาพยนตร์ วีดิโอ เป็นต้น

สำหรับแนวการสร้างการใช้สื่อเครื่องมือและการใช้ควรตระหนักถึงหลักการต่าง ๆ ดังนี้

1. ตัดสินใจว่าเลือกใช้เครื่องมือใดบ้าง โดยพิจารณาข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ว่ามีปัญหาเรื่องใด ควรปรับปรุงอย่างไร ปัญหาเกิดมาจากอะไร การพิจารณาเลือกสื่อและเครื่องมือเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอาจเป็นแบบทดสอบหรือแบบประเมินคุณภาพการศึกษา

2. ศึกษารายละเอียดของสื่อ เครื่องมือ ที่พิจารณาเลือกไว้ในข้อแรกว่ามีรายละเอียดปลีกย่อย ลักษณะเฉพาะ จุดดี จุดเด่นอย่างไร

3. ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ก่อนนำสื่อหรือเครื่องมือไปใช้ ต้องนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาข้อบกพร่อง ปรับปรุงส่วนที่บกพร่องและนำไปทดลองใช้อีกครั้งหนึ่งเพื่อให้มีข้อบกพร่องน้อยที่สุด

4. การทดลองใช้สื่อและเครื่องมือ ก่อนนำสื่อหรือเครื่องมือไปใช้ ต้องนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาข้อบกพร่อง ปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง และนำไปทดลองใช้อีกครั้งหนึ่งเพื่อให้มีข้อบกพร่องน้อยที่สุด

5. การประเมินผลการใช้สื่อและเครื่องมือควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์
2 ประการ คือ ประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานของผู้รับการนิเทศกับประเมินผลเพื่อหาทางปรับปรุงหรือพัฒนาสื่อให้นั้นให้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล

Pierce and Rowell (2006) ได้สรุป 10 สิ่งสำคัญของการนิเทศที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย

1. สนับสนุนการเติบโต ให้การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรภายในที่ทำงาน อันได้แก่ การวางแผนพัฒนาวิชาชีพ ระบบการประเมินฐานการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง

2. การทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถเข้าถึงบุคลากรในที่ทำงานโดยรักษาไว้อย่างต่อเนื่อง อันได้แก่ การประชุมการนิเทศแบบหนึ่งต่อหนึ่งเป็นประจำ มีนโยบายเปิดรับ

3. ยกย่องผู้อื่น จัดให้มีการยกย่องและให้กำลังใจผ่านระบบที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการ ชมเชยอย่างเป็นทางการในสิ่งที่ทำถูกต้อง

4. คาดหวังในความเป็นเลิศ โดยคาดหวังไว้สูง ๆ กับบุคลากรในสถานที่ทำงานผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในที่ทำงานเป็นประจำ อธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน

5. มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมความรับผิดชอบของบุคลากรในที่ทำงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมให้กับตนเอง และบุคลากรในที่ทำงานด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

6. การตรวจสอบที่มีศักยภาพ พัฒนาบรรยากาศแห่งความคาดหวังและความเชื่อมั่นโดยมีความคาดหวังที่สูงต่อบุคลากรในที่ทำงาน ให้โอกาสบุคคลในที่ทำงานประสบความสำเร็จ

7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ให้บุคลากรในที่ทำงานมีความอิสระผ่านคณะกรรมการหรือตัวแทนที่เหมาะสม

8. มีการแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างการสื่อสารแบบสองทางผ่านการฟังอย่างกระตือรือร้น มีความซื่อสัตย์

9. เพิ่มความเป็นเจ้าของ สร้างโอกาสให้บุคลากรในที่ทำงานมีส่วนร่วม โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์

10. ส่งเสริมสนับสนุนความสัมพันธ์แบ่งปันและดูแลบุคลากรในที่ทำงาน โดยสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแบ่งปันประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของตนเอง ทำความรู้จักกับบุคลากรในที่ทำงานของแต่ละคน

University of Washington (2013) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการนิเทศที่มีประสิทธิภาพสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. ด้านหน่วยงาน ประกอบด้วย การทำให้นักเรียนรู้สึกถึงความต้องการของหน่วยงาน นักเรียนมีส่วนร่วมในหน้าที่การงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ดูแลนักเรียนอย่างมีอาชีพรัก ให้ความช่วยเหลือนักเรียนเกี่ยวกับหน่วยงาน

2. ด้านงานและการมอบหมายงาน ประกอบด้วย การชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย ให้รายละเอียด ทิศทางคำแนะนำการทำงานกับนักเรียนเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ ทบทวนภาระงานของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ จัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การชี้แจงความคาดหวังในการทำงานของนักเรียน จัดให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

3. ด้านทักษะการนิเทศ ประกอบด้วย อธิบายหน้าที่ของตนเองหน้าที่ของนักเรียน ส่งเสริมให้อภิปรายความกังวลของนักเรียน ช่วยนักเรียนเชื่อมโยงทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน ตรวจสอบความรู้สึกของนักเรียน แสดงให้เห็นว่านักเรียนเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่า และเป็นเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านการประชุมการนิเทศ ประกอบด้วย ประชุมการนิเทศตามกำหนดสามารถนิเทศนอกเวลาปกติ ให้พูดถึงความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียน ทบทวนและวิเคราะห์กรณีศึกษาหรือโครงการของนักเรียน ให้การนิเทศอย่างต่อเนื่อง

ทองใบ ทองมาก (2555) สภาพการนิเทศที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมีการดำเนินการที่ครอบคลุมถึงกิจกรรม 6 ด้าน คือ

1. ด้านบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน

2. ด้านการวางแผนการนิเทศ
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ
4. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติการนิเทศ
6. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านเทคนิคและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ

11. ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

Herberg (2005) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้งานมีความรู้สึกดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) หรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น
2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานและวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความพอใจในงานเท่านั้นไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้

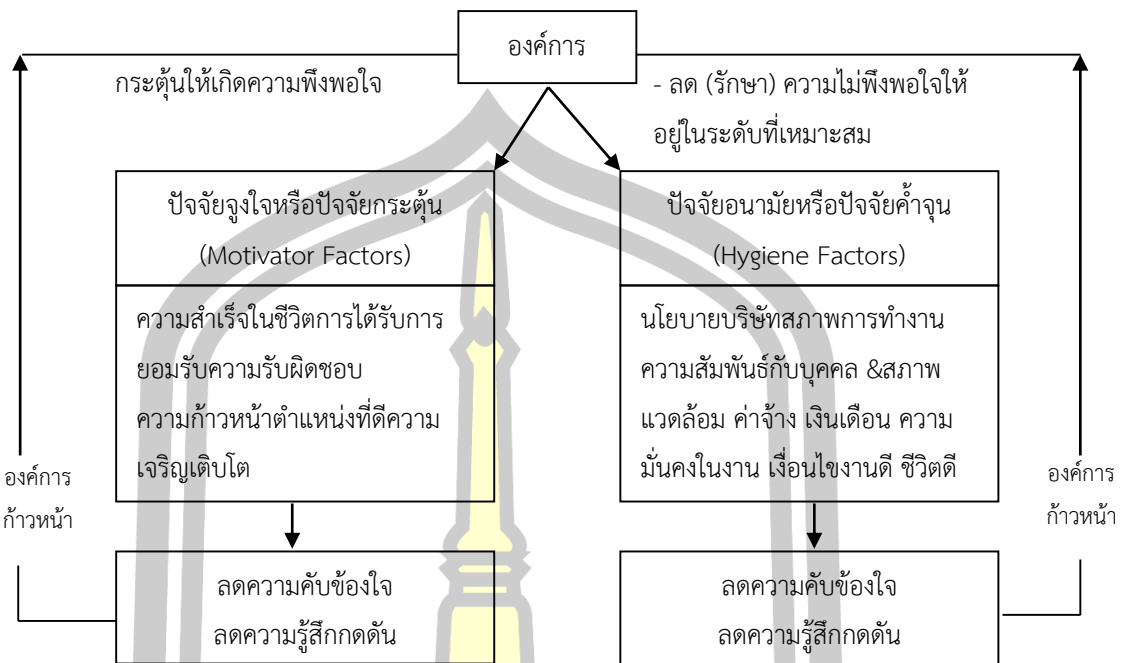
พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 2 องค์ประกอบทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ปัจจัยจูงใจ (Motivators)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene)
1. ความสำเร็จในชีวิต (Achievement)	1. นโยบายและการบริหารที่ดี (Company Policy & Administration)
2. การเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป (Recognition)	2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Relationship with supervise)
3. ได้รับผิดชอบในงาน (Responsibility)	3. การควบคุมงาน (Supervision)
4. มีโอกาสก้าวหน้า (Advancement)	4. การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี (Personal Life)
5. ตำแหน่งงานที่ดี (Work Itself)	5. ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร (Relationship with Person)
6. การพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น (Growth)	6. เงินเดือนดี (Salary)
	7. สถานะภาพของตนเองในงาน (Status)
	8. เงื่อนไขการทำงานที่ดี (Store Condition)
	9. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
	10. ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ (Relationship with Substation)

นั่นคือ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ได้ลดความต้องการห้าชั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองตอบความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียงและความสมบูรณ์ในชีวิต) ปรากฏดังภาพประกอบ 7





ภาพประกอบ 7 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)

การค้นพบของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ชี้ให้เห็นว่าความไม่พอใจไม่ได้เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความพอใจ หรือแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มี ความไม่พอใจไม่ได้หมายความว่าเขามีความพอใจ หรือนโยบายขององค์กรที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้มักก่อแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มี ความไม่พอใจ เนื่องจากว่าพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถจูงใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความไม่พอใจ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการยกย่องสามารถจูงใจพวกเขาได้ ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น

- 1.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะไม่เกิดขึ้น
- 1.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะเกิดขึ้น

2. ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะสูงขึ้น
- 2.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะไม่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้เพิ่มความพอใจหรือแรงจูงใจ

ดังนั้น การศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่เรียกว่า Hygiene Factors หรือปัจจัยสุขอนามัยนั้นจะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วน Motivator Factors หรือปัจจัยในการจูงใจนั้น จะทำให้คนงานมีความสุขหรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่

Maslow (1954) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์ ได้อธิบายความต้องการของมนุษย์มีอยู่ทั้งหมด 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่อยู่เหนือความอยู่รอดซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการความปลอดภัยอันตรายต่าง ๆ
3. ความต้องการด้านสังคม (Social Need) หรือความต้องการความรัก และการยอมรับความต้องการทั้งในแง่ของการให้ และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ และความต้องการได้รับการชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Need) ซึ่งเป็นการยกย่องส่วนตัว (Self-Esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคมตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น
5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization need) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดในชีวิต

12. องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

ชาร์ มณีศรี (2538) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน มี 3 ประการ คือ 1) บุคลากรผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู 2) วิธีการนิเทศตระหนักจุดมุ่งหมายการนิเทศคือการช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้น การหาข้อมูลศึกษาปัญหาข้อบกพร่อง กำหนดกิจกรรมการนิเทศและวิธีการนิเทศที่เหมาะสม และ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศประกอบด้วย แบบทดสอบแบบสำรวจ การสังเกตการณ์สอนในชั้นแบบบันทึกพฤติกรรมครู นักเรียน ระบบไตรภาคี

ทั้ง 3 ดังกล่าวแล้วนี้จะต้องผสมผสานดำเนินการได้ด้วยกันหากมีข้อบกพร่องส่วนใดส่วนหนึ่งจะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียน ยากที่จะประสบผลสำเร็จ

กรรทอง จิรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน 5 ประการ คือ 1) มีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน 2) มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 3) มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน 4) มีระบบการติดตามประเมินผลที่เน้นผลงานครู และ 5) มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

วิเศษ ภูมิวิชัย (2552) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา มี 12 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะกรรมการสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการหลักสูตร สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงสร้างสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากร มาตรฐานในการทำงานของครู และการมอบหมายงานที่ชัดเจน

ทองใบ ทองมาก (2555) ได้สรุปองค์ประกอบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนดังนี้ คือ

1. ด้านหลักการของการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย หลักการกัลยาณมิตร หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักการมีส่วนร่วม หลักการวางแผน หลักการทำงานเป็นทีม และหลักการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย เพื่อพัฒนาผู้บริหารและครูผู้นิเทศให้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้นิเทศนำไปใช้ดำเนินการนิเทศ และเพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศนำผลที่ได้จากการรับการนิเทศไปพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านกลไกการดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วยกลไกการดำเนินการระดับเขตพื้นที่การศึกษาและกลไกการดำเนินการระดับโรงเรียน
4. ด้านวิธีการดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การสร้างขวัญ และกำลังใจ การประเมินผลการปฏิบัติการนิเทศ และการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ
5. ด้านการประเมินการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย การประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหาร และครูผู้นิเทศเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน การประเมินการนำการนิเทศไปใช้ในการดำเนินการนิเทศของผู้บริหารและครูผู้นิเทศและการประเมินความสามารถของครูผู้รับการนิเทศในการนำผลที่ได้จากการนิเทศไปพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ความตระหนักและการให้ความสำคัญในการนิเทศทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียนการพัฒนาอย่างพอเพียง การมีความพร้อมและความมั่นใจผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้นิเทศ การกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศพร้อมกับการปฏิบัติตามแผนอย่างยืดหยุ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน การสนับสนุนงบประมาณ สื่อ และเครื่องมือการนิเทศอย่างเหมาะสมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือแหล่งอื่นที่เกี่ยวข้อง การได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหาร ครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศอย่างเหมาะสม การได้รับการแนะนำช่วยเหลือและสนับสนุนในการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมาย

University of Washington (2013) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการนิเทศที่มีประสิทธิผลสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. ด้านหน่วยงาน ประกอบด้วย การทำให้นักเรียนรู้สึกถึงความต้องการของหน่วยงาน นักเรียนมีส่วนร่วมในหน้าที่การงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ดูแลนักเรียนอย่างมืออาชีพ ให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน
2. ด้านงานและการมอบหมายงาน ประกอบด้วย การชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย ให้รายละเอียด ทิศทางคำแนะนำการทำงานกับนักเรียนเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ ทบทวนภาระงานของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ จัดหากิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การชี้แจงความคาดหวังในการทำงานของนักเรียน จัดให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
3. ด้านทักษะการนิเทศ ประกอบด้วย อธิบายหน้าที่ของตนเองหน้าที่ของนักเรียน ส่งเสริมให้อภิปรายความกังวลของนักเรียน ช่วยนักเรียนเชื่อมโยงทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน ตรวจสอบความรู้สึกของนักเรียน แสดงให้เห็นว่านักเรียนเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่า และเป็นเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านการประชุมการนิเทศ ประกอบด้วย ประชุมการนิเทศตามกำหนด สามารถนิเทศนอกเวลาปกติ ให้พูดถึงความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียน ทบทวนและวิเคราะห์กรณีศึกษาหรือโครงการของนักเรียน ให้การนิเทศอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายใน มีองค์ประกอบดังนี้ คือ

1. ด้านบุคลากร คือ ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
2. ด้านหลักการนิเทศ มีหลักการมีส่วนร่วม หลักการกัลยาณมิตร
หลักมนุษยสัมพันธ์
3. ด้านทักษะการนิเทศ มีทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างแรงจูงใจ
ทักษะการทำงานเป็นทีม

4. ด้านวิธีการดำเนินการนิเทศ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการวางแผนและกำหนดทางเลือก สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ดำเนินการนิเทศ ประเมินและรายงานผล

5. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ประกอบด้วย แบบประเมินการนิเทศภายใน แบบสังเกตพฤติกรรมครูและนักเรียน แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจผู้นิเทศภายใน

6. ด้านการประเมินผลการนิเทศ ประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้นิเทศก่อนนำระบบการนิเทศภายในไปใช้ ประเมินการนำระบบนิเทศไปใช้ และประเมินความสามารถการจัดการเรียนการสอนของครูหลังจากได้รับการนิเทศ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities)

1. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities)

การเรียนการสอนถือเป็นหัวใจของระบบโรงเรียนและคุณภาพของการปฏิบัติของครูผู้สอนที่เป็นพื้นฐานของการศึกษาที่มีคุณภาพ (Republic of South Africa, 2008) ซึ่งอธิบายว่าทำไมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของครูจะได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในต่างประเทศ ในความพยายามที่จะใช้และปรับหลักสูตรใหม่เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเรียนการสอนที่ซับซ้อน รวมทั้งการปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมของระบบการศึกษา (Center for Development and Enterprise, 2001 ; Darling-Hammond and Richardson, 2009 ; Kitchen, 2009 ; Maistry, 2008 ; Mestry and others, 2009 ; Murtaza, 2010 ; Nehring and Fitzsimons, 2011 ; Opfer and others, 2011 ; Sigurdottir, 2010 : 395; Supovitz, and others, 2010) หลายประเทศ เช่น เนเธอร์แลนด์ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และสวีเดน ได้จัดตั้งข้อกำหนดระดับชาติเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง จัดประสบการณ์ภายใต้ความสำคัญของการทำงานจากงานประจำกับเพื่อร่วมงานเพื่อให้เกิดความยั่งยืน เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาและการจัดการเรียนการสอน โดยส่วนใหญ่เน้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (Darling-Hammond and Richardson, 2009) โดยให้เหตุผลว่า คุณค่าในการเรียนรู้ของครูแต่ละบุคคลเป็นกระบวนการที่มีความเคลื่อนไหวและไม่สามารถทำความเข้าใจได้โดยการแยกการพัฒนาวิชาชีพครูจากสภาพแวดล้อมในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของพวกเขา (Opfer and others, 2011) Nehring and Fitzsimons (2011) เชื่อว่าการเรียนการสอนที่แยกออกมาส่งผลในทางตรงกันข้ามในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา ในขณะที่การพึ่งพาอาศัยกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนที่ประสิทธิภาพจากการศึกษาของ West (2010) ยังแสดงให้เห็นว่า การทำงานร่วมกันของครูช่วยลดการแบ่งตัว

ในระบบโรงเรียน ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนที่เรียนอ่อน และผู้ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน สอดคล้องกับ Hirsh (2012) ที่ประสบผลสำเร็จในการใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs) เสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพระหว่างครู ซึ่งทำให้ทราบแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของนักเรียน ความพึงพอใจ ของครูในการมีส่วนร่วมในการสนทนาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดการเรียนการสอนและผลที่เกิดกับนักเรียนเป็นสิ่งที่บ่งบอกความสำคัญของการใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs)

ในปัจจุบันนี้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นที่นิยมเป็นอย่างมากในการนำไปปรับปรุง พัฒนาโรงเรียน แนวความคิดของ PLCs ไม่ใช่สิ่งใหม่แต่เริ่มจากวงจรกิจด้วยการทำความเข้าใจว่า องค์กรสามารถที่จะเรียนรู้ได้ วงการศึกษาได้พยายามนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของ นักเรียน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมุ่งไปที่การเรียนรู้มากกว่าการสอน ร่วมกันทำงาน และรับผิดชอบกับผลที่ได้รับ (DuFour, 2004)

Maistry (2008) กล่าวว่า การศึกษามีความจำเป็นต้องมีการทำความเข้าใจเพิ่มขึ้น เกี่ยวกับเงื่อนไขที่จะเสริมสร้างและคงสภาพโครงสร้างของการทำงานร่วมกันสำหรับครูในโรงเรียน เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่กำลังพัฒนา ในปี 2008 ประเทศอังกฤษได้เปลี่ยนนโยบาย การพัฒนาโรงเรียนและการพัฒนาอาชีพ โดยมีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนา มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพของครูแต่ละคนในโรงเรียนอย่างเป็นระบบตามที่ได้รับการสนับสนุนจัดลำดับ ความสำคัญในการพัฒนา มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการตามนโยบาย และการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ Pedder and others (2010) กล่าวถึงระบบการศึกษาในสหรัฐอเมริกาที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน เป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน (Darling-Hammond and Richardson, 2009) มีงานวิจัยเพียงเล็กน้อยที่ได้ศึกษาในแง่ของ ความสำคัญสำหรับการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพของครูและมีระบบเครือข่าย Muije and others (2010) และ West (2010) จึงได้เรียกร้องให้มีการวิจัยที่สามารถสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของการทำงานร่วมกันและการพึ่งพาซึ่งกันและกันในโรงเรียนด้วยวิธีการที่มีศักยภาพที่จะ เสริมสร้างคุณภาพของครูและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพสามารถที่จะส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้ของบุคลากรมืออาชีพทุกคนในโรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของ นักเรียน (Bolam, Stoll and Greenwood, 2007) มุ่งเน้นไปที่เบื้องหลังของการจัดตั้งในการพัฒนา รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นโครงสร้างขององค์กรซึ่งยังคงรักษาวัฒนธรรมของ โรงเรียนที่มองว่า “การเรียนรู้ของครูเป็นการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน” (Capers, 2004) เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการการทำงานร่วมกันที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่มอง

อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นในการสนทนาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน สำหรับบทบาทของวัฒนธรรมและกระจายหรือแบ่งปันความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับ PLCs (Stoll and Louis, 2007) โรงเรียนในปัจจุบันควรเตรียมความพร้อมนักเรียนทุกคนให้มีความคิดสร้างสรรค์และมีวิจรรย์ญาณควรเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเตรียมความพร้อมสำหรับการใช้ชีวิตบนฐานข้อมูลข่าวสารใช้ความรู้ในการทำงานในสังคม สโลแกนของการปฏิรูปการเรียนรู้ในปัจจุบัน “นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้” และโรงเรียนจะ “ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ท้าทาย สามารถใช้ได้กับนักเรียนมากกว่าที่ผ่านมา” ซึ่งหมายความว่าโรงเรียนต้องค้นหาวิธีการที่จะปรับปรุงการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคนในรูปแบบที่ลดช่องว่างของผลสัมฤทธิ์ระหว่างกลุ่มของนักเรียนซึ่งอาจจะเป็นความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของประเทศ (Blacklock, 2009) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการศึกษาย่อมมีผลต่อครูผู้สอนและนักเรียนที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนตามไปด้วย

จากรายงานการวิจัยของเหล่านักวิจัยต่าง ๆ (Blacklock, 2009 ; Duttweiler and Robinson, 1999 ; Wright, Horn and Sanders, 1997) สรุปว่า การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย ครูมีการฝึกอบรมและการสะท้อนผลการสอนที่ได้รับการสนับสนุนโดยการพัฒนาความเชี่ยวชาญ ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดในการศึกษาของเด็ก (Hoerr, 1996) และ “ครั้งหนึ่งในชั้นเรียนของครูจำเป็นต้องเปิดโอกาสที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนทุ่มเทกับการทำงานประจำวันของโรงเรียนและเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับบริบทที่สอน” ห้องเรียนไม่ได้เป็นจุดสิ้นสุดการเรียนรู้ของครู จะต้องมีความต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนประจำวันวิธีการหนึ่งในการสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างหนึ่งหรือพัฒนาประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนสอน Wright and others, 1997) ความขาดแคลนครูทำให้การดำเนินการในเชิงวิชาการไม่เพียงพอ ซึ่ง Fullan (2007) เห็นด้วยที่ว่า การเรียนรู้ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่างกันขึ้นอยู่กับการศึกษาที่นักเรียนที่ได้รับการสอนจากครูที่ไม่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนที่ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการปรับลดความคลาดเคลื่อนเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียน ซึ่ง Dennis Sparks สรุปการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้ในบริบทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เป็นไปได้เมื่อครูเรียนรู้และทำงานร่วมกันในโรงเรียนซึ่งเป็นส่วนของการทำงานประจำ การดำเนินการที่ดีของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพของการเรียนการสอนที่ลงตัว โดยรูปแบบการเรียนรู้อย่างมืออาชีพสามารถเพิ่มพูนสติปัญญาของครูทุกคนได้

Ke Xu (2012) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานที่นักทฤษฎีร่วมสมัยระบุเป็นส่วนมากในการศึกษาสำรวจชุมชน ดังนี้

1. ความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน (Shared Beliefs and Understanding)
2. การมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม (Interaction and Participation)
3. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence)
4. มีความเกี่ยวพันแต่ละบุคคลและชนกลุ่มน้อย (Concern for Individual and Minority Views)
5. สร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมาย (Meaningful relationships)

นอกเหนือจากแนวคิดสำคัญของชุมชนดังกล่าว จุดเน้นของ PLCs ไม่เพียงแต่เป็นการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูแต่ละบุคคล แต่ยังเป็นการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในบริบทของชุมชนและชุมชนของผู้เรียนและแนวคิดของการเรียนรู้ร่วมกันด้วย แนวคิดของ PLC จึงมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมและมีความสำคัญต่อครูและนักเรียนที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21

DoFour (2004) ระบุแนวคิดสำคัญที่เป็นแนวทางในการทำหน้าที่เกี่ยวกับ PLCs โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ วัฒนธรรมความร่วมมือและเน้นผลการปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากการทำงานประจำในโรงเรียนในการรวมทีมจัดสรรเวลาที่จะพบปะกันในแต่ละวัน และให้แนวทางในการจัดกิจกรรมที่เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มี 3 แนวคิด ดังนี้ 1) อะไรคือสิ่งที่เราต้องการให้นักเรียนเรียนรู้ 2) จะรู้ได้อย่างไรว่าเมื่อไหร่นักเรียนจะได้เรียน และ 3) เราจะปรับปรุงยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในปัจจุบันได้อย่างไร

กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs) เน้นถึงชุมชนของการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่อง ผู้เรียนเกิดความเชี่ยวชาญ เป็นองค์ประกอบสำคัญพื้นฐานของการดำเนินการของโรงเรียน เป็นแนวทางการทำงานที่มากด้วยประสิทธิภาพในการพัฒนาอย่างมืออาชีพและเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มีอยู่เพื่อการปรับปรุงระบบการศึกษา โรงเรียนที่ทำงานในลักษณะที่มียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (Dufour and Eaker, 1998) เป็นพื้นฐานสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งการปรับปรุงการปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจทักษะพฤติกรรม ทศนคติ ความเชื่อและค่านิยมที่จะเป็นต้องเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง (Huffman and Hipp, 2003) PLC ส่งเสริมให้โรงเรียนครูและผู้บริหารทำงานร่วมกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันเหมือนกับที่พวกเขาเรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้งแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ได้ต้องการเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดในการประสานนักวิชาการที่จะพัฒนาคุณธรรมที่จะเกิดจากการทำงานร่วมกันของนักวิชาการด้วย (Dufour and others, 2004)

อีกทั้งแนวคิดการนำ PLC มาใช้มีฐานความเชื่อที่ว่า การสื่อสารของผู้ใหญ่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และถ้าพวกเขาได้ทำบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาได้พูดในเรื่องการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะทำให้เกิดการพัฒนารับรู้ (Tompson, 2004) ซึ่งจากงานวิจัยต่าง ๆ ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือกันในการดำเนินงาน โดยครูผู้สอนที่อยู่ในหมู่คนที่มีความเป็นมืออาชีพจะมาจากรวมกันจากสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง (Kwakman, 1999 ; Lohman, 2005 ; Meirink and others, 2010) ซึ่งความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมมีผลในเชิงบวกสำหรับความเป็นมืออาชีพของครูผู้สอน Hansen มีความเห็นว่าครูมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนได้ดีที่สุดเมื่อพวกเขาเรียนรู้จากผู้สอนคนอื่น ๆ ทางเว็บไซต์โรงเรียนโดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการได้ให้นิยามชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างหลากหลายตามแนวคิดที่มีรูปแบบและแนวคิดเกี่ยวกับ PLCs ที่เกิดขึ้นใหม่ (Katz and Kahn, 1978) เป็นต้นว่า ชุมชนการปฏิบัติ (Communities of Practice) (Ainscow and Sandill, 2010) รูปแบบทีมการเรียนรู้ (Learning Team Model) (Chappuis, 2009) เครือข่ายมืออาชีพและเครือข่ายความร่วมมือ (Professional Networks and Affiliation Networks) (Smith and Wohlstetter, 2001) การเรียนรู้จากการทำงาน (Workplace Learning) (Hodkinson and Hodkinson, 2005) เครือข่ายการเรียนรู้ชุมชน (Networked Learning Communities) (Katz and Earl, 2010) และความร่วมมือในการปฏิบัติ (Collaborative Practices) (Chapman and Allen, 2006) เหล่านี้เป็นแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพของครูผู้สอนที่สนับสนุนความคิดที่ว่า ความรู้ของบุคคลไม่ได้สร้างขึ้นเองจากความว่างเปล่า แต่การสร้างองค์ความรู้ดังกล่าวจะเกี่ยวเนื่องจากวัฒนธรรมและบริบททางสังคม (Butler and others, 2004) ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ PLC ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ วิธีทำงานเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเปลี่ยนไป วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยน โดยเป้าหมายของ PLC คือ การเปลี่ยนแปลงในระดับถึงรากถึงโคน (Transformation) ต่อเนื่องไม่สิ้นสุด โดยมีเป้าหมายหลักที่ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งครูต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองจาก ครูสอน (Teacher) ไปเป็น ครูฝึก (Coach) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator)

Bulkley and Hick (2005) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่องระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน

Toole and Louis (2002) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

King and Newman (2001) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นลักษณะของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน (Collective Enterprise) โดยมีเป้าหมายของการปฏิบัติงาน คือ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ให้เป็นมืออาชีพที่มุ่งสู่เป้าหมายคือการเรียนรู้ของนักเรียน

Bryk, Camburn and Louis (1999) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนภายในโรงเรียนที่มีการพูดคุยอย่างเป็นประจำ ภายใต้การปฏิบัติงานที่บรรทัดฐานร่วมกันในการมุ่งสู่การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน และการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลในวิชาชีพเดียวกันที่มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ วางแผนในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องภายใต้การทำงานที่มีบรรทัดฐานร่วมกัน

3. องค์การแห่งการเรียนรู้กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้กลายเป็นที่แพร่หลายมากขึ้นในวารสารทางการศึกษาซึ่งรู้จักในชื่อ ชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) (Hord, 1997) หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities) (Dufour and Eaker, 1998)

Dudgeon (1995) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) ว่าเป็นกลุ่มของผู้เรียนที่ได้ร่วมแบ่งปันประสบการณ์และประสบการณ์เหล่านี้มีผลอย่างยิ่งต่อชีวิตของพวกเขา

Dufour and Eaker (1998) ได้อธิบายถึงความเชื่อมโยงของชุมชนของโรงเรียน (School Community) สู่องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) และกำหนดลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยมีแนวทางการพิจารณาแต่ละส่วน ดังนี้

บุคคลที่มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านซึ่งไม่เพียงแต่การฝึกอบรมขั้นสูงเพื่อเข้าสู่งานตนเอง แต่เป็นบุคคลที่คาดหวังว่าจะได้รับการพัฒนาฐานความรู้ที่มีในปัจจุบันด้วย

การเรียนรู้ (Learning) แสดงให้เห็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและอยาก
อยากเห็นอยู่ตลอดเวลา

ชุมชน (Community) แสดงให้เห็นการเชื่อมโยงกับกลุ่มที่มีความสนใจร่วมกัน
ปฏิบัติ (Application) โดยการลงมือปฏิบัติ วิเคราะห์และสะท้อนผลที่แสดงถึงการปรับปรุงให้ดีขึ้น
และมีความต้องการที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเรียนรู้ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอก
เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและการดำเนินงานขององค์กรทั้งนี้การที่องค์กรจะสามารถเรียนรู้
เพื่อพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการจัดการความรู้ควบคู่ไปด้วยเสมอ (บดินทร์ วิจารณ์,
2550) หลายองค์กรจึงได้กำหนดเป็นภารกิจที่จะมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีการเรียนรู้
ตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงทั่วทั้งองค์กร แต่หลายองค์กรยังไม่ประสบผลสำเร็จในการนำแนวคิดมาสู่
การปฏิบัติได้ และไม่ได้เชื่อมโยงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาสู่การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร
(Knowledge Management) เพื่อสร้างฐานความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรให้มากขึ้น
ในขณะเดียวกันหลายองค์กรก็ได้พยายามสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือ
ที่ช่วยให้องค์กรเรียนรู้และสร้างความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเชื่อมโยงการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ
เรียนรู้จากงานหรือ Action Learning และนำองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นมาจัดเก็บ แบ่งปันและนำไปใช้
ประโยชน์อย่างกว้างขวาง ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญและมีพลังในการสร้างและแบ่งปันองค์ความรู้
อย่างยั่งยืนและต่อยอดด้วยการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรที่ปัจจัยความสำเร็จจะอยู่ที่ความรู้
ความสามารถของคน การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Senge (1990) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยาย
ศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบ
การคิดใหม่ ๆ หลากหลาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่าง
เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายที่ต้องการคือการเรียนรู้เป็นบุคคล เป็นทีมและทั้งองค์กร

Hord (1997) ระบุโครงสร้างองค์กรในการดำเนินธุรกิจในภาพรวมซึ่งผลการทำงานที่
โด่งดัง โดยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ร่วมกันพัฒนาวิสัยทัศน์ เรียนรู้
การวินิจฉัยปัญหาและการแก้ไขปัญหา กฎ 5 ประการของ Peter Senge (1990) ถูกตีพิมพ์และ
นำเสนอรายละเอียดของโครงสร้างขององค์กรการเรียนรู้ในบริษัทอเมริกา โดยกำหนดให้องค์กรการ
เรียนรู้เป็นองค์กรที่ผู้คนขยายกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการอย่าง
แท้จริงที่มีรูปแบบและการขยายตัวของความคิดใหม่ ๆ ที่จะบ่มเพาะความต้องการโดยรวมให้เป็น
เป้าหมายด้วยความเต็มใจและที่ซึ่งผู้คนมีวิธีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทฤษฎีขององค์กรการเรียนรู้ใน
การพัฒนาองค์กรมีฐานแนวคิดจากกฎ 5 ประการของการศึกษานี้และเป้าหมายของการปฏิบัติในการ
ที่จะสร้างสมรรถนะของแต่ละบุคคลและของกลุ่ม (Blacklock, 2009 ; Senge and others, 2000)
ได้นิยามแนวคิดหลัก 5 ประการ ประกอบด้วย การเรียนรู้ส่วนบุคคล รูปแบบทางจิต การแลกเปลี่ยน

วิสัยทัศน์ การเรียนรู้เป็นทีม และหนึ่งในกฎห้าประการ คือการคิดเชิงระบบ ที่สนับสนุนโครงสร้าง เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คำจำกัดความของกฎแต่ละข้อเชื่อมโยงหลายแนวคิดซึ่งเป็นการเริ่ม นิยามของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในวงการศึกษา ดังนี้

1. การเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) จะถูกกำหนดโดยฝึกทำความเข้าใจ เพิ่มวิสัยทัศน์ของตนโดยใช้พลังจากส่วนกลางเพิ่มความอดทนและวิสัยทัศน์ตรงตามวัตถุประสงค์ (Senge, 1990) ยึดภาพลักษณ์ที่เชื่อมโยงกันของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลและผลลัพธ์ที่ต้องการมากที่สุด ในชีวิต มีความสมเหตุสมผลควบคู่กับการประเมินความจริงในชีวิตปัจจุบัน (Senge and others, 2000)

2. รูปแบบทางจิต (Mental Models) จำเป็นต้องให้เห็นถึงความต่อเนื่องของการ สะท้อนผลความชัดเจนและการปรับปรุงความคิดที่อยู่ภายใน เห็นเค้าโครงแนวทางวิธีการในการ ตัดสินใจและการกระทำของเรา (Senge, 1990) “กฎของทักษะการสะท้อนและทักษะการสืบเสาะ จะมุ่งความสนใจในการพัฒนาความตระหนักรู้ ทักษะคิดและการรับรู้ของตนเองและคนรอบข้าง” (Senge and others, 2000)

3. การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Shared Vision) ต้องมีความเป็นผู้นำที่สร้างความรู้สึกรัก ของความผูกพันภายในกลุ่มและกลุ่มมีเครื่องมือที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ต้องการหรือวิสัยทัศน์ (Senge, 1990) ซึ่งวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์ร่วมสามารถ “ก่อความรู้สึกรักของความผูกพันในกลุ่มหรือ องค์กรโดยการพัฒนาแลกเปลี่ยนแนวคิดร่วมกันในอนาคต พยายามที่จะสร้างและกำหนดหลักการ และแนวทางปฏิบัติตามที่พวกเขาหวังว่าจะได้รับ” (Senge and others, 2000)

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) เป็นกระบวนการที่กลุ่มคนที่เชื่อถือได้ พัฒนาสติปัญญาและความสามารถที่มีมากกว่าผลรวมของความสามารถของสมาชิกแต่ละคนผ่านการ ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Senge, 1990) “การสนทนาและมากด้วยทักษะในการอภิปรายทักษะ ความชำนาญกลุ่มเล็กๆ ของคนเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ร่วมกันเรียนรู้ที่จะระดมพลังและการกระทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่วาดไว้และสติปัญญาและความสามารถมากกว่าผลรวมของ ความสามารถของสมาชิกแต่ละคน” (Senge and others, 2000)

5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นการมองเห็นสิ่งที่มีอยู่ในภาพรวม ทั้งหมดแทนที่จะมองแบบแยกส่วน (Senge, 1990) กฎนี้จะช่วยให้คนรู้สึกดีขึ้น “เข้าใจการพึ่งพากัน และกันและการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้จึงสามารถที่จะรับมือกับสิ่งที่ เป็นแนวคิดที่เป็นรูปธรรม และผลที่เกิดตามมาจากกระทำของพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (Senge and others, 2000) การคิดเชิงระบบส่งเสริมให้บุคคลภายในองค์กรพัฒนาจิตสำนึกจากปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ที่มีต่อกันและกัน

จากกระบวนการทำงานดังกล่าวซึ่งมองในมุมของโลกรธุรกิจ แต่ก็มิมีอิทธิพลในวง การศึกษาที่นักวิชาการได้เล็งเห็นโรงเรียนเหมือนองค์กรหรือชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ นี้ จะถูกสร้างขึ้นจากพื้นฐานของความไว้วางใจและการขับเคลื่อนทางสติปัญญาที่อ้างไว้ซึ่งความมุ่งมั่น เพื่อการเรียนรู้ อีกทั้งเป็นการรวมตัวกันโดยมีพื้นฐานอยู่บนค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน เกี่ยวโยงกันทั้ง การร่วมมือการบูรณาการ มีความใจกว้างซื่อสัตย์และพัฒนาฟื้นฟูตนเอง เพิ่มขีดความสามารถของ บุคลากรผ่านความเป็นผู้นำหรือชุมชนของความคิด (Community of Minds) ที่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญใน การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ โดยชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) มีเจตนาที่จะสร้าง เครือข่ายความสัมพันธ์จากการทำงานของมีมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์และเงื่อนไขในการสนับสนุน ช่วยให้ผู้คนสร้างความไว้วางใจและเริ่มการสนทนาเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาและสิ่งที่พวกเขาจำเป็นต้องรู้ และสร้างฐานสำหรับการสืบเสาะค้นหารายละเอียดเพิ่มเติมให้เกิดความใหม่ แนวทางใหม่ ๆ ในการคิด และการอยู่ในโลกของเขา และจากการศึกษาของ Lieberman (1995) พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ในทางปฏิบัติเป็น ดังนี้

1. เสริมสร้างบทบาทใหม่ (Building New Roles) เช่น ครูผู้นำ ทีมแนะนำ ครู นักวิจัย
2. โครงสร้างที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Creating New Structures) เช่น กลุ่มแก้ปัญหา ทีมช่วยตัดสินใจ
3. ทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ (Working on New Tasks) เช่น วารสารและเขียน ข้อเสนอโครงการ การเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมิน สร้างเกณฑ์มาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล หรือฝึกเขียนการศึกษารายกรณี
4. สร้างวัฒนธรรมการเสาะหาความรู้ (Creating a Culture of Inquiry) ที่เป็นประเด็นในการเข้าสู่การจัดการเรียนรู้อย่างมีอาชีพตามที่คาดหวัง แสวงหาและมีส่วนร่วม ในการดำเนินการในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

วัฒนธรรมของโรงเรียนที่สนับสนุนชุมชนลักษณะนี้ได้ไปด้วยเป้าหมายและมีพัฒนา ชุมชนของความคิด (Community of Mind) ด้วยสมาชิกชุมชนของความคิดในโรงเรียนได้สร้าง ความเข้าใจร่วมกันและอุทิศตนกระตือรือร้นกับสิ่งที่มีความสำคัญต่อกันและกัน ต่อนักเรียน ของพวกเขาและต่อพ่อแม่ผู้ปกครอง “เรา” จึงเป็นความหมายของชุมชนของความคิดที่จัดตั้งขึ้น โดยมีค่านิยมร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวคิดร่วมกัน (Sergiovanni, 2010) โดยเชื่อว่า เป้าหมายและความหมายนั้นทำให้ความเป็นองค์กรคงอยู่ มีพัฒนาการและเมื่อเวลาผ่านไป ขนบธรรมเนียมประเพณีและความหมายขององค์กรกลายเป็นศูนย์รวมของชุมชน Sergiovanni (2010) กล่าวว่า โรงเรียนสามารถเป็นชุมชนที่มีหลายลักษณะที่อธิบายจากความเป็นมืออาชีพและ การเรียนรู้โรงเรียนเป็นสถานที่ของชุมชนการเรียนรู้ที่สมาชิกมีความผูกพันทางความคิด

ความเจริญก้าวหน้าการสืบเสาะและเป็นที่ยอมรับสำหรับทุกคน ชุมชนทางวิชาชีพเป็นภาพลักษณ์ โรงเรียนที่สมาชิกสร้างความมุ่งมั่นที่พัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องและมีคุณธรรม โรงเรียนซึ่งมุ่งมั่น มีความเป็นมืออาชีพและมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนจึงกลายเป็นลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (Blacklock, 2009 , Hord. 1997, DuFour and Eaker, 1998 and Huffman and Hipp, 2003)

Marquardt and Reynolds (1994) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบในการสร้าง และก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ดังนี้

1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) คือ การเรียนเป็นบุคคล เป็นทีม และทั่วทั้งองค์กร ซึ่งความสามารถหลักในการเรียนรู้หรือ Core Learning Competency ซึ่งสามารถใช้หลักการของ The Fifth Discipline ของ Peter Senge และการพูดคุยสนทนา (Dialogue) มาประยุกต์ใช้
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) คือ การที่องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. การเอื้ออำนาจ (People Empowerment) บทบาทของผู้นำเป็นทั้งครู โค้ช และพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีขีดความสามารถพร้อมต่อการเอื้ออำนาจให้พนักงานรับมอบความรับผิดชอบและอำนาจที่สอดคล้องกับความสามารถ
4. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการนำสิ่งที่เรียนรู้มาจัดเก็บและนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร เพื่อตอบสนองการดำเนินธุรกิจและการปฏิบัติงานในองค์กร
5. การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งาน (Technology Application) เพื่อช่วยเอื้อสะดวกและง่ายต่อการจัดการความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร ให้เกิดขึ้นอยู่ทั่วถึงกว้างขวางและรวดเร็ว

บดินทร์ วิจารณ์ (2550) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ใฝ่เรียนรู้ (Personal Mastery)
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
3. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
4. โมเดลความคิด (Mental Model)
5. การเสวนากัน (Dialogue)
6. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

Garvin (1993) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547) กล่าวถึงทักษะในการที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
2. การทดลองศึกษากับแนวทางใหม่ ๆ
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต
4. การเรียนรู้จากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของคนอื่น
5. การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547) กล่าวถึงขั้นตอนสร้างแหล่งจัดเก็บความรู้และพัฒนาวิธีการเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การจัดหาหรือการสร้างความรู้ (Knowledge Acquisition)
2. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing)
3. การใช้หรือการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Utilization)

ในยุคของการเปลี่ยนแปลง ปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น มีการส่งผ่านความรู้ที่มีความหลากหลายมากขึ้น ในแต่ละหน่วยงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อก้าวสู่ยุคของการทำงานเป็นเครือข่าย และมีสมาชิกที่หลากหลาย (Multimembership Organization) และมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management/KM) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานมาจากการผสมผสานแนวคิดการพัฒนากระแสหลัก (Mainstream Development Approach) เข้ากับกระแสคิดของการพัฒนาทางเลือก (Alternative Development Approach) ความพยายามของนักคิดในสำนักต่าง ๆ ที่จะนำแนวคิดด้านการวางแผนและการบริการจัดการมาใช้ ควบคู่กับแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างเสริมพลังให้แก่สังคม (Knowledge Empowerment) ทำให้การจัดการความรู้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง หัวใจสำคัญของการจัดการความรู้เพื่อสร้างชุมชนปฏิบัติการด้านการเรียนรู้ อยู่ที่การทำความเข้าใจกับอิทธิพลของบริบทสังคมในส่วนซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ (Knowledge is Context-specific) บนพื้นฐานของการศึกษาวิจัยระบบ (Systematic Research) ที่ให้ความสำคัญกับมิติทางจิตวิทยาสังคม (Psychosocial Dimension) ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิถีชีวิตที่บูรณาการระหว่างวิถีคิดแบบวิทยาศาสตร์กับกระบวนการทางสังคมศาสตร์ (พัชรินทร์ สิริสุนทร, 2552)

ถึงแม้ว่าในปัจจุบันนี้ การจัดการความรู้จะไม่ใช่นวัตกรรมใหม่อีกต่อไป แต่ก็นับว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่ง ในการพัฒนาท้องถิ่นหรือนำพาชุมชนต่าง ๆ ไปสู่การเป็นชุมชนปฏิบัติการด้านการเรียนรู้ (Community of Practice/CoP) ซึ่ง CoP นี้ถือเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาในการนำมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของสังคม เพื่อให้สังคมพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมฐานรากทางปัญญา (Wisdom Based Society) ซึ่งมีชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน

กระบวนการพัฒนา ในรูปของเครือข่ายทางปัญญา บนมิตติของการบูรณาการความหลากหลายของ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารจัดการทุนทางสังคมวัฒนธรรม การสื่อสารธารณะและความตระหนัก ของบุคคล ชุมชนและเครือข่ายถึงความสำคัญของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) (พัชรินทร์ สิริสุนทร, 2552)

วิจารณ์ พานิช (2551) กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่าเป็นการบูรณาการความรู้ให้เป็น เนื้อเดียวกัน ทั้งความรู้ที่ชัดเจนที่ผู้คนเข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) อยู่ในมือแ ละส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) โดยเป้าหมายสูงสุดของการจัดการความรู้คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเองที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้ งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลาซึ่งต้องมีการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
2. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
3. การปรับปรุง ดัดแปลงหรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะสมต่อการใช้งานของตน
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
5. การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยน

เรียนรู้และสกัดขุมความรู้ออกมาบันทึกไว้

6. การจดบันทึกขุมความรู้ และก่นความรู้สำหรับไว้ใช้งานมากยิ่งขึ้น

O'Dell and Grayson (1998) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้ ความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและนำความรู้ไปปฏิบัติ เพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

กระบวนการความรู้ (Knowledge Process) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยทำให้องค์กร หรือชุมชนต่าง ๆ สามารถจัดการกับความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 7 ขั้นตอน คือ การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) และการเรียนรู้ (Learning) (พัชรินทร์ สิริสุนทร, 2552)

พัชรินทร์ สิริสุนทร (2552) นักคิดคนสำคัญในสำนักการจัดการความรู้กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการจัดการความรู้ไม่ได้อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ แต่คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคน (Successful Knowledge Transfer Involves Neither Computers

nor Documents but Rather Interaction Between People) เป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในระดับปฏิบัติการมากที่สุด การสร้างเครือข่ายของการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ ไปสู่การเป็นชุมชนปฏิบัติการด้านการเรียนรู้ โดยภูมิปัญญาเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้นักพัฒนาสังคมประสบความสำเร็จ

พัชรินทร์ สิริสุนทร (2552) กล่าวถึงส่วนประกอบของกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) มีดังนี้

1. การค้นหาว่าองค์กรหรือชุมชนมีความรู้อะไรบ้างในรูปแบบใด ใครคือผู้รอบรู้ และมีความรู้อะไรบ้างที่จำเป็นหรือมีประโยชน์ต่อองค์กรหรือชุมชน (Knowledge Identification)
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
3. การจัดระบบความรู้ที่มีอยู่ (Knowledge Organization)
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Sharing)
6. การเรียนรู้ (Learning)

บดีนทร์ วิจารณ์ (2550) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการองค์ความรู้ที่ใช้ได้ผลในเชิงปฏิบัติ ได้แก่

1. ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice–CoP)
2. การใช้พี่พี่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง (Mentoring Programs)
3. การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Reviews–AAR)
4. การเสวนา (Dialogue)
5. ฐานความรู้บทเรียนและความสำเร็จ (Lesson Learned and Best Practices Databases)
6. แหล่งผู้รู้ในองค์กร (Center Of Excellence–CoE)
7. การเล่าเรื่อง (Story) Telling
8. เพื่อช่วยเพื่อน (Peer Assist)
9. เวที ถาม-ตอบ (Forum)
10. อื่น ๆ

บดีนทร์ วิจารณ์ (2550) กล่าวว่า ชุมชนนักปฏิบัติหรือชุมชนปฏิบัติการด้านการเรียนรู้ (Community of Practice–CoP) เป็นหัวใจหลักในการก้าวสู่การประสานการทำงานและแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างเป็นธรรมชาติ สมาชิกแต่ละคนในชุมชนมีความสนใจและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันที่จะเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งผ่านการ

พบปะกันหรือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต-อินเทอร์เน็ต โดยองค์ประกอบหลักที่สำคัญต่อความสำเร็จของ CoP มี 3 ประการ ดังนี้

1. Head เป็นเรื่องความรู้และประสบการณ์หรือปัญญาที่เป็นศูนย์กลางความสนใจร่วมกัน (Domain) และเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดการรวมตัวและยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกัน มีเอกลักษณ์ร่วมกันและเป็นวาระร่วมกัน

2. Heart ชุมชนที่เข้มแข็งจะส่งเสริมให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กัน เสริมสร้างสานสัมพันธ์บนพื้นฐานของการให้เกียรติ เคารพและเชื่อถือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นแรงผลักดันและสร้างแรงจูงใจ สมัคใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม

3. Hand การแสดงออกด้วยการกระทำหรือพฤติกรรมสมาชิกจะมีการดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติของกลุ่ม ซึ่งอาจมีการกำหนดร่วมกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ถามตอบปัญหาซึ่งกันและกัน จะมีความรู้เฉพาะที่สมาชิกสนใจร่วมกันเป็นตัวหลักต้นและเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการต่าง ๆ ในการพัฒนา

พัชรินทร์ สิริสุนทร (2552) กล่าวว่า ชุมชนปฏิบัติการด้านการเรียนรู้ (Community of practice : CoP) เป็นการรวมกลุ่มของคนที่มาจากลักษณะทางสังคมวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันหรือไม่อย่างหนึ่งแต่ไม่มีการมอบหมายงานที่เฉพาะเจาะจงหรือในรูปของการจัดทำโครงการแต่อย่างใด แต่มีการกำหนดบทบาทและระบบจัดการภายในของชุมชนเพื่อวัตถุประสงค์สำคัญคือสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวใจสำคัญที่เชื่อมโยงกลุ่มบุคคล CoP เข้าด้วยกันคือ ความไว้วางใจและความร่วมใจกันอย่างสมัคใจ โดยมีกิจกรรมทางสังคมเป็นกลไกสำคัญ ส่วนระยะเวลาของการเริ่มต้นหรือสิ้นสุดจะขึ้นอยู่กับความสนใจของสมาชิกหรือเมื่อชุมชนบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้แล้วซึ่งในกรณีดังกล่าว ชุมชนอาจมีการเปลี่ยนหัวข้อหรือเป้าหมายใหม่ได้ตลอด

ในการสร้างชุมชนปฏิบัติการด้านการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) จึงต้องให้ความสำคัญกับกรอบแนวคิดด้านพฤติกรรมโดยรวมของบุคคล สถาบันทางสังคมชุมชนและระบบการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของคนในสังคมนั้น ๆ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการทรัพยากรในทุกลักษณะ องค์ประกอบระดับของปัจเจกบุคคลที่สำคัญของการสร้างชุมชนปฏิบัติการด้านการเรียนรู้ (พัชรินทร์ สิริสุนทร, 2552) ได้แก่

1. วินัยในการฝึกฝนและควบคุมดูแลตนเอง (Personal Mastery) จะช่วยให้บุคคลมีพลังในการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งได้แก่ การทำความเข้าใจกับหลักการสำคัญ 2 ประการ ในการเรียนรู้ได้แก่ สารแห่งชีวิต ซึ่งหมายความว่า การฝึกฝนตนเองในการพุ่งความเอาใจใส่ไปที่เรื่องสำคัญที่สุด ซึ่งบุคคลจะฝึกฝนตนเองได้ และการฝึกมองโลกหรือสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวตามสภาพความเป็นจริงมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เพราะการที่บุคคลมีวิสัยทัศน์เฉพาะปัจเจกจะยากมาก

ในการที่จะนำองค์กรไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของบุคคลและองค์กร และการเพิ่มพลังเพิ่มพลังเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการจัดลำดับความสำคัญ

2. ความสามารถในการสนทนาแลกเปลี่ยนอย่างลึกซึ้งจริงจัง (Dialogue)

ประกอบด้วย การจัดทำภาพจำลองทางความคิด (Mental Model) ซึ่งประกอบด้วย โลกทัศน์ ชีวทัศน์ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และระบบคุณค่าอันจะนำไปสู่การมีระบบคิดที่หลากหลายเป็นระบบ และมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ผ่านการสนทนาแบบสร้างสรรค์ (Creative Dialogue) และความไว้วางใจ (Trust)

3. การมีทัศนคติที่เหมาะสมในการมองโลกและระบบที่ซับซ้อน บุคคลควรฝึกฝนและปรับเปลี่ยนวิธีการมอง เพื่อให้สามารถมองเห็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนและซับซ้อนด้วยระบบความคิดแบบเชื่อมโยง โดยใช้จินตนาการแบบสร้างสรรค์ อาศัยวิธีคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) โดยการคิดแบบบูรณาการ เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพทั้งหมดซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถสังเคราะห์และมองเห็นการปฏิสัมพันธ์เชิงลึกในมิติที่มีความซับซ้อนซึ่งเรียกว่าการคิดแบบกระบวนการ หรือวิธีคิดแบบองค์รวม

จะเห็นได้ว่า แนวคิดเรื่องการสร้างชุมชนปฏิบัติด้านการเรียนรู้ (Community of Practice-CoP) เป็นความพยายามหนึ่งของนักคิดและนักพัฒนาสังคมจำนวนมากที่จะทำให้คนในสังคมเกิดการคิดเชิงระบบ และต้องการเรียนรู้ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกสังคมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง กลุ่ม ชุมชนและสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิก นับว่าเป็นเครื่องมือในการจัดการองค์ความรู้ ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ องค์กรจะสามารถสร้าง จัดเก็บ แบ่งปัน และนำองค์ความรู้ไปใช้งานได้ อย่างกว้างขวาง สร้างวัฒนธรรมการทำงานให้มีความยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs) ที่มุ่งเน้นการร่วมมือรวมพลังในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนของครูผู้สอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

4. ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Dimensions of the Professional Learning Community)

แนวคิดของ PLC มีพื้นฐานอยู่บนหลักฐานจากภาคธุรกิจที่เกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ ดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับโลกของการศึกษาแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ที่พยายามที่จะพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันสำหรับครู (Thompson, Gregg and Niska, 2004) องค์กรต่าง ๆ รวมทั้งโรงเรียนที่สนใจในการดำเนินการนี้ เริ่มเปลี่ยนองค์กรและโครงสร้างเพื่อพัฒนาอาชีพของตน บูรณาการการเรียนรู้ของครูให้เป็นชุมชนของการปฏิบัติโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน

Hirsh (2012) กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยระบุว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในชุมชนต้องใช้สามแนวคิด คือ

1. ผู้เชี่ยวชาญ (Professionals) ใครจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในชุมชนทางวิชาชีพนี้บ้าง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรอื่น ๆ

2. การเรียน (Learning) อะไรคือการทำงานของชุมชนทางวิชาชีพ ความต้องการของผู้เชี่ยวชาญในชุมชนการเรียนรู้ที่มีความสำคัญและการเรียนรู้ควรจะครอบคลุมทั้งความรู้และทักษะที่จะเป็นในการตอบสนองความต้องการตามที่พวกเขาระบุ

3. ชุมชน (Community) วิธีการที่จะเป็นองค์กรทางวิชาชีพ การจัดระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่าชุมชนทางวิชาชีพจำเป็นต้องมีข้อมูลมีโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกระบวนการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และเร่งประสิทธิภาพการทำงาน

Stoll and others (2006) ยืนยันลักษณะของ PLCs ที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอีก 3 ลักษณะสำคัญ คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) ทุกคนในโรงเรียนเป็นสมาชิก (Inclusive School-wide Membership) และสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน (Networks and Partnerships that Look Beyond the School for Sources of Learning)

Louis, Kruse and Bryk (1995) ได้กำหนดลักษณะที่โดดเด่นที่เป็นพื้นฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประกอบด้วย

1. สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norm and Values) ถือว่าเป็นแกนของความเชื่อที่มีร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของหน่วยงาน การปฏิบัติ และพฤติกรรมที่ต้องการที่ก่อตัวขึ้นเป็นรากฐานในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ของชุมชนทางวิชาชีพ

2. สนทนาสะท้อนผล (Reflective Dialogue) การเริ่มต้นสนทนาระหว่างสมาชิกทุกคนในชุมชนของโรงเรียนกลายเป็น “สะพานเชื่อมระหว่างคุณค่าทางการศึกษาและการปฏิบัติในโรงเรียน” บทสนทนาที่สะท้อนผลการปฏิบัติจะเป็นการเปิดการสื่อสารที่สนับสนุนการชี้แนะการปฏิบัติงานของการปฏิบัติในมิติที่ 3

3. ชี้นำการปฏิบัติงาน (Detribalization of Practice) เป็นการยินยอมให้ครูเพื่อวิเคราะห์คิดวางแผนและใช้การสังเกตจากคนอื่น ๆ เกี่ยวกับความพยายามและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ไม่สามารถพบได้ในขณะที่การทำการเรียนการสอน ครูสามารถพัฒนาตนโดยการพัฒนาทักษะในการอธิบาย การวิเคราะห์และการจัดการเรียนการสอน เพื่อชี้แนะการปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่น

4. เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน (Focus on Student Learning) โดยมีความคาดหวังว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้จะตอบสนองและสนับสนุนส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบที่ได้รับการสนับสนุนเป็นการเพิ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

5. ความร่วมมือซึ่งกันและกัน (Collaboration) ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นความสัมพันธ์ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันโดยอภิปรายสิ่งที่เกิดจากการปฏิบัติในห้องเรียนและจากผลการทำงานของนักเรียน รวมทั้งการทำงานร่วมกันในกลุ่มและระหว่างกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนทางวิชาชีพในวงกว้าง

กรอบทฤษฎีการดำเนินงานขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของโครงสร้างและทรัพยากรทางสังคมและมนุษย์ที่จะสนับสนุนการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ (Louis, Kruse and Bryk, 1995)

เงื่อนไขของโครงสร้าง (Conditions) ประกอบด้วย

1. เวลาที่จะพบปะพูดคุย (Time to Meet and Talk)
2. ความใกล้ชิดทางกายภาพ (Physical Proximity)
3. บทบาทของการสอนที่พึ่งพากัน (Interdependent Teaching Roles)
4. โครงสร้างการสื่อสาร (Communication Structures)
5. ชีตความสามารถของครูและโรงเรียนที่มีความเป็นอิสระ (Teacher

Empowerment and School Autonomy)

ทรัพยากรทางสังคมและมนุษย์ (Social and Human Resources) ประกอบด้วย

1. เปิดกว้างเพื่อการปรับปรุง (Openness to Improvement)
2. เชื่อถือและให้ความเคารพ (Trust and Respect)
3. การเข้าถึงความเชี่ยวชาญ (Access to Expertise)
4. สนับสนุนความเป็นผู้นำ (Supportive Leadership)
5. การขัดเกลาทางสังคม (Socialization)

ผลการศึกษาของ Louis, Kruse and Bryk (1995) สอดคล้องกับการศึกษาของ Newman and Wehlge (1995) ที่แสดงให้เห็นถึงความคิดที่สอดคล้องในแนวเดียวกัน ซึ่งเริ่มจากการกำหนดชุมชนทางวิชาชีพ โดยมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้และความสามารถขององค์กรที่เกิดจากเงื่อนไขที่สนับสนุนความร่วมมือกันทำงาน การสะท้อนผลการปฏิบัติและเพิ่มขีดความสามารถของครูซึ่งเป็นลักษณะของชุมชนทางวิชาชีพในระยะแรก ๆ

Newmann and Wehlage (1995) สรุปลักษณะของโรงเรียนที่ต้องการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยลักษณะดังนี้คือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน สร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน และร่วมกันรับผิดชอบต่อนักเรียนและบุคลากร

Newmann and Wehlage (1995) ได้กล่าวถึงลักษณะ 5 ประการของ PLCs ดังนี้

1. กำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Norms)

โดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ความคาดหวังตามบริบทของโรงเรียน ผู้ปกครอง ครูและผู้บริหาร

2. มีจุดเน้นที่ชัดเจนสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน (Clear and Consistent)
3. การสนทนาสะท้อนผลที่นำไปสู่การสนทนาอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องในหมู่ครูเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียน (Reflective Dialogue)
4. ปรับปรุงการปฏิบัติสู่ชุมชน (Reprivatizing Practice)
5. ส่งเสริมความร่วมมือและทำงานร่วมกัน (Focusing on Collaboration)

Hord (1997) ได้ศึกษาและวิจัยอย่างต่อเนื่องในองค์กรการเรียนรู้ที่ Southwest Education Developmental Laboratory (SEDL) ซึ่งนำไปสู่การพัฒนารูปแบบใหม่ของวัฒนธรรมของโรงเรียนและองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงอย่างเต็มที่ ศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs) อย่างหลากหลาย และการวิจัยจาก SEDL ยังสอดคล้องกับการทำงานวิจัยที่ผ่านมา (Kruse, Louis and Bryk, 1995) ที่พบว่าการพัฒนา PLCs ในโรงเรียนมีความซับซ้อนและบางครั้งก็เป็นงานที่ยาก Hord (1997) ได้สรุปลักษณะของการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จมีลักษณะดังนี้

1. การมีส่วนร่วมด้านงบประมาณอย่างมีหลักการของผู้นำ การให้อำนาจและความรับผิดชอบโดยเชิญชวนทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. วิสัยทัศน์ร่วมกันที่ได้รับการพัฒนาจากความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ในส่วนของทีมงานต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและที่มีการพูดคุยสม่ำเสมอและอ้างอิงเพื่อการทำงานของทีมงาน
3. การเก็บเกี่ยวความรู้จากทีมงานและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน
4. การเยี่ยมชุมชนและติดตามตรวจสอบพฤติกรรมของครูแต่ละคนในห้องเรียนจากเพื่อนร่วมงาน เสนอแนะข้อมูลย้อนกลับและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาทั้งรายบุคคลและชุมชน
5. เงื่อนไขทางกายภาพและความสามารถของมนุษย์ที่สนับสนุนการดำเนินงานจากที่กล่าวมาสรุปมิติของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของ Hord (1997)

5 มิติ ดังนี้

1. สนับสนุนและกระจายอำนาจ (Supportive and Shared Leadership)
2. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision)
3. เก็บเกี่ยวความรู้สร้างสรรค์ (Collective Creativity)
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล (Shared Personal Practice)
5. สนับสนุนตามเงื่อนไข (Supportive Conditions)

Hall and Hord (2006) ได้กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในหนังสือ Implementing Change : Patterns, Principals, and Pitfalls ว่าในโรงเรียนที่มีทีมผู้บริหาร

และครูที่มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นองค์กรของชุมชนการเรียนรู้ จะมุ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ การเรียนรู้ของนักเรียน PLCs นับเป็นนวัตกรรมที่ใช้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และได้ระบุมิติของ PLCs 5 มิติ ซึ่งเหมือนกับของเดิมที่ระบุโดย Hord ในปี 1997 ได้แก่

1. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision)
2. การสะสมความรู้และการนำไปประยุกต์ใช้ (Collective Learning and Application)
3. ให้การสนับสนุนและเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)
4. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือตามเงื่อนไข (Supportive Conditions)
5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล (Shared Personal Practice)

ในช่วงเวลาเดียวกับที่ฮอร์ดและทีมวิจัยของโครงการ Creating Communities of Continuous Inquiry and Improvement (CCCII) เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้กรอบแนวคิดใหม่ (Hord, 1997 ; Hord and others, 2000) นั้น DuFour and Eaker (1998) บรรณาธิการหนังสือ Professional Learning Communities at Work : Best Practices for Enhancing Student Achievement ได้เสนอโครงสร้างองค์กรในรูปแบบใหม่สำหรับโรงเรียน ของรัฐที่มีความแตกต่างโดยสิ้นเชิงจากโครงสร้างในศตวรรษที่ 19 และศตวรรษที่ 20 ซึ่งความเห็น ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาโรงเรียนใน อนาคต (Dufour and Eaker, 1998) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาโดย DuFour and Eaker (1998) มีลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Mission, Vision, and Values) เป็นความมุ่งมั่นร่วมมือกันที่จะสร้างหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่เชื่อมต่อกัน ความเชื่อและสิ่งที่พวกเขาสร้างขึ้นในโรงเรียน ซึ่งจะถูกจดจำจนฝังใจจากผู้คนทั่วทั้งโรงเรียน
2. สร้างวัฒนธรรมการสืบเสาะ (Collective Inquiry) เป็นเครื่องมือในการปรับปรุง พัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้คนที่อยู่ในชุมชนดังกล่าว จะไม่หยุดยั้งในการตั้งคำถามจากสภาพที่เป็นอยู่ จะแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ และสะท้อนให้เห็นถึง ผลการดำเนินงาน ซึ่งตระหนักดีกว่ากระบวนการในการค้นหาคำตอบมีความสำคัญมากกว่า การมีคำตอบ

3. สร้างทีมร่วมมือกันเรียนรู้ (Collaborative Teams) โครงสร้างพื้นฐานของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของทีมที่มีการทำงานโดยมีจุดประสงค์ร่วมกัน ดังนั้น การเสริมสร้าง ศักยภาพของโรงเรียนในการเรียนรู้จึงเป็นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากกว่างานเดี่ยวการเรียนรู้ของ ทีมมุ่งเน้นไปที่การฟื้นฟูองค์กร เต็มใจในการทำงานร่วมกันและมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. วางแนวทางการดำเนินการดำเนินงานและทดลองสิ่งใหม่ (Action Orientation and Experimentation) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยสมาชิกขององค์กรเกิดแรงบันดาลใจในการดำเนินการเพื่อทำวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมักจะร้องขอให้มีการพัฒนา การทดสอบและประเมินทฤษฎีซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น พัฒนาทฤษฎีขึ้นใหม่ทดลองใช้แบบทดสอบใหม่ในการประเมินผล เป็นต้น

5. ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ความไม่คงทนถาวรของสถานะภาพที่เป็นอยู่และยังคงค้นหาแนวทางที่มีลักษณะที่ดีกว่าเป็นหัวใจของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่างรับรู้ความจริงที่ว่าพันธกิจวิสัยทัศน์และอุดมการณ์จะไม่ประสบผลสำเร็จเต็มที่ แต่จะต้องทำต่อไปให้เป็นกิจวัตร

6. กำหนดผลลัพธ์ (Results Orientation) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความตระหนักดีว่าความพยายามที่จะพัฒนาการกำหนดพันธกิจวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการสืบค้น สร้างทีมร่วมมือกันเรียนรู้ ดำเนินการและเน้นการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการประเมินผลบนพื้นฐานของผลลัพธ์กว่าเจตนาที่ตั้งไว้

Dufour and Eaker (1998) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs) ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันในทีมซึ่งเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มุ่งเน้นไปที่การสะท้อนผลที่มีความสำคัญในการปรับปรุงการเรียนรู้ สร้างค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน โดยระบุลักษณะของ PLCs ดังนี้

1. ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่นำไปสู่ความมุ่งมั่นและผูกพันร่วมมือของทีมงานที่ของโรงเรียนซึ่งมีการแสดงออกในแต่ละวัน

2. กิจกรรมการแก้ปัญหาเปิดกว้างรับความคิดใหม่

3. ทีมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4. การให้กำลังใจของการทดลองเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้

5. การตั้งคำถามของสภาพที่นำไปสู่การแสวงหาอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้

6. ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามผลการประเมินของผลลัพธ์ที่มากกว่าความตั้งใจที่แสดงออก

7. สะท้อนเพื่อที่จะศึกษาการดำเนินงานและผลกระทบจากการดำเนินการ

ในปี 2010 Hord, Roussin and Sommers (2010) ได้เขียนหนังสือเรื่อง Guiding Professional Learning Communities ซึ่งกำหนดส่วนประกอบของ PLCs เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Beliefs, Values, and Vision)

ความเชื่อในสิ่งเดียวกันเป็นจุดเริ่มของการกำหนดค่านิยมของสมาชิกที่ยึดถือร่วมกันในโรงเรียน วิสัยทัศน์ของโรงเรียน วิธีการทำงานและเป้าหมายที่ต้องการให้เกิด จึงเป็นรากฐานในการสร้างค่านิยม กระบวนการทำงานร่วมกันควรจะดำเนินการโดยผู้บริหารและครูในการพัฒนาและกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกันการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหารเป็นลักษณะของ PLC ซึ่งมุ่งไปที่นักเรียนและ ความสำเร็จของการเรียนรู้อย่างไม่หยุดยั้ง สมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจาก หลักฐานในการเรียนรู้ของนักเรียน ทีมงานประสิทธิภาพเชื่อว่านักเรียนแต่ละคนมีความสามารถที่จะ เรียนรู้ได้ ความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลได้รับการส่งเสริมโดยการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ การสื่อสารที่เปิดเผย และเชื่อว่าความต่อเนื่องของการปฏิบัติสามารถเพิ่ม ความสามารถของพวกเขาผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน

2. เสริมสร้างภาวะผู้นำ (Shared and Supportive Leadership) เมื่อทีมงาน PLC

ในโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำ นั่นคือ พวกเขาพร้อมมือรวมพลัง มีอำนาจและตัดสินใจให้ ความร่วมมือกับทีมงานเหมือนเป็นผู้เรียนและสนับสนุนการตัดสินใจและแนวทางในการสนับสนุน สมาชิกในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำให้มีคุณภาพ ลักษณะของการสร้างภาวะผู้นำนี้เป็นวิธีการ PLC ที่ต้องกระจายอำนาจ อำนาจความสะดวกแก่ทีมงานและมีส่วนร่วมได้โดยไม่ต้องครอบด้วย อำนาจ หลักการของครูในกระบวนการ PLC คือการเรียนรู้ การใช้คำถาม บูรณาการและค้นหาวิธีการ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน

3. เงื่อนไขของโครงสร้าง (Structural Conditions) ในด้านของโครงสร้างตาม

เงื่อนไขเวลาและตำแหน่งที่ตั้งของชุมชนที่จะพบปะเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นสำหรับกระบวนการ PLC แต่ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สำคัญกว่าเรื่องของเวลา นั่นคือ ขนาดของโรงเรียนและความใกล้ชิด คำนึงถึงของแต่ละบุคคล ขั้นตอนการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรการเรียนรู้ที่จะ สืบค้นทั้งวิธีการเรียนรู้ใหม่ ๆ เนื้อหาเชิงลึก เทคนิคการสอนแนวใหม่ หนังสือ วารสาร ซีดี และสื่ออุปกรณ์อื่น ๆ รวมทั้งทรัพยากรมนุษย์ และการกำหนดปฏิทินตารางเวลาและโครงสร้าง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ทีมงานสามารถจัดประชุมการทำงานของพวกเขาได้โดยไม่โดดเดี่ยวใคร จากกลุ่ม

4. เงื่อนไขความสัมพันธ์ (Relational Conditions) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์

สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ของมนุษย์และการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างเปิดเผย บอกกล่าวตามความเป็นจริงและทัศนคติที่ดีและให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันสนทนาอย่าง เปิดเผย อภิปรายและโต้แย้งเป็นประจำ และชื่นชมยินดีกับความสำเร็จในเป้าหมายที่ประสบ ความสำเร็จ

5. มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (Intentional Collective Learning and Application) กระบวนการ PLC ดำเนินการสนทนาที่กำหนดเป้าหมายที่นักเรียนและวิธีการจัดการเรียนรู้และบทสนทนาที่สะท้อนผลเพื่อที่จะประเมินผลการปฏิบัติที่ดีที่สุด การตัดสินใจเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่นักเรียนต้องเรียนและวิธีการที่จะเรียน นอกจากนั้นสมาชิกต้องฉลาดที่จะกำหนดล่วงหน้าว่าพวกเขาจะติดตามความคืบหน้าในการเรียนรู้และในการถ่ายโอนการเรียนรู้ของพวกเขาไปสู่ชั้นเรียน ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นในชุมชนไม่ได้อยู่ในชุมชนแต่หมายถึงการที่จะหาทางไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติในห้องเรียนให้ดีขึ้น ดังนั้นการประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ในชุมชนขึ้นอยู่กับกลยุทธ์การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและความท้าทายในโรงเรียนอีกหลายแห่ง

6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล (Shared Personal Practice) ครูผู้สอนสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติด้วยความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานและปรับปรุงการเรียนการสอนของพวกเขา วิธีการที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ วัฒนธรรมการทำงานในการที่ทำงานที่จะส่งเสริมและสร้างความเข้าใจ เป็นวัฒนธรรมที่ครูชื่นชมยินดีกับผลสำเร็จของผู้อื่น และให้ข้อเสนอ/ทำความเข้าใจและสนับสนุนเมื่อมีปัญหาในการพัฒนา เป็นวัฒนธรรมที่ครูส่งเสริมให้มีการอภิปรายโต้แย้งและแสดงความไม่เห็นด้วย

ต่อมา Hord and Tobia (2012) ได้วิเคราะห์และปรับปรุงรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรูปแบบใหม่ขึ้นมา ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าความรู้อย่างต่อเนื่องบนฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและจากการเข้าเยี่ยมชมโรงเรียนที่ยังคงดำเนินงานโดยใช้ PLCs โดยให้ความสำคัญกับการเป็นครูมืออาชีพมากขึ้น ดังนี้

1. เสริมสร้างภาวะผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ เชิญชวนสมาชิกของ PLC ร่วมแบ่งปันและเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกปลอดภัยให้กับสมาชิก สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการทำงานและหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเหนือการสื่อสารของกลุ่ม ผู้นำมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้เข้าร่วมกลุ่ม

2. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของ PLC การร่วมมือกันทำงานปลูกฝังจิตสำนึกที่มุ่งเน้นในการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งวิสัยทัศน์นี้จะได้รับการดำเนินการในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง คณะผู้บริหาร นักการศึกษาใน PLCs มีการตรวจสอบความคาดหวังของหน่วยงานกับการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ศึกษาแนวทางปฏิบัติที่ดีเพื่อให้ตรงกับความต้องการ ร่วมรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของนักเรียน

3. มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (Intentional Collective Learning and Application of Learning) ครูผู้สอนใน PLCs ทำงานร่วมกันอย่างตั้งใจเพื่อที่จะได้รับความรู้

ใหม่เพื่อนำไปใช้การเรียนการสอนของเขา โดยมองว่าการเรียนรู้เป็นจุดมุ่งหมายที่ต้องการ หลังจากที่กำหนดปัญหาที่สำคัญในโรงเรียน ครูผู้สอนจะร่วมกันศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและร่วมกันพัฒนาแผนงานเพื่อแก้ไขปัญหา ทำให้กระบวนการที่เพิ่มขีดความสามารถในตัวเองโดยตรงของผู้เชี่ยวชาญที่รับผิดชอบการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ครูยอมรับแนวทางการทำงานแบบร่วมมือกัน เพราะจะเปลี่ยนเป็นคำแนะนำที่มีคุณภาพสูงสำหรับนักเรียน

4. ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข (Supportive Conditions) แบ่งออกเป็นสองลักษณะคือ เงื่อนไขทางกายภาพและเงื่อนไขความสัมพันธ์ เงื่อนไขทางกายภาพเป็นเส้นทางการแลกเปลี่ยนและความต้องการสำหรับครูทำงานร่วมกัน เช่น เวลาและสถานที่ในการพบปะ วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรบุคคล ครูต้องการเวลาในการวางแผนการเรียนการสอน การสังเกตห้องเรียนของคนอื่นและร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ เงื่อนไขของสัมพันธ์หมายถึงความสามารถของบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้เข้าร่วมใน PLC ต้องพัฒนาและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีสร้างความไว้วางใจให้การสนับสนุนและมีทักษะในการสื่อสารเมื่อมีความเห็นขัดแย้งเกิดขึ้นและใช้วิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอย่างมีประสิทธิภาพ

5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล (Shared Practice) เป็นการทบทวนพฤติกรรมของครูจากเพื่อนร่วมงานและรวมถึงข้อเสนอแนะให้ข้อมูลย้อนกลับ และให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานรายบุคคลและสนับสนุนการปรับปรุงชุมชน (Hord and Tobia, 2012) ครูสามารถแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการโดยการบอกเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้พัฒนาขึ้น หรือเป็นทางการโดยเชิญชวนให้ไปเยี่ยมชมชั้นเรียนและสังเกตความก้าวหน้าของบทเรียนจากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง ที่สำคัญคือการเสนอแนะหลังจากการอภิปรายหรือการสังเกตชั้นเรียน ในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะประกอบด้วย การสนทนาที่เกิดขึ้นกว้างเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เสนอแนะการพัฒนาเป็นรายบุคคลและองค์กร (Hord, 2009) ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norm and Values) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกันเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่าง ๆ ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชุมชน รวมทั้งการมีพันธกิจ (Mission) ร่วมกันและชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาความเป็นชุมชนการเรียนรู้ (Learning Communities) ในโรงเรียน ทั้งนี้การมีพันธกิจร่วมกันและการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันเป็นการมุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้สึกร่วมกันในการเป็นส่วนหนึ่งและมีร่วมกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning) โรงเรียนต้องการให้ครูผู้สอนมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่

สามารถเชื่อมโยงสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ทั้งนี้สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้น่าจะมาจากความคาดหวังระดับสูงของครูต่อนักเรียนบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และข้อผูกพันของครูผู้สอนต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) การร่วมมือรวมพลัง เป็นคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้นโดยการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานการสอนหรือโดยการสร้างองค์ความรู้ แนวความคิดหรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการมากขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะของโรงเรียน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังดังกล่าวได้นำไปสู่การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู ซึ่งมักจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันของโรงเรียนนอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน มีความเกี่ยวข้องกับงานที่สัมพันธ์กับการสอนได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่นการประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังไม่ใช่ลักษณะการร่วมมือรวมพลังของครูเพียงไม่กี่คนแต่เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน

4. การชี้แนะการปฏิบัติงาน (Reprivatized Practice) ภายใต้อุปกรณ์การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานได้ ในลักษณะเช่นนี้จะมีการพูดคุยสนทนากันมากขึ้นระหว่างครูด้วยกันโดยจะช่วยให้มีการพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ยังไม่สามารถทำได้ในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากครูคนอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จและสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความไม่ประสบความสำเร็จ อันจะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพของโรงเรียน

5. การสนทนาเชิงสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue) การพูดคุยสนทนากันระหว่างครู ควรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนาดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนด้วย เพราะประเด็นเหล่านี้จะกลายเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญของการสอน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนในภาพรวมทั้งหมดของครู ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐานและค่านิยมของชุมชนในโรงเรียน

Steyn (2013) ได้ศึกษาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนแอฟริกาใต้ และเสนอหลักการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการนำไปใช้ในโรงเรียน ดังนี้

1. การสร้างและทำความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงานของ PLCs (Create a Clear Understanding of PLCs)

- 2. กำหนดผู้อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของ PLCs (Identify Suitable Facilitators for PLCs)
- 3. สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานของ PLCs (Create a Safe, Supportive Environment for PLCs)
- 4. เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับหลักการดำเนินงานใน PLCs (Involve Principals in PLCs)
- 5. ให้การสนับสนุนที่จำเป็นและเสริมสร้างสมรรถภาพการดำเนินงานของ PLCs (Provide the Necessary Support and Building Capacity for PLCs)
- 6. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ (Network with Other Schools)

ตาราง 3 แสดงรายละเอียดของมิติทั้งห้าของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มิติ (Dimensions)	รายละเอียดที่สำคัญ (Critical Attributes)
Shared Values and Vision	ดำเนินการบนบรรทัดฐานและค่านิยมร่วม มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน มีความคาดหวังสูง กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการจัดการสอนและการเรียนรู้
Shared and Supportive Leadership	มีภาวะผู้นำ กระจายอำนาจ มีความเป็นเอกภาพและความรับผิดชอบ เปิดกว้างยอมรับการตัดสินใจที่สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ
Collective Learning and Application	ใช้ข้อมูลร่วมกัน ค้นหาองค์ความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ใหม่ๆ ทำงานร่วมกันในการวางแผน แก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนรู้
Shared Personal Practice	สังเกตการสอนจากเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอแนะให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนผลการจัดการเรียนการสอน การโค้ชและให้คำปรึกษา

ตาราง 3 (ต่อ)

มิติ (Dimensions)	รายละเอียดที่สำคัญ (Critical Attributes)
Supportive Conditions	ด้านความสัมพันธ์ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน/มีความเชื่อถือและเคารพซึ่งกันและกัน ยอมรับและยินดีกับความสำเร็จ/ยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น มีพยายามทุกวิถีทางเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนด้านโครงสร้าง ทรัพยากร (เวลา เงิน วัสดุ คน) มีสิ่งอำนวยความสะดวก ระบบการสื่อสารที่ทันสมัย

จะเห็นได้ชัดเจนว่าลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเหล่านี้ นักการศึกษาได้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือ สนับสนุนทางอารมณ์และความเจริญส่วนบุคคลและร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่พวกเขาไม่สามารถประสบความสำเร็จได้เพียงลำพัง ซึ่ง Stoll and Louis (2007) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของวิวัฒนาการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยในช่วงปี 1990 ได้ให้ความสำคัญกับชุมชนทางวิชาชีพที่มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งไม่ได้ให้ความสำคัญกับชุมชนทางวิชาชีพที่มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ซึ่งในขณะนั้นปรากฏอยู่ระหว่างคำว่า มืออาชีพและชุมชน ซึ่งสื่อถึงการเปลี่ยนแปลงจากการเน้นกระบวนการไปสู่วัตถุประสงค์ของการพัฒนาซึ่งต้องทำความเข้าใจรูปแบบของ PLC ตามโครงสร้างขององค์กรที่เพิ่มศักยภาพของโรงเรียน โดยเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมของโรงเรียนและปฏิบัติให้เป็นปกติวิสัยของบุคลากรในทีมงานเพื่อที่จะยกระดับผลการเรียนของนักเรียน Fullan (2005) กล่าวว่า PLCs เป็นหลักของความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนการสอน การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมืออาชีพ จะต้องร่วมกันสร้างให้เป็นวัฒนธรรมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Hord and Tobia (2012) คือ 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) 2) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) 3) มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (Intentional Collective Learning and Application of Learning) 4) ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข (Supportive Conditions) และ 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล (Shared Practice)

5. ปัจจัยสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Forde and others (2006) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องการโอกาสสำหรับครูในการประชุม พบปะหารือ และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ลักษณะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้โดยการสนับสนุนจากโครงสร้างภายในในการจัดสรรเวลาจัดพื้นที่สำหรับการพบปะหารือ และทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้การเข้าถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญการเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้วิธีการที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุมปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สารสนเทศและแนวคิดใหม่ ๆ ระหว่างครูด้วยกัน

นอกจากนี้ การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารในการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติและสร้างศรัทธา ความเชื่อของครูก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้บรรลุเป้าหมาย Forde and others (2006) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมีกลไกทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการสำหรับขัดเกลาทางสังคมให้กับสมาชิกใหม่เกี่ยวกับบรรทัดฐานทางองค์การ เนื่องจากโรงเรียนมักจะไม่มีการอย่างเป็นทางการในการขัดเกลาหรือสร้างบรรทัดฐานขององค์กร และผู้บริหารมักให้ความสนใจเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยงครูใหม่ ซึ่งส่งผลให้ครูใหม่เรียนรู้วิธีที่จะแก้ปัญหาจากครูที่มีประสบการณ์หรือครูที่อยู่ในโรงเรียนมาก่อน ดังนั้น การมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งจะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือและคุณภาพในการสอนของครูได้ นอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์ในบรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพและการจัดฝึกอบรมให้กับครูถือเป็นกลไกการขัดเกลาทางสังคมให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Veugelers and O'Hair (2005) กล่าวว่า ความมีเสรีภาพของโรงเรียน (School Autonomy) หรือความมีอิสรภาพในการกำหนดชี้ขาดตนเอง (Self-determination) ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในส่วนที่สัมพันธ์ภายในและภายนอกโรงเรียนเป็นลักษณะที่มีความสำคัญมากขององค์กรระดับโรงเรียน แม้ว่าการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู แต่การควบคุมการตัดสินใจในระดับโรงเรียนอาจจะมีอิทธิพลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยเช่นกัน

Bryk, Camburn and Louis (1999) ค้นพบว่า เมื่อโรงเรียนมีโครงสร้างทางวิชาชีพภายในและมีการสร้างบรรทัดฐานร่วมกันให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนแล้ว บรรยากาศของการพัฒนาในโรงเรียนมักจะกระตุ้นให้เกิดการค้นหาและพยายามทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ วิธีการที่ใช้ใน

โรงเรียนได้ถูกทำให้เป็นระบบและมีโครงสร้างที่สัมพันธ์กับองค์กรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Louis and Mark (1998) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการที่จะสามารถเข้าร่วมและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระดับโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานสอนด้วย

Wohlstetter and Griffin (1998) พบว่า ศักยภาพทางองค์กรและความสามารถในการใช้ข้อค้นพบใหม่ได้อย่างอิสระและมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความผันแปรระหว่างโรงเรียน และเป็นสิ่งจำเป็นในการสนับสนุนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวถึงเป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับรากถึงโคน โดยปัจจัยที่สำคัญคือต้องมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน
2. การเปลี่ยนแปลงการสอบ
3. การเปลี่ยนแปลงปฏิกริยาหรือการดำเนินการเมื่อมีนักเรียนเรียนล้าหลัง
4. เปลี่ยนแปลงการทำงานของครู
5. เปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การสร้างโอกาสสำหรับครูในการประชุม พบปะหรือและทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครู และการจัดฝึกอบรมให้กับครูการเสริมสร้างพลังอำนาจครู บรรยากาศทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนการสืบเสาะทางวิชาชีพ การจัดการความเสี่ยงระหว่างครู และการทบทวนภาวะผู้นำทางวิชาการล้วนเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นได้ใน

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและการพัฒนาระบบ

1. ทฤษฎีระบบ (Systems Theory)

อุทัย บุญประเสริฐ (2529) การดำเนินชีวิตของมนุษย์ หากพิจารณาแล้วจะเห็นว่าทุกอย่างเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นของธรรมชาติหรือการทำงานของมนุษย์เองก็ตาม แม้แต่การทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์ แต่มนุษย์เรายังไม่มีการ

เรียนรู้ว่าสิ่งเหล่านี้คือ ระบบ (System) จนกระทั่งได้มีการสังเกตและรวบรวมจัดเป็นหมวดหมู่ และได้นำมาศึกษาอย่างละเอียดลึกซึ้งเพิ่มขึ้นจึงเกิดเป็นทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งหมายถึง การพิจารณาปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งระบบเพื่อจะได้เห็นความสำคัญและลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียว

โกว์ตัน เทศบุตร (2554) ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) เป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมระบบทุกระดับ มีผู้นำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาระบบต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษา ทฤษฎีนี้ให้ประโยชน์หลายด้านที่สำคัญ เช่น การวิเคราะห์ระบบโรงเรียน การศึกษาความเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์นโยบายและการทำงานร่วมกับกลุ่ม ทฤษฎีระบบ คือ แนวความคิดที่เชื่อว่า เอกภพนี้ (The Universe) เป็นหนึ่งหน่วยระบบและแต่ละหน่วยย่อย ๆ ภายในเอกภพก็ล้วนมีความเป็นหนึ่งหน่วยระบบทั้งสิ้น ทั้งตัวเอกภพและแต่ละสิ่งย่อยๆ ล้วนมีคุณสมบัติของความเป็นหน่วยระบบ คือ เน้นหน่วยทำงาน มีขอบเขตมีผลผลิตมีกระบวนการทำงาน มีปัจจัยนำเข้า มีบริบท ประกอบขึ้นจากหน่วยย่อยระบบจำนวนหนึ่ง เป็นหน่วยย่อยระบบหนึ่งของหน่วยย่อยระบบหนึ่งมีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดบนมิติเวลา

2. แนวคิดเชิงระบบ

Von Bertalanffy (1950) แนวคิดเชิงระบบได้เริ่มต้นขึ้นอย่างจริงจังจากนักชีววิทยาชื่อ Ludwig von Bertalanffy เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ (System Theory) ขึ้นในปี ค.ศ. 1950 ด้วยการใช้ศาสตร์ในด้านชีววิทยามาอธิบาย โดยได้เสนอแนวความคิดที่ว่าสิ่งมีชีวิตใดๆ ก็ตามเกิดขึ้นจากการรวมตัวของระบบต่าง ๆ ซึ่งมีโครงสร้างและการทำหน้าที่ที่ประสานสัมพันธ์กัน แนวคิดดังกล่าวได้กลายเป็นรากฐานทางความคิดที่สำคัญที่นักวิชาการในยุคต่อมา ได้มีการนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง ภายใต้กรอบความคิดเดียวกันคือ ทฤษฎีระบบทั่วไป (General System Theory)

Owens (1998) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับระบบนี้ได้กลายมาเป็นพื้นฐานที่ใช้เป็นวิธีการในการพิจารณาและวิเคราะห์สถานการณ์ที่ย่างยากซับซ้อน สอดคล้องกับที่ Shrode and Voich (1974) ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า ทฤษฎีระบบนับว่า เป็นสหวิทยาการอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์หรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Lunenburg and Ornstein (1996) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของระบบว่าเป็นแนวคิดหนึ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างมากในการทำความเข้าใจองค์การต่าง ๆ

3. ความหมายของระบบ

คำว่า “ระบบ” ใน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ให้ความหมายของระบบว่า หมายถึง ระเบียบเกี่ยวกับการรวมสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะซ้ำซ้อนให้เข้าตามลำดับประสานกันเป็นอันเดียว ตามหลักการเหตุผลทางวิชาการ

โกวิธน์ เทศบุตร (2555) ให้ความหมายของระบบว่า ระบบคือ ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นมาเป็นหนึ่งเดียวที่มีความสัมพันธ์กันทางใดทางหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ด้วย ส่วนประกอบแต่ละส่วนก็มีระบบย่อยในตัวของมันเอง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงใดที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งของระบบย่อมมีผลกระทบต่อเนื่องกันไปเป็นลูกโซ่

Senn (1990) ได้สรุปความหมายของระบบว่าระบบ คือ ชุดขององค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อการดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ระบบอาจมีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น ระบบ วัฒนธรรม ระบบสังคม หรืออาจมีลักษณะที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบไฟฟ้า ฯลฯ

Kast and Rosenzweig (1985) ได้สรุปความหมายว่า ระบบ คือ สิ่งที่ถูกจัดให้เป็นระบบอยู่ร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อย (Parts) อันเป็นองค์ประกอบ

Semprevivo (1976) ให้ความหมายของระบบว่า ระบบหมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

Smith (1982) ให้ความหมายของระบบว่า หมายถึง ชุดของส่วนประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและทำหน้าที่ร่วมกันภายใต้ข้อจำกัดของตนเองโดยมุ่งไปสู่จุดหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

เฉลิมชัย หาญกล้า (2545) ให้ความหมายของระบบ คือ ชุดขององค์ประกอบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของการดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ (2547) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ หมายถึง กระบวนการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output)

Bedeian (1993) ให้ความหมายว่า ระบบ หมายถึง ชุดของส่วนประกอบย่อยที่มีการพึ่งพาอาศัยกันซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมาย

Banghatt (1969) ให้ความหมายว่า ระบบ ว่าเป็นกลุ่มขององค์ประกอบที่ดำเนินการอย่างอิสระ และทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Kindred (1980) ให้ความหมายระบบ ว่าเป็นชุดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อทำกิจกรรมหรือปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินงานบางอย่างร่วมกัน

Lunenberg and Ornstein (2004) ให้ความหมายของระบบว่า คือ ชุดขององค์ประกอบต่าง ๆ (Parts) ที่มีความสัมพันธ์กัน ทำหน้าที่ในลักษณะเป็นหน่วย (Unit) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เจเลียว บุรีภักดี (2549) ให้ความหมายระบบไว้ว่า เป็นหน่วยย่อย ๆ ทำหน้าที่เสริมกัน (Complementary) แต่ไม่ซ้ำซ้อนกันโดยไม่จำเป็น เช่นเดียวกันแต่ละส่วนย่อยของร่างการมนุษย์ต่าง ไม่ซ้ำซ้อนกันโดยไม่จำเป็น เช่นเดียวกับแต่ละส่วนย่อยของร่างกายมนุษย์ต่างก็ทำหน้าที่ของตน เพื่อสร้างผลผลิตอื่น ๆ ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วเป็นผลผลิตรวมของคนคนนั้นลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ผลผลิตของอนุระบบทั้งหลายเมื่อรวมกันแล้วเป็นผลผลิตรวมของคนคนนั้น ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ผลผลิตของอนุระบบทั้งหลายเมื่อรวมกันกลายเป็นผลผลิตของระบบ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ระบบ คือส่วนประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นมาเป็นหนึ่งเดียว มีระบบย่อยในตัวเอง ทำหน้าที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

4. องค์ประกอบของระบบ

ดังที่กล่าวข้างต้นว่าระบบเกี่ยวกับการรวมตัวกันขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการจำนวนมากได้ ทำการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบและนำมาอธิบายไว้ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545) ได้จำแนกองค์ประกอบของระบบว่า ระบบ (System) ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคคล (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ ร่วมกันอยู่หลายระบบครบวงจร ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัดและประเมินผลการติดตามตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าไปสู่กระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3. ผลลัพธ์ (Product or Output) เป็นผลที่เปิดจากการนำเอาสิ่งที่ป้อนเข้าและเกิดกระบวนการเรียบร้อยแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ในการประเมินว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

4. ผลกระทบ (Outcome or Impact) เป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากผลลัพธ์ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นก็ได้

ประชุม รอดประเสริฐ (2541) ได้กล่าวว่า ระบบใดระบบหนึ่งจะประกอบด้วย องค์ประกอบหรือส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไป หรือข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) หรือผลผลิต (Product) ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ จะมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันและทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งมีปัญหา หรือไม่ทำงาน ส่วนอื่นก็จะหยุดชะงักไปด้วย

นอกจากนี้ระบบยังมีความสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อม (Environment) อย่างใกล้ชิดที่อาจกล่าวได้ว่าระบบจะได้รับข้อมูลนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมและระบบจะสร้างหรือผลิตผลงานให้กับสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกัน

สิ่งป้อนเข้า (Input) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ และเป็นองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นที่ตั้งของระบบนั้นด้วย

กระบวนการ (Process) เป็นองค์ประกอบที่สองของระบบ ซึ่งหมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่นำผลงานหรือผลผลิตของระบบ

ผลผลิต (Product) หรือผลงาน (Output) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของระบบโดยหมายถึง ความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล

อุทัย บุญประเสริฐ (2529) ให้ความหมายของระบบว่า แนวทางหนึ่งซึ่งมองระบบในฐานะที่เป็นวิธีการอันประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) นับเป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบในกรณีที่เป็นกิจกรรมของมนุษย์ได้ทุกรูปแบบและเป็นที่นิยมแพร่หลายมากที่สุด เนื่องจากมีความสะดวกในการประยุกต์ใช้และมีประสิทธิภาพสูงในการจัดการปรับปรุงและการควบคุมการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนั้นในระบบการทำงานทุกระบบจึงสามารถแสดงให้เห็นลักษณะและการควบคุมการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนั้นในระบบการทำงานทุกระบบจึงสามารถแสดงให้เห็นลักษณะของตัวแบบขั้นต้นได้ ปรากฏดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ตัวแบบขั้นต้นของระบบ

- Smith (1982) ได้จำแนกองค์ประกอบของระบบไว้ 5 ประการ คือ
1. แหล่งทรัพยากร (Sources) หมายถึง แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับปัจจัยแต่ละปัจจัยที่นำเข้าสู่ระบบ
 2. ปัจจัย (Input) หมายถึง แหล่งของวัตถุดิบหรือปัจจัยแต่ละปัจจัยที่นำเข้าสู่ระบบซึ่งจะมีผลต่อกระบวนการปฏิบัติงานและผลผลิตที่ได้รับตามลำดับต่อไป
 3. กระบวนการและการแปรสภาพ (Process and Transformation) หมายถึง กรรมวิธีในการแปรสภาพวัตถุดิบหรือปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ กระบวนการที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยนำเข้าที่เหมาะสม

4. ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ออกมาจากกระบวนการของระบบ และเข้าไปสู่สิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งอาจจะออกมาในรูปสสาร พลังงานหรือข้อมูลสารสนเทศ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

5. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง สารสนเทศที่ได้มาจากการดำเนินงานของระบบซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการเลือกป้อนนำเข้า กระบวนการและผลผลิตต่อไปในอนาคต

Von Bertalanffy (1950) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐาน ของระบบ โดยประยุกต์ทฤษฎีระบบทั่วไป (General System Theory) เข้ากับทฤษฎีการสื่อสารและควบคุม (Theory of Communication and Control) ซึ่งแสดงองค์ประกอบของระบบไว้ 4 ประการ ดังนี้

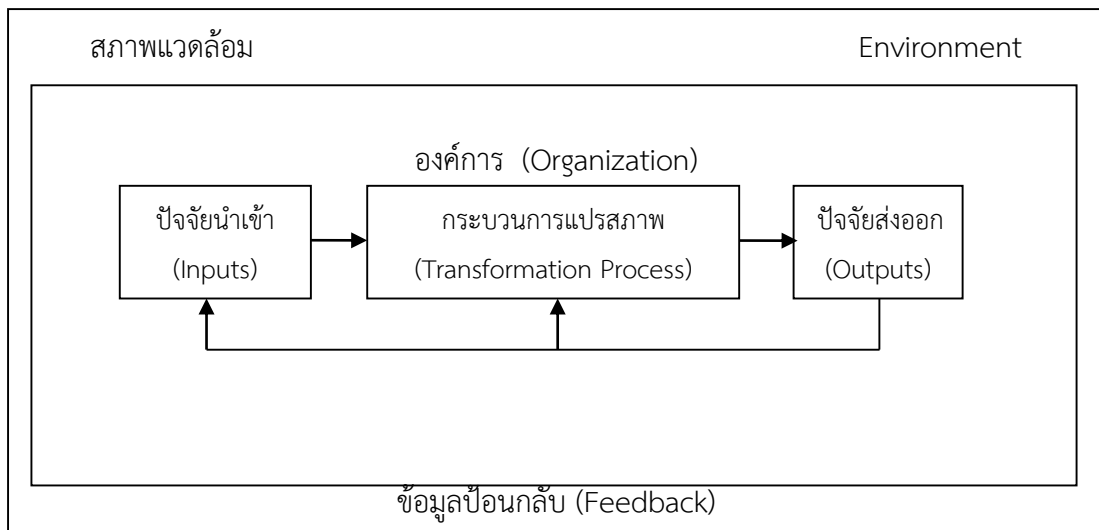
1. ป้อนนำเข้า (Inputs) หรือตัวรับเข้า (Receptors) หมายถึง สิ่งที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของระบบ ซึ่งในทางการสื่อสารเราอาจจะเปรียบได้กับอวัยวะหรืออินทรีย์ที่ใช้ในการรับรู้ (Sense Organ)

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีดำเนินการเปลี่ยนป้อนนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ สำหรับในทางการสื่อสารอาจจะเปรียบได้กับกระบวนการทางสมองที่ทำหน้าที่ควบคุมการรับรู้ข่าวสาร (Control Apparatus)

3. ผลผลิต (Output) หรือตัวแสดงผล (Effectors) หมายถึง ผลที่ได้รับจากกระบวนการดำเนินงานของระบบซึ่งในทางการสื่อสารอาจจะเปรียบได้กับข่าวสาร (Message) ที่ได้รับจากกระบวนการควบคุมการรับรู้ข่าวสาร

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การนำผลที่ได้รับจากระบบเป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่ป้อนนำเข้าและกระบวนการในลักษณะการป้องกันและควบคุมตนเอง (Self Regulating) เพื่อรักษาสภาวะสมดุลของระบบ

Lunenburg and Ornstein (1996) กล่าวถึง องค์ประกอบของระบบไว้ว่า ระบบโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ป้อนนำเข้า (Input) 2) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) 3) ป้อนส่งออก (Output) 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) 5) สภาพแวดล้อมของระบบ (Environment) องค์ประกอบระบบตามแนวคิดของ Lunenburg และ Ornstein แสดงไว้ ปรากฏดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบระบบตามแนวคิดของ Lunenburg และ Ornstein

Schoderbek and others (1990) ได้จำแนกองค์ประกอบของระบบ (Element of a System) มี 3 ประการ คือ ป้อนเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ป้อนเข้า (Inputs) หมายถึง สสาร พลังงาน มนุษย์ หรือข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน (Operation) ของระบบ
2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การแปรสภาพหรือเปลี่ยนรูป (Transformation) ป้อนเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ
3. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้รับ (Results) จากกระบวนการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายของระบบ

Katz and Kahn (1978) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบโดยสรุป คือ

1. ป้อนเข้า หมายถึง ทุกสิ่งที่ใส่เข้าไปในระบบที่ทำการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรม และได้แบ่งป้อนเข้าเป็น 2 ประเภท คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ไม่คงที่ เนื่องจากมีความรู้สึก มีความต้องการ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษเพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจ เพราะความพอใจจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ 2) ทรัพยากรวัตถุดิบ เป็นทรัพยากรที่คงที่ เช่น วัตถุดิบ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น

2. กระบวนการ หมายถึง ชุดของการกระทำที่สัมพันธ์กัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เกิดผลที่มุ่งหวังโดยใช้ทรัพยากรที่ป้อนเข้าสู่ระบบ ซึ่งกระบวนการสำหรับระบบเปิดจะต้องพร้อมที่จะมีการปรับตัว (Adaptation) ในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้าน

ทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อม สำหรับระบบบริหารการศึกษา กระบวนการหลักก็คือ กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการบริการ

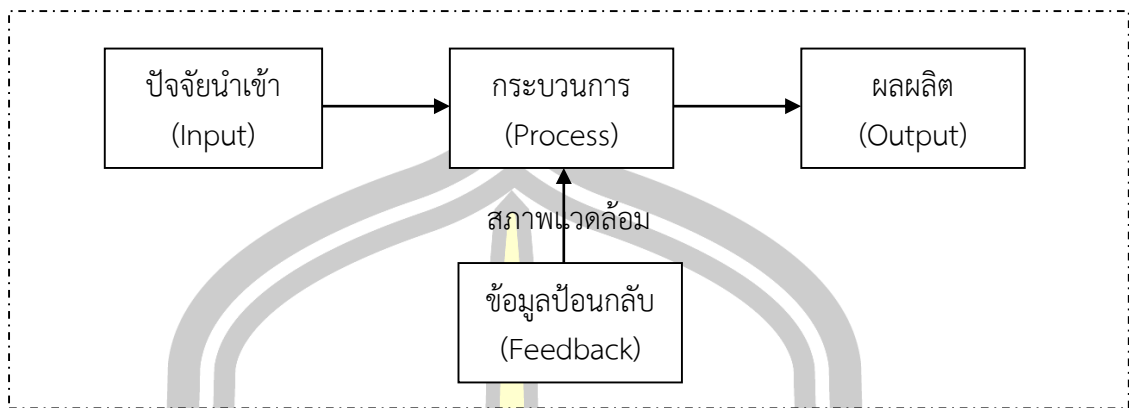
3. ผลผลิต เป็นผลรวมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม จะเห็นได้ว่าผลผลิตตามคำจำกัดความนี้ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual outputs) ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่จะส่งออกไปสู่สภาพแวดล้อมภายนอก ผลที่เกิดขึ้นสามารถพิจารณาได้ทั้งที่ผลที่เกิดขึ้นทันที (Immediate Outputs) ผลที่เกิดขึ้นตามมา (Outcomes) หรือผลกระทบ (Impact)

4. ข้อมูลย้อนกลับ เป็นกลไกในการควบคุมให้ผลผลิตเป็นไปตามความคาดหวังของระบบกลไกควบคุมนี้อาจอยู่ในรูปของการกำกับ (Monitoring) การติดตาม (Follow-up) หรือการประเมินผล (Evaluation) ระบบสามารถสร้างกลไกให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ ทั้งจากภายในระบบเอง และจากภายนอกระบบ

5. สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน รูปนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกกับระบบใน 2 ลักษณะ คือ 1) สภาพแวดล้อมในฐานะผู้รับผิดชอบจากระบบสามารถทำหน้าที่ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ หรือสะท้อนภาพเกี่ยวกับผลผลิตของระบบว่า มีความเหมาะสมหรือสนองความจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกหรือไม่เพียงใด 2) สภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์ในแง่ของการมีอิทธิพลทั้งในเชิงเกื้อหนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตของระบบจากความสัมพันธ์ในลักษณะนี้ สภาพแวดล้อมภายนอกจึงอาจส่งผลทั้งต่อปัจจัยนำเข้าและ/หรือกระบวนการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลผลิตในที่สุด สำหรับสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์การทั้งสภาพกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบของ Katz and Kahn จะเห็นว่า ระบบมีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลย้อนกลับ กรอบของระบบที่เป็นเส้นประแสดงแนวคิดที่ว่าอาณาบริเวณของระบบ (Boundary) ไม่แน่ชัดตายตัว และจะมีการถ่ายเทข้อมูลระหว่างระบบกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ปรากฏดังภาพประกอบ 10

พหุ ประสิทธิภาพ

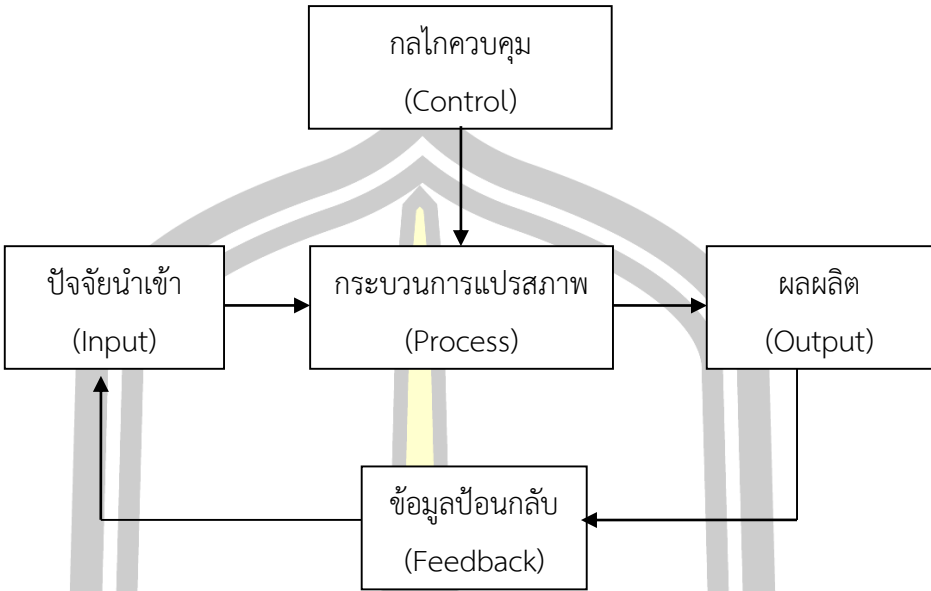


ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Katz และ Kahn

ทิตินา แชมมณี (2545) ได้กล่าวว่า ระบบควรประกอบด้วยส่วนสำคัญอย่างน้อย 3 ส่วน ดังนี้

1. ตัวป้อน (Input) คือ องค์ประกอบต่าง ๆ นั้นหรืออีกนัยหนึ่งก็คือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบนั้น องค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบใดระบบหนึ่งจะมีจำนวนและความสำคัญมากน้อยเพียงใด มักขึ้นอยู่กับความรู้ ความคิดและประสบการณ์ของผู้จัดระบบ
2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมาย ระบบใดระบบหนึ่งอาจมีองค์ประกอบเหมือนกัน แต่อาจมีลักษณะของการจัดความสัมพันธ์แตกต่างกันได้ แม้แต่ความคิด ความรู้และประสบการณ์ของผู้จัดระบบ
3. ผลผลิต (Product) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงานหากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แสดงว่า ระบบนั้นมีประสิทธิภาพ หากผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง แสดงว่าระบบนั้นยังมีจุดบกพร่อง ควรที่จะพิจารณาปรับปรุงกระบวนการและตัวป้อน ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดผลนั้น
4. กลไกควบคุม (Control) คือ กลไกหรือวิธีการที่ใช้ในการควบคุมหรือตรวจสอบกระบวนการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับจุดมุ่งหมาย ซึ่งจะเป็นข้อมูลป้อนกลับไปสู่การปรับปรุงกระบวนการและตัวป้อน ซึ่งสัมพันธ์กับผลผลิตและเป้าหมายนั้น

ระบบที่สมบูรณ์ จึงมีลักษณะปรากฏดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ระบบที่สมบูรณ์ตามแนวคิดของ ทิศนา แคมมณี

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ส่วนองค์ประกอบที่แตกต่างคือ สภาพแวดล้อม (Environment) และกลไกควบคุม (Control)

5. ประเภทของระบบ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) ได้กล่าวว่า ลักษณะของระบบอาจแยกออกได้ 2 ชนิด คือ

1. ระบบปิด (Closed System) จะเป็นความสนใจเฉพาะภายในระบบเท่านั้น จะเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในระบบองค์การ การพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ในเชิงระบบปิด จะช่วยให้มีโอกาสทราบถึงผลที่จะกระทบถึงส่วนต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงภายในระบบและในการนี้ การตัดสินใจของส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การก็ย่อมจะช่วยให้สามารถทราบได้ว่าจะมีผลกระทบต่อส่วนรวมของระบบอย่างไรบ้าง
2. ระบบเปิด (Open System) จะมีลักษณะที่มีความกว้างกว่าและสมบูรณ์กว่าระบบปิด ทั้งนี้เพราะระบบเปิดจะขยายความสนใจไปถึงระบบภายนอกที่อยู่นอกองค์การควบคู่กันไปกับตัวองค์การ ระบบขององค์การเป็นส่วนหนึ่งของระบบใหญ่และจะมีความเกี่ยวพันกันอยู่เสมอ การกระทำใด ๆ โดยองค์การก็ย่อมสามารถส่งผลกระทบต่อส่วนที่อยู่ภายนอกองค์การหรือระบบด้วยเสมอ และในทำนองกลับกัน ถ้าหากสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไปก็ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การได้เช่นกัน

ประสงค์ ประณีตพลกรัง (2543) ได้กล่าวว่า ระบบปิด หมายถึง ระบบที่มุ่งภายในตนเอง และไม่มีปฏิกริยาหรือทำงานแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันข้ามเส้นแบ่งเขตของระบบกับสภาพแวดล้อม ไม่มีปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างกันของส่วนประกอบในระบบนั้นและระบบเปิดหมายถึงระบบที่มีปฏิกริยาและทำการแลกเปลี่ยนซึ่งกันกับสภาพแวดล้อมของมัน

ชุมพล ศฤงคารศิริ (2543) ได้แบ่งประเภทของระบบเป็น 2 ประเภท คือ ระบบปิดกับระบบเปิด คือ ระบบปิด (Closed System) คือ ระบบที่มีทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ในตัวเองโดยไม่ต้องมีการแลกเปลี่ยนวัตถุดิบ ข่าวสาร หรือพลังงานกับสิ่งแวดล้อม เช่น ปฏิกริยาทางเคมีที่อยู่ภาชนะที่ปิดไว้อย่างมิดชิดซึ่งในที่สุดระบบจะค่อยๆ สลายไปเมื่อสิ้นสุดปฏิกริยา และระบบเปิด (Open System) เป็นระบบที่มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร วัตถุดิบ หรือพลังงานกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งปัจจัยที่ไม่ได้กำหนดไว้ก่อน เช่น ระบบการจัดการองค์การ ระบบมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อการอยู่รอด เช่นเดียวกับโรงเรียนที่ต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ซึ่งเรียกว่า ปัญญาปฏิรูป

จิรพัฒน์ เทียมศักดิ์ (2548) ได้กล่าวว่า ลักษณะของระบบอาจแยกออกได้ 2 ชนิด คือ ระบบปิด (Closed System) และระบบเปิด (Open System) มีรายละเอียด ดังนี้

ระบบปิด (Closed System) จะเป็นความสนใจเฉพาะภายในระบบเท่านั้น จะเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในระบบขององค์การ การพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ในเชิงระบบปิด จะช่วยให้มีโอกาสรอบถึงส่วนต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงภายในระบบและในการนี้การตัดสินใจของส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การก็ย่อมจะช่วยให้สามารถทราบได้ว่าจะมีผลกระทบต่อส่วนรวมของระบบอย่างไรบ้าง

ระบบเปิด (Open System) จะมีลักษณะที่มีความหมายกว้างกว่าและสมบูรณ์กว่าระบบปิด ทั้งนี้ เพราะระบบเปิดจะขยายความสนใจไปถึงระบบภายนอกที่อยู่ภายนอกองค์การควบคู่กันไปกับตัวองค์กร ระบบขององค์การเป็นส่วนหนึ่งของระบบใหญ่และจะมีความเกี่ยวพันกันอยู่เสมอ การกระทำใด ๆ โดยองค์การก็ย่อมสามารถส่งผลกระทบต่อส่วนที่อยู่ภายนอกองค์การ หรือระบบด้วยเสมอ และในทำนองกลับกัน ถ้าหากสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไปก็ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การได้เช่นกัน

Robbins (1990) ได้จำแนกระบบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ระบบปิด (Closed System) มีแนวคิดพื้นฐานจากวิทยาศาสตร์กายภาพเป็นระบบที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ระบบปิดที่สมบูรณ์จะเป็นระบบที่ไม่มีการรับพลังงานจากภายนอกซึ่งมีลักษณะเชิงอุณหคณิต แนวคิดระบบปิดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาองค์การได้ค่อนข้างน้อยมาก

2. ระบบเปิด (Open System) เป็นระบบที่ยอมรับหรือคำนึงถึงผลกระทบจากความสัมพันธ์ของระบบกับสิ่งแวดล้อม มีลักษณะที่นอกเหนือเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับการศึกษาองค์การดังนี้

2.1 การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม (Environment Awareness) เป็นลักษณะที่สำคัญของระบบเปิดคำนึงถึงการพึ่งพาอาศัยกันและกันกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีขอบเขตที่แบ่งแยกระหว่างระบบกับสิ่งแวดล้อม โดยที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับสิ่งแวดล้อมของระบบนั้น ๆ ด้วย

2.2 ผลย้อนกลับ (Feedback) ระบบเปิดจะรับเอาข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ระบบสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้ตามปกติไม่ออกนอกกลุ่ นอกทางจากแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ การได้รับข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมนี้เรียกว่า ข้อมูลย้อนกลับ อันที่จริงก็คือ ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการแปรสภาพของระบบที่จะเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบอื่นว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ควรมีการปรับปรุงตรงส่วนใดของระบบเพื่อให้ผลผลิตที่ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ระบบเปิดเป็นวงจรของเหตุการณ์ต่าง ๆ (Cyclical Character) ผลผลิตจากระบบทำให้เกิดวิธีการสำหรับการได้มาซึ่งปัจจัยนำเข้าใหม่ ๆ ที่จะเข้าสู่วงจรของระบบต่อไปหากวงจรนี้มีลักษณะที่มั่นคงถาวรก็จะส่งผลให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้

2.4 การโน้มเอียงไปสู่ความเฉื่อย (Negative Entropy) ระบบจะมีความโน้มไปสู่ความเฉื่อยหรือเสื่อมสลายไป จะเห็นว่าระบบปิดที่ไม่รับพลังงานหรือปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมมักจะเสื่อมสลายไป ในทางกลับกัน ระบบเปิดแม้ว่ามีแนวโน้มที่จะเสื่อมถอยลงแต่ก็สามารถที่จะรักษาระบบให้ดำรงอยู่ได้ไม่เสื่อมสลายไป และสามารถเจริญเติบโตทั้งนี้เพราะว่าระบบเปิดสามารถนำปัจจัยนำเข้าสู่ระบบมากกว่าที่จะผลิตออกสู่สิ่งแวดล้อม

2.5 สภาพที่มีความมั่นคง (Steady State) ระบบเปิดจะมีปัจจัยนำเข้าเพื่อจัดความโน้มเอียงไปสู่การเสื่อมสลาย แม้ว่าจะมีปัจจัยใหม่ ๆ ป้อนเข้าและมีผลผลิตอย่างต่อเนื่องในการรักษาสสมดุลของระบบ ระบบเปิดมีแนวโน้มมั่นคงแน่นอนไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง

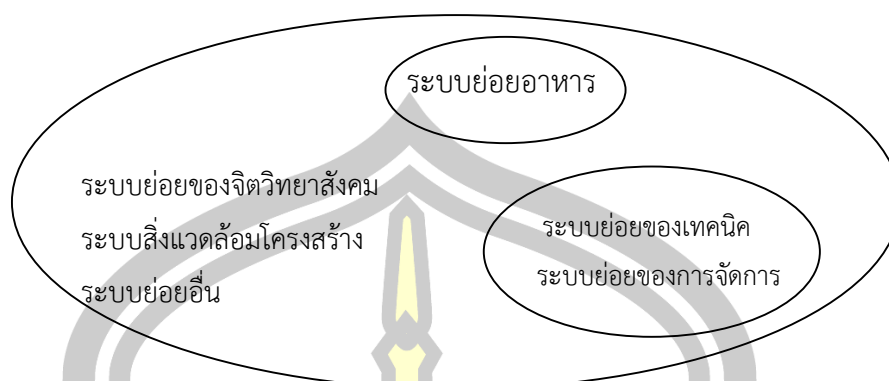
2.6 เคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตและการขยายตัว (Movement Toward Growth and Expansion) สภาพความมั่นคง เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นระยะเริ่มต้นของระบบเปิดเมื่อระบบมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและเผชิญกับแนวโน้มการเสื่อมถอย ระบบเปิดจะปรับเปลี่ยนสู่การเจริญเติบโตและการขยายตัวเพื่อเป็นหลักประกันความอยู่รอด ระบบขนาดใหญ่ที่มีความต้องการในการผลิต ผลก็คือ สภาพความมั่นคงจะใช้ได้กับระบบที่ไม่สลับซับซ้อนแต่หากระบบมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจะมีลักษณะการมุ่งความเจริญเติบโตและขยายกรอบดำเนินงาน เช่น ระบบราชการที่ไม่พึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่จึงพยายามสร้างโอกาสเพื่อการอยู่รอดด้วยการสร้างความเจริญเติบโตและการขยายการดำเนินงาน

2.7 รักษาภาพสมดุลของการดำรงอยู่และการปรับตัว (Balance of Maintenance and Adaptive Activities) ระบบเปิดจะค้นหาจุดสมดุลระหว่างสองกิจกรรมที่มีความขัดแย้งกัน กล่าวคือ กิจกรรมเพื่อการดำรงอยู่ (Maintenance Activities) เพื่อการสร้างหลักประกันว่าระบบย่อยต่าง ๆ ยังอยู่ในสภาวะปกติและระบบใหญ่ยังมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ผลของการดำเนินงานเช่นนี้เพื่อป้องกันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบในทางกลับกัน กิจกรรมการปรับตัว (Adaptive activities) เป็นสิ่งจำเป็นที่ระบบจะต้องมีการปรับตัวเมื่อเวลาผ่านไปให้สอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งกิจกรรมทั้งสองอย่างมีลักษณะตรงข้ามกัน แต่ก็เป็นสิ่งจำเป็นหากระบบต้องการอยู่รอด องค์การที่มีสภาพมั่นคงแน่นอนแต่ไม่ปรับตัวตามสภาพความเปลี่ยนแปลงมักอยู่ได้ไม่นาน ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันองค์การที่มีการปรับตัวแต่ไม่มีความมั่นคงก็จะมีประสิทธิภาพและอยู่ได้ไม่นานเช่นกัน

2.8 การมีทางเลือกหลากหลาย (Equifinality) ระบบสามารถบรรลุผลการดำเนินงานได้จากสภาพการณ์ที่แตกต่างกันและโดยใช้วิธีการหลากหลาย กล่าวคือองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายโดยใช้ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการที่หลากหลาย แนวคิดนี้จึงเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์และเสริมแรงในการพิจารณาวิธีการอย่างหลากหลายในการแก้ปัญหา มากกว่าการยึดวิธีการบางวิธีการที่คิดว่าเป็นวิธีการเดียวที่ดีที่สุดชนิดของระบบดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการแยกของระบบ ตามสภาพแวดล้อมมีนักวิชาการจำนวนมากได้ทำการวิเคราะห์จากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชนิดของระบบได้นำมาอธิบายการกำหนดไว้ในหลายแนวคิด ดังนี้

Katz and Kahn (1995) ได้กล่าวว่า องค์การในลักษณะระบบปิดโดยเปิดโอกาสให้องค์การได้สำรวจดูความสัมพันธ์ของตนเองที่มีต่อสภาพแวดล้อมและหาทางปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอด นอกจากนี้เขาได้กล่าวถึงระบบย่อย (Subsystem) ต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมาประกอบกันเข้าเป็นองค์การ ปรากฏดังภาพประกอบ 12

พหุ ประสิทธิภาพ



ระบบสภาวะแวดล้อมทั้งหมด – ปัจจัย - ผลผลิตที่เข้ามาและเกิดผล

ภาพประกอบ 12 รูปจำลองแสดงปัจจัยต่าง ๆ ของระบบเปิด

1. ระบบย่อยเป้าหมายและคุณค่า (Goal and Values) เป็นระบบที่ทุกองค์การจะมีเป้าหมายของตนเองว่าจะมีบทบาทหน้าที่อย่างไรในสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมและสร้างผลผลิตองค์การออกมาสู่สังคม
2. ระบบย่อยทางเทคนิคหรือเทคโนโลยี (Technical Subsystem) เป็นระบบที่องค์การใช้ในการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้ามาเป็นผลผลิตขององค์การ ได้แก่ ความรู้ วิทยาการ ทักษะที่สำคัญ
3. ระบบย่อยทางจิตวิทยาสังคม (Psychosocial Subsystem) เป็นระบบความสัมพันธ์ในเชิงส่วนตัวของบุคคล และกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการศึกษาเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคล บุคลกรสร้างแรงจูงใจ สถานภาพและบทบาทของบุคคล รวมทั้งลักษณะของกลุ่มในองค์การ
4. ระบบย่อยโครงสร้าง (Structure Subsystem) เป็นระบบที่ทำให้เกิดการจำแนกแจกแจงรูปแบบในการทำงาน เกิดการบังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันขึ้นในลักษณะที่เป็นทางการ โครงสร้าง หมายถึง แผนภูมิองค์การซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่งต่าง ๆ มีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน โครงสร้างขององค์การ ยังเกี่ยวข้องกับรูปแบบของอำนาจหน้าที่การติดต่อสื่อสารและสายทางเดินของงาน ซึ่งให้เกิดความสัมพันธ์ที่เป็นทางการระหว่างระบบทางเทคโนโลยีและระบบจิตวิทยาสังคมในองค์การ
5. ระบบย่อยการจัดการ (Management Subsystem) เป็นระบบของศิลปะทักษะในการบริหารองค์การและเป็นระบบในการประสานระบบย่อยทั้งหมดในองค์การให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยผ่านทาง การวางแผน การออกแบบโครงสร้างและกำหนดวิธีการควบคุมในการทำงานปัจจัยทั้ง 5 ประการที่กล่าวข้างต้น เป็นระบบย่อยทั้ง 5 ระบบที่ได้ประยุกต์จากทฤษฎีเชิงระบบแต่ระบบเปิดนั้นเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นในทุกองค์การที่มีการบริหารงาน

ระบบปิดทั้งหลายไม่สามารถปิดได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากปัจจัยดังกล่าว ทั้ง 5 ระบบย่อย แต่ที่สำคัญที่สุดก็คือ สภาวะสิ่งแวดล้อมทุกสภาวะที่มีอยู่ในพฤติกรรมของมนุษย์ พฤติกรรมทางกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และพฤติกรรมต่าง ๆ ในทุกด้าน จะเป็นตัวสำคัญในการที่ทำให้ทฤษฎีเชิงระบบทุกระบบและทุกทฤษฎีที่ประยุกต์เข้ามาใช้ ต้องยอมรับในเรื่องระบบเปิดเป็นสิ่งสำคัญ

6. การพัฒนาระบบ

Smith (1982) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบโดยได้แบ่งขั้นตอนการพัฒนา ระบบออกเป็นชั้นต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) ซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบว่ามีลักษณะอย่างไร มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ควรลดหรือเพิ่มองค์ประกอบใดให้เหมาะสมกับสภาพของระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การนำองค์ประกอบต่าง ๆ ที่วิเคราะห์แยกแยะไว้ นำมารอบรวมเพื่อออกแบบระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าระบบเดิมที่เป็นอยู่

3. การวัดและตรวจสอบระบบ (System Measurement) โดยที่หลังจากทำการร่างหรือออกแบบระบบแล้วจะต้องทำการตรวจสอบว่าระบบมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้หรือไม่

Edwards (1985) ได้กล่าวถึงขั้นตอนซึ่งเป็นวงจรในการพัฒนาระบบไว้ดังนี้ คือ

1. ขั้นการวิเคราะห์ระบบ (Systems Analysis) เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากมีการร้องขอหรือมีความต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ระบบมีความเหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ระบบให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนแล้ว จะต้องมีการศึกษาถึงความเป็นไปได้ก่อนที่จะมีการออกแบบระบบใหม่

2. ขั้นการออกแบบระบบ (Systems Design) เป็นขั้นตอนของการออกแบบคุณสมบัติของโปรแกรม หรือคุณสมบัติของระบบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เหมาะสมกับการใช้งานก่อนที่จะได้มีการสร้างเป็นต้นแบบของระบบ

3. ขั้นการพัฒนา (Systems Development) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรชีวิตตามระบบ ซึ่งในขั้นนี้จะต้องมีการพัฒนาระบบให้เป็นต้นแบบที่มีความสมบูรณ์ มีการประเมินผลและตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความเหมาะสมมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ก่อนที่จะนำระบบดังกล่าวไปสู่ผู้ใช้

Stair (1996) ได้สรุปหลักการของวงจรพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle : SDLC) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาระบบ (Systems Investigation) เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาระบบ โดยผู้พัฒนาระบบจะทำการศึกษารวบรวมข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบที่จะทำการ

พัฒนา เช่น สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ความเป็นไปได้ของการพัฒนาระบบที่ต้องการ สิ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ประเมินค่าใช้จ่าย เป็นต้น ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ นำมาใช้เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ ว่าสมควรที่จะพัฒนาระบบหรือไม่ และระบบที่พัฒนาขึ้นควรมีลักษณะอย่างไร

2. การวิเคราะห์ระบบ (Systems Analysis) เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์การดำเนินงานของระบบแต่ละขั้นตอนประกอบด้วยอะไรบ้าง มีความเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์กับสิ่งใดบ้างรวมถึงความต้องการของผู้ใช้และจุดเด่นของการใช้งานแต่ละด้านของระบบใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจว่าระบบควรได้รับการพัฒนาในลักษณะใด

3. การออกแบบระบบ (Systems Design) เป็นขั้นตอนของการออกแบบรายละเอียดในส่วนต่าง ๆ ของระบบซึ่งได้แก่การแสดงผลลัพท์ การป้อนข้อมูล กระบวนการเก็บรักษา รวมถึงการปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการวัสดุอุปกรณ์สำหรับนำมาพัฒนาให้เป็นระบบใหม่ต่อไป

4. การใช้ระบบ (Systems Implementation) เป็นขั้นตอนของการนำระบบมาสู่การปฏิบัติจริงตามวัตถุประสงค์และรูปแบบที่ได้ทำการออกแบบไว้

5. การดูแลรักษาและการตรวจสอบระบบ (Systems Maintenance and Review) เป็นขั้นตอนของการปรับปรุงแก้ไขระบบหลังจากที่ได้มีการติดตั้งและใช้งานแล้ว รวมถึงการตรวจประเมินผลการทำงานของระบบอันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ระบบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยาวนานมากที่สุด

เฉลิมชัย หาญกล้า (2545) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาระบบ 4 ขั้นตอน คือ สภาพของระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคในการใช้ระบบอย่างไรและหากจะมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมควรมีแนวทางอย่างไร

1. การวิเคราะห์ระบบ (Systems Analysis) เป็นขั้นตอนในการศึกษาวิเคราะห์สภาพของระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคในการใช้ระบบอย่างไรและหากจะมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมควรมีแนวทางอย่างไร

2. การออกแบบระบบ (Systems Design) เป็นขั้นตอนในการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงหรือออกแบบรายละเอียดภายในองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบเสียใหม่เพื่อให้ระบบใหม่ที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมต่อการนำไปปฏิบัติและเป็นไปตามหลักการแนวคิดที่ถูกต้อง

3. การตรวจสอบระบบ (Systems Verification) เป็นขั้นตอนในการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องตามเนื้อหา/โครงสร้าง โดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นเป็นผู้ทำหน้าที่ในการตรวจสอบระบบ

4. การประเมินระบบ (Systems Evaluation) เป็นขั้นตอนในการประเมินผลระบบ หลังจากที่ได้มีการนำไปใช้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบนั้นในสถานการณ์จริงได้ทดลองใช้ หรือได้พิจารณาตรวจสอบถึงความเหมาะสมหรือข้อบกพร่องอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อเป็นการยืนยันว่าระบบที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิมาแล้วนั้นมีความเป็นไปได้กับการนำไปใช้จริง

พรเทพ รู้แผน (2546) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) เป็นการศึกษาวเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบว่ามีอะไรบ้างโดยการจำแนกองค์ประกอบ ตลอดจนพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในระบบให้เข้าใจและเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบนั้นให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของระบบอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติต่อไป ดังนั้น การวิเคราะห์ระบบจึงเป็นการวางแผนระบบซึ่งประกอบด้วย การนิยามพฤติกรรมของระบบที่สนใจอนาคต การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง การพยากรณ์ผลของทางเลือกตามที่เสนอขึ้นมา และการประเมินโอกาสที่มีอยู่ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวจะนำไปสู่การนิยามขอบเขตและจำแนกประเภทวัตถุประสงค์ของระบบ ตลอดจนให้แนวทางการปฏิบัติเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของระบบและการวัดประเมินประสิทธิผลของระบบ

2. การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) เป็นขั้นตอนการรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล และหรือกำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่ โดยใช้สารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบ ลำดับขั้นตอนของการสังเคราะห์ระบบนี้จะรวมไปถึงกลยุทธ์และวิธีการที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาตามลำดับความสำคัญตลอดจนจำแนกแนวทางหรือวิธีการประเมินผลและติดตามการนำไปปฏิบัติด้วย

3. การออกแบบระบบ (System Design) เป็นขั้นตอนการกำหนดโครงสร้างของระบบหรือสร้างรูปแบบจำลองของระบบ โดยแสดงให้เห็นการเคลื่อนไหวขององค์ประกอบ (Flowchart) รวมทั้งลำดับขั้นสำคัญๆ และที่รองลงมาในลักษณะขั้นต่อขั้น (Step by Step) โดยใช้แผนภูมิแท่งมีเส้นเชื่อมโยงหรือแสดงด้วยวิธีอื่น ๆ ซึ่งสามารถแสดงได้หลายวิธี

4. การตรวจสอบระบบ (System Verification) เป็นขั้นตอนการพิจารณาว่าระบบที่สร้างขึ้นมีความสมบูรณ์ ถูกต้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการสร้างระบบมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบเป็นสำคัญ

5. การปรับปรุงระบบ (System Improvement) เป็นขั้นตอนเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งต่อเนื่องจากการตรวจสอบระบบ โดยทำการปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบที่ยังขาดความสมบูรณ์ถูกต้องให้มีความสมบูรณ์ถูกต้องมากที่สุด เพื่อการบรรลุพันธกิจของระบบเป็นสำคัญ ดังนั้น ส่วนประกอบย่อยทุกส่วนจะต้องได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาเพื่อระบบจะ

สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่คาดหวังไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการทดสอบในสถานการณ์ที่เป็นพลวัตร

6. การนำระบบไปใช้ (System Implementation) เป็นขั้นตอนการนำระบบไปใช้ในสถานการณ์จริง (Live Circumstance) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนในการผสมผสานแบบจำลองที่ได้รับการพัฒนาและระบบย่อยตามที่เราสงเกตกับแผนที่เรากออกแบบไว้ล่วงหน้า เพื่อบรรลุผลประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าระบบจะใช้ได้ดีในสถานการณ์จริง จากนั้นจึงทำการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมของระบบ ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจากการออกแบบระบบโดยปกติแล้วการประเมินผลการใช้ระบบจะใช้พหุเกณฑ์ (Multi-criteria) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของเกณฑ์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อย่างไรก็ตามในการประเมินระบบโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นกระบวนการและผลที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรมของระบบเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการไปควบคู่กับองค์กรเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และจะต้องมีการพัฒนาระบบเพื่อให้ระบบนั้น ๆ สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ระบบ (Systems Investigation and Analysis) 2) การออกแบบและตรวจสอบระบบ (Systems Design and Vilification) 3) การทดลองใช้ระบบและการประเมินผล (Systems Implementation and Evaluation)

การจัดการเรียนรู้

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2533) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้คือสถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้นได้แก่

1. มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนผู้เรียนกับผู้เรียนผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมและผู้สอนกับผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม
2. ความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่
3. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

วิจัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผล

บุญชม ศรีสะอาด (2541) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้มีความหมายหลายอย่างเช่น หมายถึงการถ่ายทอดความรู้การฝึกให้นักเรียนคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ การจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรม

เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การจัดประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การสร้างหรือจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การแนะแนวทางให้ผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

จํารง บัวศรี (2545) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้คือการนำหลักสูตรไปแปลงเป็นภาคปฏิบัติจริง ๆ เหมือนกับการที่ช่างลงมือสร้างบ้านโดยการตอกเสาเข็มทำรากฐานก่อโครงสร้างและส่วนอื่น ๆ จนเป็นบ้านขึ้นมาในที่สุดช่างต้องอาศัยแบบแปลนในการก่อสร้างฉันใดผู้เรียนผู้สอนต้องอาศัยหลักสูตรเพื่อช่วยในการเรียนการสอนฉันนั้น

ทิตนา แหมมณี (2546) ได้กล่าวว่า วิธีการจัดการเรียนรู้คือขั้นตอนในการดำเนินการสอนให้สำเร็จด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้น ๆ

Hough and Duncan (1970) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผลเป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุกดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึงการศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึงการเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้
3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึงการเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้
4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

Good (1975) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าการจัดการเรียนรู้คือการกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

Hills (1982) ให้คำจำกัดความของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้คือกระบวนการให้การศึกษากับผู้เรียนซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

Moore (1992) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่าการจัดการเรียนรู้คือพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่ยพยายามช่วยให้บุคคลอื่นได้เกิดการพัฒนาตนในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้หมายถึงกระบวนการให้การศึกษากับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ ขึ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทางคือความสำเร็จในชีวิต หรือไม่เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอนหรือผู้สอนด้วยเช่นกัน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ ดีและเหมาะสมแล้วย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนดังนี้คือ

1. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้
2. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้
3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
4. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

อนึ่งการที่ผู้สอนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้านทั้งทางด้าน ร่างกายอารมณ์สังคมและสติปัญญานั้นการส่งเสริมที่ดีที่สุดก็คือการให้การศึกษาซึ่งจากที่กล่าวมาจะ เห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก

3. ลักษณะของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้มีลักษณะที่เด่นชัดอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ซึ่งหมายความว่า การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นทั้งผู้สอนและผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามลำดับขั้นตอนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
2. การจัดการเรียนรู้มีจุดประสงค์ให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตาม จุดประสงค์ที่กำหนดไว้โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านความรู้ความคิดหรือด้านพุทธิพิสัย
 - 2.2 ด้านทักษะกระบวนการหรือด้านทักษะพิสัย
 - 2.3 ด้านเจตคติหรือด้านจิตพิสัย
3. การจัดการเรียนรู้จะบรรลุจุดประสงค์ได้ดีต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอน ซึ่งหมายความว่า การจัดการเรียนรู้จะบรรลุจุดประสงค์ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ของผู้สอนทั้งด้านวิชาการ (ศาสตร์) ทักษะและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ (ศิลป์) เป็นสำคัญ
4. ลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่ดี

ผู้สอนที่ดีทุกคนย่อมมีความรับผิดชอบในหน้าที่ในด้านการจัดการเรียนรู้และการอบรม ผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและชาติดังนั้นการจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องมีหลักในการยึด ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอโดยการซักถามหรือให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่างๆสำหรับผู้เรียนในระดับต่าง ๆ เพื่อจะได้เป็นการฝึกให้ผู้เรียนคิดหาเหตุผลคิดเปรียบเทียบและคิดพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ
 2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงให้มากที่สุดด้วยการเรียนโดยการกระทำด้วยตนเอง (Learning by Doing)
 3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม (Group Working) โดยมีการปรึกษาหารือกันในกลุ่มแบ่งงานกันทำด้วยความร่วมมือกันและประเมินผลรวมกัน
 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์
 5. มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อให้การจัดการเรียนรู้นั้นเกิดความยืดหยุ่นน่าสนใจและไม่น่าเบื่อโดยการนำเอาเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ มาดัดแปลงใช้ในการจัดการเรียนรู้
 6. มีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าเพื่อที่ผู้สอนจะได้ทราบว่าจะสอนอย่างไรบ้างตามลำดับขั้นและยังช่วยให้ผู้สอนพร้อมที่จะสอนด้วยความมั่นใจ
 7. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและคิดหาเหตุผลความเป็นมาของสิ่งที่เรียนและมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 8. มีการประเมินผลอยู่ตลอดเวลาเน้นการประเมินตามสภาพจริงประเมินตามความสามารถของผู้เรียนอย่างแท้จริงเพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนรู้ได้ผลตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่เพียงใด
 9. มีสื่อการจัดการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสนใจและเข้าใจบทเรียนเช่นของจริงรูปภาพหุ่นจำลองแผนภูมิคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวีดิทัศน์ฐานข้อมูลการเรียนรู้เว็บไซต์และสื่อทัศนูปกรณ์อื่น ๆ
 10. มีการสนใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้เช่นการให้รางวัลการชมเชยการลงโทษการติเตียนการให้คะแนนการสอบการแข่งขันการปรบมือให้เกียรติฯลฯมาใช้เป็นสิ่งกระตุ้นและชี้แนวทางเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจตั้งใจขยันหมั่นเพียรในการเรียนการทำกิจกรรมมากขึ้น
 11. มีกิจกรรมให้ผู้เรียนทำหลายอย่างเพื่อสร้างความสนใจของผู้เรียนและช่วยให้ผู้เรียนสนุกสนานในการเรียน
 12. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุกด้านทั้งร่างกายอารมณ์สังคมและสติปัญญา
 13. ส่งเสริมความสัมพันธ์หรือการบูรณาการระหว่างวิชาที่เรียนกับวิชาอื่น ๆ
- ในหลักสูตรเช่นสอนภาษาไทยก็สอนให้สัมพันธ์กับสังคมศึกษาศิลปศึกษาดนตรีและนาฏศิลป์ เป็นต้น

14. มีการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะแก่การเรียนรู้ตามบทเรียนที่สอนทั้งในแง่ของสิ่งแวดล้อมและอารมณ์ของผู้เรียน

15. สอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Center) ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผู้เรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เองผู้สอนจะเป็นเพียงผู้คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำในการทำกิจกรรม

16. สอนโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ให้มากที่สุด

17. สอนตามกฎแห่งการเรียนรู้โดยจัดบทเรียนให้เหมาะสมกับวัยความสามารถและประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

18. สอนโดยส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแบบประชาธิปไตยโดยสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ และฝึกให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นอีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการวางแผนงานร่วมกับผู้สอน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 22 กำหนดว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” และได้เสนอลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูต้องคำนึงถึงไว้ดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
2. การเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน
4. การจัดกิจกรรมที่น่าสนใจไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่าย
5. ความมีเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
6. การท้าทายให้ผู้เรียนอยากรู้
7. การตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสมที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้
8. การสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง
9. การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้
10. การมีจุดมุ่งหมายของการสอน
11. การเข้าใจผู้เรียน
12. ภูมิหลังของผู้เรียน
13. การไม่ยึดวิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น
14. การเรียนการสอนที่ดีเป็นพลวัตกล่าวคือมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่

ตลอดเวลาทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการสร้างบรรยากาศรูปแบบเนื้อหาสาระเทคนิควิธีการ

15. การสอนสิ่งที่ไม่ใกล้ตัวผู้เรียนมากเกินไป

16. การวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

5. องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ว่า ผู้สอนจำเป็นจะต้องศึกษาจากข้อมูลหลายประการเพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของตนและการเรียนรู้ของผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ไม่ว่าระดับใดก็ตามขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ผู้เรียน
2. บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน

ถ้าองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ทั้ง 3 ประการนี้ดำเนินไปได้ด้วยดีจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้อย่างมากองค์ประกอบดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้เรียน

ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกเกี่ยวกับความสามารถทางสมองความถนัดความสนใจพัฒนาการทางร่างกายอารมณ์และจิตใจความต้องการพื้นฐานเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงและจะละเลยไม่ได้

2. บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

ผู้สอนเป็นส่วนที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้ไปในรูปแบบที่ต้องการความเป็นประชาธิปไตยความเคร่งเครียดความขี้นบนของผู้เรียนสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้โดยผู้สอนเป็นผู้กำหนดแต่ถึงกระนั้นก็ตามบรรยากาศในชั้นเรียนยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีก นอกเหนือไปจากตัวผู้สอนคือผู้เรียนเข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้รับประทานอาหารเช้าหรืออาหารกลางวันผู้เรียนเริ่มเรียนชั่วโมงแรกด้วยความรู้สึกหิวหรือบางครั้งผู้เรียนได้รับสิ่งกระทบกระเทือนใจติดตามมาเนื่องจากความไม่พร้อมต่อในครอบครัวเป็นต้นส่วนทางด้านตัวผู้สอนนั้นอาจจะมีความกดดันจากฝ่ายบริหารหรือจากครอบครัวเศรษฐกิจอาหารเข้าก่อนมาสถานศึกษาของผู้สอนมีเพียงน้ำแ้วเดียวเท่านั้นสิ่งนี้นำมาก่อนเหล่านี้เกิดขึ้นก่อนที่ผู้สอนและผู้เรียนจะมาพบกันซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งได้ว่าบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จะปรากฏออกมาในรูปแบบใด

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนจะเป็นเครื่องชี้บ่งถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์ว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้ผู้สอนควรจะคิดถึงผู้เรียนในฐานะเป็นบุคคลหนึ่งผู้เรียนมีสิทธิที่จะได้รับความต้องการพื้นฐานและผู้สอนจะต้องหาวิธีการที่จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้และผู้สอนควรจะฝึกให้มีความรู้สึกไวต่อ

ความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียนเพื่อความสำเร็จแห่งการเรียนรู้และการเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ต่อไป

บุญชม ศรีสะอาด (2541) ได้สรุปว่าระบบการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ตัวป้อนหรือปัจจัยนำเข้าระบบคือส่วนประกอบต่าง ๆ ที่นำเข้าสู่ระบบ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน หลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวก
2. กระบวนการในระบบการเรียนจัดการเรียนรู้ก็คือการดำเนินการสอนซึ่งเป็นการนำเอาตัวป้อนซึ่งเป็นวัตถุดิบในระบบมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่ต้องการในการดำเนินการสอนอาจมีกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรมได้แก่การตรวจสอบและเสริมพื้นฐานการสร้างความพร้อมในการเรียนการใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ และการใช้กิจกรรมเสริม
3. ผลผลิตคือผลที่เกิดขึ้นในระบบซึ่งเป็นเป้าหมายปลายทางของระบบสำหรับระบบการจัดการเรียนรู้ผลผลิตคือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนในทางที่พึงประสงค์เป็นการพัฒนาที่ดีในด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) ด้านจิตพิสัย (Affective) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor)
4. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงเพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพผู้สอนจะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งหมดในระบบโดยพิจารณาผลผลิตว่าได้ผลเป็นไปตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่จับจุดบกพร่องส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง

สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2554) การที่ครูผู้สอนจะออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษานั้นควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน
2. มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน
3. ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ
4. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
5. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) ผู้เรียน 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 3) การติดตามประเมินผล และการปรับปรุง

บริบทของการจัดการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นโครงการที่สำคัญโครงการหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่ดีมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติเป็นโครงการที่มุ่งให้เยาวชนทุกคนที่เรียนจบระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดเป็นการเปิดโอกาส

หรือขยายโอกาสให้เยาวชนมีพื้นฐานการศึกษาให้สูงขึ้นในระยะแรกให้ดำเนินการเป็นโครงการนำร่องเพื่อศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการขยายการศึกษาภาคบังคับต่อจากการศึกษาระดับประถมศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อีก 3 ปีเริ่มจากให้กรมสามัญศึกษาเปิดโรงเรียนสาขามัธยมศึกษาตอนต้นและเปิดโรงเรียนใหม่เพิ่มขึ้นปีละ 50-100 โรงเรียนตั้งแต่ปีการศึกษา 2532 เป็นต้นมาแต่ยังพบว่ามีเยาวชนที่อยู่ห่างไกลออกไปโดยเฉพาะในชนบทไม่สามารถมาเรียนได้คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมทั่วประเทศรวม 119 โรงเรียนใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในปีการศึกษา 2533 โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือกรมการศึกษานอกโรงเรียนกรมการศาสนาและกรมอาชีวศึกษา ร่วมจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาเช่นเดียวกันโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเปิดโอกาสให้นักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยไม่ต้องสอบแข่งขันและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ภายใต้อำนาจการมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้ออกไปประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจรวมทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับตนในการทำประโยชน์ให้สังคมและในปัจจุบันมีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนประมาณ 7,083 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ซึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาผู้เรียนผู้ด้อยโอกาสในทุก ๆ ด้านได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นลดช่องว่างชุมชนเมืองกับชนบทได้เป็นอย่างดีจากการที่ผู้วิจัยทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านการทำงานจะต้องประสานงานกับชุมชนเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานดังกล่าวโรงเรียนคณะครูจะต้องทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและเกิดความพึงพอใจถึงจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ถ้าหากโรงเรียนไม่เป็นที่พึงพอใจแก่ชุมชนและท้องถิ่นแล้วการพัฒนาจะไม่เกิดขึ้นส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ขอบข่ายภารกิจงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มหรือฝ่ายหรืองานตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่

ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่
กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ
การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจดังต่อไปนี้ (สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

1. งานบริหารวิชาการ มีขอบข่ายและภารกิจงานที่สำคัญประกอบด้วย 17 ภารกิจ ดังนี้

- 1.1 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.2 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ

หลักสูตรท้องถิ่น

- 1.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.4 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนวการศึกษา
- 1.11 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบรั้วองค์กรหน่วยงานและ
สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. งานบริหารงบประมาณต้องยึดความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียน

ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลของกระบวนการจัดสรรงบประมาณ ยึดหลักการกระจายอำนาจของการบริหารจัดการ
งบประมาณ มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงิน
โดยมีภารกิจงาน 22 ภารกิจ ดังนี้

- 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณ
- 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการ

- 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ
- 2.4 การโอนและการเปลี่ยนแปลง
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่าย
- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน
- 2.8 การระดมทรัพยากร
- 2.9 การจัดการทรัพยากร
- 2.10 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.11 การรับเงิน เก็บและการจ่ายเงิน
- 2.12 การนำส่งเงินคลัง
- 2.13 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.14 การจัดทำรายการและงบการเงิน
- 2.15 การจัดทำและจัดหาแบบบัญชีทะเบียนและรายงาน
- 2.16 การวางแผนพัสดุ
- 2.17 การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ
- 2.18 การพัฒนาระบบข้อมูลพัสดุ
- 2.19 การจัดหาพัสดุ
- 2.20 การควบคุม บำรุงจำหน่ายพัสดุ
- 2.21 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.22 งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

3. งานบริหารงานบุคคลผู้บริหารต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาพัฒนาความเป็นผู้นำให้บุคคลอื่น บำรุงขวัญให้บุคคลมีกำลังใจในการสร้างองค์กรอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักความโปร่งใส มีส่วนร่วม ระดมสรรพพลัง เพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาหลักสูตร การปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีขอบข่ายภารกิจงาน 20 ภารกิจ ดังนี้

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลัง
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย
- 3.5 การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 3.8 การดำเนินการทางวินัย
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานทางวินัย การลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.15 การส่งเสริมประเพณีวิทยฐานะ
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม
- 3.19 การขอรับและต่อใบประกอบวิชาชีพ
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. งานบริหารทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุน

การบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น มีของข่ายภารกิจงาน 22 ภารกิจ ดังนี้

- 4.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 วางแผนบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 จัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นการจัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา

- 4.13 การประสานการจัดการศึกษา
- 4.14 การระดมทรัพยากร
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 4.19 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.20 การควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.21 การลงโทษนักเรียน
- 4.22 การประสานราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น

แนวทางการขยายโอกาสทางการศึกษา

กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้กำหนดกรอบทิศทางการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยกำหนดเป้าหมาย และมาตรการดำเนินงาน และมาตรการเพิ่มโอกาสการศึกษา สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

เป้าหมาย

คนไทยทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษา

มาตรการ

1. ส่งเสริมให้คนไทยทุกคนได้รับโอกาสและมีการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษาอย่างมีคุณภาพในทุกสถานที่ ทั้งสถานศึกษาของรัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มด้อยโอกาส และเด็กพิการอย่างทั่วถึง
3. ส่งเสริม สนับสนุน พ่อแม่ ผู้ปกครอง องค์กร/สถาบัน ตามมาตรา 12 ให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้รับการสนับสนุนอย่างทั่วถึง

ด้วยความถี่ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการแนวคิดวัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 2. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เข้าใจตรงกัน 2) แบ่งปันความรู้ 3) มุ่งสู่การแก้ไข 4) ร่วมใจวางแผน 5) สร้างแกนนำการปฏิบัติ 6) เร่งรัดส่งเสริม 7) ต่อเติมตอบสนองภายใต้เงื่อนไข หลักการการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจการมีเป้าหมายและจุดเน้นร่วมกันการทำงานอย่างเป็นระบบ การสะท้อนผลการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. การยืนยันรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นประโยชน์ความเหมาะสมความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วาสนา ทองทวียังยศ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูระดับมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ด้านภาวะการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามลำดับสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 93.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรศักดิ์ นิมากร และเสาวณี สิริสุขศิลป์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการ ทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะแรกเป็นการศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู

ในโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ รวม 111 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบบสอบถามมีความ สอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6–1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.74 ระยะที่ 2 เป็นการเสนอแนวทางทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คนวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการ ทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมี การปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพและ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีระดับการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง 2) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการ ทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าแสดงออกผ่าน การขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุม ผู้บริหารและครู ควรมีการวางแผนและลงมือ ปฏิบัติร่วมกันมีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ ควรมีการประชุมร่วมกัน ในรูปแบบของ คณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบายและควรมีการนิเทศกำกับ ติดตามหลังจากการ ปฏิบัติงาน

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้ทำการศึกษาทางวิชาการ เรื่อง ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวปฏิบัติสำหรับครู มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดและแนวทางปฏิบัติ สำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับครู เพื่อให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติได้ขับเคลื่อนแนวคิด ทางการศึกษาเข้ามาสู่ห้องเรียนและบริบทการทำงานของตนอย่างสอดคล้องกัน สารสำคัญของ บทความ ได้แก่ 1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพมีการ แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียน ของครูแต่ละคนจะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลัก วิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องสิ่งที่ได้ตามมามีคือครูมีความรู้ในเนื้อหา เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) แนวทางปฏิบัติสำหรับครูที่ต้องการสร้าง ความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การตั้งเป้าหมายแบบ SMART ได้แก่เป็นเป้าหมายที่เจาะจง (Specific: S) สามารถวัดได้ (Measurable: M) สามารถทำได้ จริง (Attainable: A) มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (Result-oriented) และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (Time bound: T) และกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง 3) องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 3.1) ชุมชนกัลยาณมิตร

3.2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3.3) การมีภาวะผู้นำ 3.4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และ 3.5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4) เป้าหมายหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูคือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ละดา ดอนหงษา, อติศร ศรีเมืองบุญ และสุรเดช พรหมคำ (2560) การพัฒนารูปแบบ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” : กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนและ เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียน พฤติกรรมการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจและความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพการวิจัยนี้ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและเลือกโรงเรียน บ้านโนนสงเปลือยเป็นกรณีศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 6 ขั้นตอน กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย จำนวน 12 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบ แบบทดสอบการอ่านเพื่อความเข้าใจ แบบประเมินความพึงพอใจของครูและแบบประเมินพฤติกรรมการ สอน วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การเตรียมองค์การเพื่อการเรียนรู้ 2) การสร้างค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) การประเมินผลที่คาดหวัง และมีผล การประเมินรูปแบบในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้และด้านความถูกต้องครอบคลุม 2) ผลการใช้รูปแบบพบว่า นักเรียนชั้น ป. 1-6 มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเพื่อความเข้าใจเฉลี่ยทุกชั้นเท่ากับร้อยละ 80.11 ครูมีพฤติกรรมการ สอนอ่านเพื่อความเข้าใจในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนในระดับมาก

พุทธชาติ แสนอุบล (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องสภาพปัญหาและแนวทางการปรับปรุง การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 การวิจัย นี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน มัธยมศึกษา 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนเตรียมการ การดำเนินการปฏิบัติตามแผน การกำกับตรวจสอบการปฏิบัติการ และการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 276 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามแบบเลือกตอบ และแบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน การทดสอบค่าวิกฤติที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าฉันทามติ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินการการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมและทุกรายด้าน สามารถปฏิบัติได้จริงในระดับมาก
2. ปัญหาสำคัญของการดำเนินการการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการวางแผน เตรียมการ ได้แก่ ครูขาดความเข้าใจและไม่ตระหนักรู้ต่อกระบวนการนิเทศภายในแนวทางการปรับปรุงแก้ไขประเด็นนี้ ด้วยการประชุม ชี้แจงและอบรมครูให้ทราบถึงกระบวนการ และความสำคัญของการนิเทศภายใน
3. ปัญหาสำคัญของการดำเนินการการนิเทศภายในด้านการดำเนินการปฏิบัติตาม แผน ได้แก่ ครูไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการนิเทศภายในและโรงเรียนไม่มีคู่มือให้ครูปฏิบัติตามแนวทางการปรับปรุงแก้ไขประเด็นนี้ ได้แก่ ดำเนินการกำกับติดตามผลการนิเทศ และจัดทำคู่มือให้ครูได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
4. ปัญหาสำคัญของการดำเนินการการนิเทศภายในด้านการกำกับตรวจสอบ การปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทินการปฏิบัติงานและครูขาด การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการนิเทศแนวทางการปรับปรุงแก้ไขประเด็นดังกล่าวโดยปรับการ ปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่นและมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
5. ปัญหาสำคัญของการดำเนินการการนิเทศภายในด้านการปรับปรุงแก้ไข การดำเนินการ เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไม่นำผลการนิเทศภายในปรับปรุงและพัฒนางานการบริหาร โรงเรียนแนวทางการปรับปรุงแก้ไขประเด็นนี้โดยให้คณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในรายงานผล การนิเทศต่อผู้บริหาร และผู้บริหารนำผลการนิเทศเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของครู

งานวิจัยต่างประเทศ

Swetat (2009) ได้ศึกษาเรื่องผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการนิเทศ การค้นหาประสิทธิภาพการเป็นผู้นำในประเทศฟิลิปปินส์ดังนี้ คือ

1. การกระจายอำนาจและการบริหารในรูปแบบของโรงเรียนกำลังให้คำนิยามใหม่ ต่อผู้อำนวยการจากผู้บริหารจัดการโรงเรียนมาเป็นผู้นำด้านการนิเทศ หน้าที่หลักของผู้อำนวยการคือ การสร้างความมั่นใจในการเรียนที่มีคุณภาพในชั้นเรียน แต่ผู้อำนวยการในเอเชียยังไม่ค่อยมีการเตรียม ความพร้อมต่อบทบาทและจุดมุ่งหมายใหม่นี้
2. เป็นการศึกษาเพื่อวัดปัจจัยที่ส่งเสริมผู้อำนวยการโรงเรียนในประเทศฟิลิปปินส์ มีความสามารถในการส่งเสริม ให้คำแนะนำแก่ครู ด้านการอบรมดูแล การพัฒนาวิชาชีพและ ทรัพยากรในห้องเรียน ตลอดจนมองว่าการสนับสนุนเหล่านี้มีประสิทธิภาพเพียงพอ

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมองว่าความสามารถในการนิเทศติดตามขึ้นอยู่กับความเชื่อของตนเอง เช่นเดียวกันกับการสนับสนุนที่จะสร้างความแตกต่างกันในแต่ละด้าน การนิเทศครูเป็นสิ่งที่ผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นว่าเป็นปัจจัยในการด้านทรัพยากร

Murat and Sible (2010) ได้วิจัยความเข้าใจในความสัมพันธ์ของการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาของไซปรัสเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพของครูภาษาอังกฤษ สะท้อนให้เห็นจุดอ่อนและนำไปแก้ไข ในการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างที่โดดเด่นระหว่างความเชื่อและประสบการณ์จริงในการนิเทศการศึกษา

Wallace, Wilcoxon and Satcher (2010) ได้ศึกษาผลดีและผลเสียจากประสบการณ์การนิเทศ และผู้มีส่วนร่วมการนิเทศ จากการวิจัยพบว่า การนิเทศก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามมีบ้างที่ผลออกมาอยู่ในด้านล้นเหลือ มีการวิเคราะห์จากรายงานที่ได้จากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการนิเทศ ต่างก็เห็นว่าวิธีนี้เป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญต้องงานด้านการสอนอันส่งผลไปสู่กุญแจแห่งความสำเร็จ อีกด้านหนึ่งสำหรับผลการวิเคราะห์จากประสบการณ์ด้านลบของผู้เข้าร่วมการนิเทศพบปัญหาใหญ่ ๆ อยู่สองประการ ได้แก่ การได้รับ คำแนะนำในการแก้ไขจุดบกพร่องน้อยเกินไป และความแตกต่างกันของการปฏิบัติงาน

Peter (2011) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในประเทศกานา ตามแนวคิดของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยตรวจสอบความคิดของครูและผู้อำนวยการโรงเรียนเกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวความคิดการนิเทศการเรียนการสอนในด้านที่ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนควรได้รับการฝึกฝน ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการบริการทางการศึกษาของประเทศกานาเน้นด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู และสร้างความมั่นใจมากขึ้นในการใช้เวลาจัดการเรียนการสอน ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนได้ดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนจากประสบการณ์และแนวคิด ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบด้วยประเพณี ในขณะที่ผู้มีส่วนร่วมส่วนใหญ่มีความสุขกับการนิเทศแบบเดิม พวกเขาคิดว่าการดำเนินการสมัยนี้ควรดำเนินการมากกว่าการใช้ประสบการณ์

Rashid Abdulkraeem (2011) ได้ทำการวิจัยปฏิบัติการตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรียาดประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาเพื่อศึกษาแนวความคิดของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศที่มักเกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผลการวิจัยปฏิบัติการพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดทางบวกต่อการปฏิบัติการนิเทศ ส่วนครูมีแนวความคิดต้องการได้รับการนิเทศและฝึกฝนตนเองให้มากขึ้นจากเดิม จากการสอบถามปลายเปิดทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) ประสิทธิภาพการทำงานของครู 2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ไม่มองหาแต่ข้อผิดพลาด 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นประสบการณ์ในการสอนที่ประสบผลสำเร็จ

Blacklock (2009) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน 5 มิติ ของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการประเมินความรู้และทักษะ (TAKS) ในระยะเวลาแล้ว 5 ปี แต่ละโรงเรียนได้รับการจัดอันดับประสิทธิภาพสูงสุดในช่วงปี 2008 ตามเกณฑ์การพัฒนาระบบความรับผิดชอบ และการเปลี่ยนแปลงจากที่ยอมรับในปี 2004 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดระดับของการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของชุมชนมืออาชีพ 5 มิติ ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาในการระบุและเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างที่มีอยู่ระหว่างโรงเรียน ซึ่งมิติของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพการเรียนรู้มืออาชีพ 5 มิติประกอบด้วย 1) สนับสนุนและกระจายอำนาจ (Supportive and Shared Leadership) 2) มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) 3) เก็บเกี่ยวความรู้อย่างสร้างสรรค์ (Collective Creativity) 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของบุคคล (Shared Personal Practice) และ 5) สนับสนุนตามสถานการณ์ (Supportive Conditions) การศึกษานี้ใช้วิธีการแบบผสม โดยใช้แบบสอบถามแต่ละบุคคล สัมภาษณ์ครูและศึกษาข้อมูลจากเอกสารผลการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้สถิติการบรรยายและการวิเคราะห์ตรวจสอบข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในขณะสัมภาษณ์ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าความยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเห็นได้ชัดในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง การศึกษาแสดงให้เห็นวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนจากความสัมพันธ์ที่ดีด้วยความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกันและความสำเร็จของพวกเขาจะมาจากความร่วมมือของนักเรียนและบุคลากรในทีมงานสมาชิกในทีมของโรงเรียนจะมุ่งเน้นไปที่เรียนรู้ของนักเรียน ในขณะที่ผู้นำในมหาวิทยาลัยการยกระดับผลการเรียนและการตั้งทีมงานมีโครงสร้างในการแบ่งปันความเป็นผู้นำและการเรียนรู้โดยรวม ผู้บริหารในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนลักษณะการทำงานอำนวยความสะดวกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในขณะที่เขตพื้นที่การศึกษาให้ความช่วยเหลือโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอีกส่วนหนึ่ง โดยอาศัยข้อมูลที่มีและการจัดการทรัพยากรบุคลากร

KeXu (2012) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการเรียนรู้ของชุมชนทางวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกาและจีน ซึ่งระบบการศึกษาของสหรัฐอเมริกาที่กำลังเผชิญกับความท้าทายจากการรายงานของรัฐบาลกลางโลกาภิวัตน์ รายงานผลการทดสอบของนักเรียนระหว่างประเทศ และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs) ได้กลายเป็นการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสำหรับครูในการที่จะทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและดำเนินการเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและเพิ่มการปรับปรุงโรงเรียน วัตถุประสงค์

ของการศึกษาคั้งนี้ เพื่อหาคล้ายคลึงและแตกต่างในการดำเนินการและรักษาไว้ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs) ที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีระหว่างโรงเรียนของสหรัฐอเมริกา และโรงเรียนของจีน ประเทศละ 4 โรงเรียน ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาสภาพการดำเนินการในสภาพการณ์ปกติ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 1 คน ครูผู้สอน 4 คน จากโรงเรียนแต่ละโรง เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู การสังเกตชั้นเรียนและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามี 5 ลักษณะ ได้แก่ (ก) ผู้นำที่แข็งแกร่ง (ข) วัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน (ค) โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนกิจกรรม PLC (ง) การพัฒนาทางปัญญาอย่างต่อเนื่องสำหรับครู และ (จ) ความท้าทายและอุปสรรคในการทำงานกับ PLC ซึ่งจะทำให้ครูผู้บริหารและผู้นำกำหนดนโยบายได้มุมมอง

Newmann and Wehlage (1995) ได้ศึกษาผลการศึกษาวิจัยของ Center on Organization and Restructuring of Schools ซึ่งศึกษาข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษา 1,500 โรงเรียน ขนาดกลางและโรงเรียนมัธยมศึกษา มากกว่า 5 ปี ผลการศึกษาพบว่าชุมชนที่เป็นมืออาชีพสามารถปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งระดับความเป็นมืออาชีพของชุมชนในโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จจากการวัดประสิทธิภาพตามสภาพจริงหรือใช้การทดสอบด้วยวิธีการปกติ การศึกษายังระบุการบูรณาการที่มีคุณภาพ 4 อย่างที่ส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงผลงานของนักเรียน คือ การมีวิสัยทัศน์ที่มีคุณภาพสูง การเรียนรู้ตามสภาพจริง สติปัญญา และความเข้มงวดของการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนการสอนตามสภาพจริงทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีคุณภาพสูง องค์กรที่ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการเรียนรู้ของนักเรียน มีความเป็นประชาธิปไตยสนับสนุนงบประมาณและด้านเทคนิควิธีการต่าง ๆ (Newmann and Wehlage, 1995) ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าถ้าโรงเรียนต้องการที่จะเสริมสร้างความสามารถที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ครูผู้สอนต้องทำงานโดยสร้างชุมชนทางวิชาชีพที่มีความเป็นมืออาชีพ ที่มีลักษณะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน สร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน และร่วมกันรับผิดชอบต่อนักเรียนและบุคลากร

Kimu and Steyn (2013) ได้ศึกษาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนแอฟริกาใต้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์เอกสารและวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพบนฐานของ PLCs ผ่านความร่วมมือรวมพลังและเครือข่ายการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยมีวัตถุประสงค์เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ของการทำงานร่วมกันของกลุ่มเพื่อร่วมมือกันเรียนรู้ในการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในกรอบนโยบายแห่งชาติและกรอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์แบบบูรณาการของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการศึกษาพบว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การสร้างและความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงานของ PLCs

(Create a Clear Understanding of PLCs) 2) กำหนดผู้อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของ PLCs (Identify Suitable Facilitators for PLCs) 3) สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานของ PLCs (Create a Safe, Supportive Environment for PLCs) 4) เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับหลักการดำเนินงานใน PLCs (Involve Principals in PLCs) 5) ให้การสนับสนุนที่จำเป็นและเสริมสมรรถภาพการดำเนินงานของ PLCs (Provide the Necessary Support and Building Capacity for PLCs) 6) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ (Network with other Schools) แสดงให้เห็นว่าการสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นำเสนอมีความเป็นพลวัตรของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นำเสนอแสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ชุมชนพัฒนาวิชาชีพสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการสร้างเครือข่ายและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในครูผู้สอน

Bond (2011) ได้วิจัยการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูฝึกประสบการณ์ มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูฝึกประสบการณ์ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 20 คน พวกเขาพบกันเป็นประจำในช่วงปิดเทอมยาว เป็นการศึกษาภาคสนามจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลงานที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพของพวกเขา โดยใช้รูปแบบ PLC ที่อธิบายโดย Hord and Tobia (2012) เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานร่วมกันในครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่าลักษณะบางอย่างของชุมชนการเรียนรู้ของครูฝึกประสบการณ์เกิดผลดีในขณะที่คนอื่น ๆ ไม่ได้ ผู้เข้าร่วมประชุมมีความสุขกับเพื่อร่วมกัน โดยให้กำลังใจและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของพวกเขาจากหลักสูตรที่เรียนในมหาวิทยาลัยและความร่วมมือในชั้นเรียนของครูผู้สอน อย่างไรก็ตามพวกเขาพยายามทำความเข้าใจด้วยการมุ่งเน้นความสนใจไปยังการเรียนรู้ของนักเรียนของเขาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เลือกผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจัดการเวลา และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์กับสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบ PLCs ของ Hord และ Tobia มีประโยชน์และควรได้รับการพิจารณาจากครูนักศึกษาค้นคว้าได้ทำงานร่วมกับครูฝึกประสบการณ์ต่อไป การวิจัย แสดงให้เห็นว่า PLCs ช่วย ครูฝึกที่จะเพิ่มการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ของพวกเขาและสร้างการตั้งค่า ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอาชีพ จากผลการวิจัยจากการศึกษาครั้งนี้ การพัฒนา PLCs กับครูฝึกประสบการณ์ แม้ว่าปัญหามากมายผุดขึ้นมาเมื่อนำ PLC กับครูฝึกสอนความยากลำบากเหล่านี้จะสามารถลดลงโดยนักการศึกษา ครูออกแบบ PLC ล่วงหน้า Thessin and Starr (2011) กล่าวว่า ในฐานะที่โรงเรียนและเขตมีการขับเคลื่อนการใช้ PLC เพื่อให้ครูมีเวลาที่จะทำงานร่วมกัน พวกเขายังตระหนักว่าวิธีการเรียนรู้ในการสร้างการทำงานในทีมไม่เพียงแต่เป็นความมหัศจรรย์ที่จะเกิดขึ้น ตระหนักว่าวิธีการเรียนรู้ในการสร้างการทำงานในทีมไม่เพียงแต่เป็นความมหัศจรรย์ที่จะเกิดขึ้น เขตจะต้องดูความพยายามของพวกเขาที่จะสอนครูในการที่จะสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในทำนองเดียวกันโปรแกรมการเตรียมความพร้อมของ

ครูผู้สอนที่นอกเหนือไปจากข้อมูลการสอนในการจัดการเรียนการสอน ต้องนำ PLC มาใช้กับครูฝึกสอนในช่วงแรกของการเริ่มอาชีพของพวกเขาด้วยการปรับเปลี่ยนบางส่วน ซึ่งรูปแบบของ Hord and Tobia (2012) นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในหมู่ครูฝึกประสบการณ์ระดับมัธยมศึกษา

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนิเทศภายในก็คือผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นผู้นิเทศ และครูผู้สอนในฐานะที่เป็นผู้ถูกนิเทศ ดังนั้นในการนิเทศภายในต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันของผู้ที่มีวิชาชีพเดียวกันในการพัฒนาระบบนิเทศภายในให้มีความเข้มแข็ง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการที่จะพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการนิเทศภายในให้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) รายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งได้เป็น 4 ระยะ ซึ่งแต่ละระยะ จะสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ระยะที่ 3 พัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้

พหุ ประถมศึกษา



ภาพประกอบ 13 ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

รายละเอียดของแต่ละระยะในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1. ขั้นตอนในการดำเนินการ

1.1 วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและข้อค้นพบเกี่ยวกับระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และหลักการนิเทศการศึกษา ระบบการนิเทศ การสอน ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและการพัฒนาระบบการการนิเทศการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินระบบการนิเทศและสาระอื่นๆที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ งานวิจัย รายงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งสืบค้นจากฐานข้อมูลเว็บไซต์ต่าง ๆ ทางอินเทอร์เน็ต (Internet) ดังนี้

1.1.1 องค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) 4) ผลลัพธ์ (Outcome) และ 5) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

1.1.2 องค์ประกอบของการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) การกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3) การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 4) การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 5) การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้

1.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.3 ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกแบบเจาะจงจำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.3.1 จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาระดับปริญญาเอกและเป็นผู้มีประสบการณ์การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาหรืออาจารย์สอนระดับอุดมศึกษา

1.3.2 จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษ ในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.3 จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษาในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือเป็นศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

1.3.4 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญและปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ที่มีประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษาโดยได้รับรางวัลครูสุดดี รางวัลหนึ่งแสนครูดีหรือรางวัลระดับชาติ

ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม

2. อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1

4. ดร.เกษร ทองแสน ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1

5. ดร.สุวิทย์ วงษาไฮ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต 1

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

3.1.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1.2 แบบประเมิน เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่

5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง เหมาะสมมาก

3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง เหมาะสมน้อย

1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 คำถามเพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

และและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง แบบตรวจสอบ และประเมินความเหมาะสมแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.2.2 นำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาร่วมแบบ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แบบมีโครงสร้าง

3.2.3 นำผลจากสังเคราะห์และสรุปองค์ประกอบระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้มาสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้

3.2.4 แบบสอบถามที่สร้างนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและความสอดคล้องของข้อความ กับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสังเคราะห์

3.2.5 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบและประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ระบบ

นิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานก่อนไปเก็บข้อมูลและไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยและอยู่ในกรอบแนวคิดการวิจัย

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นระดับความเหมาะสม โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความเหมาะสม โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.51 - 5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง เหมาะสมมาก

2.51 - 3.50 หมายถึงเหมาะสมปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึงเหมาะสมน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

เลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

6.1 ค่าเฉลี่ยจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

พหุบัน ปณ จิต ธีเว

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. จากสูตร (Standard Deviation)

(บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	Σ	แทน	ผลรวม

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1 สำนวจความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูภายในโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 7,083 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 375 คน และจำนวน 375 คน ตามลำดับ จากประชากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 7,083 โรงเรียนซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จะต้องได้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและครูผู้สอน จำนวนไม่น้อยกว่า 750 คน จึงทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling Technique) รายละเอียดดังนี้

1. แบ่งจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็น 2 กลุ่ม คือ อีสานตอนบน 12 จังหวัด (ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ ขอนแก่น เลย หนองบัวลำภู อุดรธานี หนองคาย บึงกาฬ สกลนคร มุกดาหาร นครพนม) และอีสานตอนล่าง 8 จังหวัด (อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร สุรินทร์ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ ชัยภูมิ และนครราชสีมา)

2. สุ่มจังหวัดมากลุ่มละ 5 จังหวัด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling Technique) ได้ดังนี้

2.1 กลุ่มอีสานตอนบน ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด เลย หนองคาย สกลนคร และ นครพนม

2.2 กลุ่มอีสานตอนล่าง ได้แก่ จังหวัด นครราชสีมา สุรินทร์ บุรีรัมย์ ยโสธร และอุบลราชธานี

3. เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เมื่อได้รายชื่อจังหวัดที่เป็นตัวแทนของกลุ่มจังหวัดอีสานตอนบนและล่างแล้ว ผู้วิจัยได้รายชื่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแต่ละจังหวัดเพื่อกำหนดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 375 คน และเลือกครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 375 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling Technique) รวมทั้งสิ้น 750 คน ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากกลุ่มจังหวัดอีสานตอนบน 5 จังหวัด

กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากกลุ่มจังหวัดอีสานตอนบน 5 จังหวัด					
	จังหวัด	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	หมายเหตุ
1	ร้อยเอ็ด	83	83	166	
2	เลย	73	73	146	
3	หนองคาย	67	67	134	
4	สกลนคร	72	72	144	
5	นครพนม	80	80	160	
	รวม	375	375	750	
กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากกลุ่มจังหวัดอีสานตอนล่าง 5 จังหวัด					
	จังหวัด	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	หมายเหตุ
1	บุรีรัมย์	61	61	122	
2	ยโสธร	77	77	154	
3	นครราชสีมา	90	90	180	
4	สุรินทร์	66	66	132	
5	อุบลราชธานี	81	81	162	
	รวม	375	375	750	

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม มีการดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา บทความรายงานการวิจัย สืบค้นจากฐานข้อมูลต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับประเด็นคำถามในแบบสอบถาม

1.2 กำหนดขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกเป็น

1.2.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของโรงเรียน

1.2.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ด้านผลลัพธ์ และด้านข้อมูลย้อนกลับ

1.2.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบปลายเปิด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับความครอบคลุมและตรงประเด็นในเนื้อหาสาระ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

1.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ระหว่างข้อคำถาม และนิยามศัพท์ของแบบสอบถามซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ อย่างน้อย 2 ใน 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1.4.1 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา

1.4.2 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านการวัดและประเมินผล หรือวิจัยการศึกษา

1.4.3 มีประสบการณ์ด้านการบริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การนิเทศการศึกษา หรือประสบการณ์ด้านการสอนการบริหารการศึกษา ระดับอุดมศึกษา อย่างน้อย 5 ปี

1.4.4 มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษหรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมบัติ อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ดร.พัชรกฤษฎี พวงนิล ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
3. ดร.ปรีชา การสอาด ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองม่วงวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
4. ดร.เมธา สีหานาท ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกุงเต่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
5. ดร.สมหวัง พันธะลิ ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

1.5 เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2554) และปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบแล้วจึงดำเนินการในขั้นต่อไป

1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 36 โรงเรียน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

1.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (Cronbach, 1990)

1.8 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แล้วผู้วิจัยจึงนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบสอบถามจัดส่งทางไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน ทั้งสิ้น 750 ฉบับ โดยผู้วิจัยจัดเตรียมซองเปล่าไว้ข้างในซองแบบสอบถามพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัยเพื่อให้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ความเหมาะสม รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศภายในแล้วนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ประกอบการยกย่องระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีลักษณะข้อมูลแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยวิเคราะห์หาความถี่และร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีลักษณะข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ดังนี้

1.2.1 เกณฑ์การให้คะแนนสภาพปัจจุบันของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายสภาพปัจจุบันของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.2 เกณฑ์การให้คะแนนสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ต้องการมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ต้องการมาก

ระดับ 3 หมายถึง ต้องการปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ต้องการน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ต้องการน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ของแบบสอบถาม ที่มีลักษณะข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 พัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.2.1 และ 1.2.2 มาจัดลำดับความสำคัญโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อประเมินความจำเป็นด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ด้านผลลัพธ์และด้านข้อมูลย้อนกลับของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งใช้สูตร ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{(I - D)}{D}$$

I (Importance)	หมายถึง	ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิด
D (Degree of success)	หมายถึง	ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านการนิเทศภายใน จำนวน 2 แห่ง พร้อมทั้งสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน เพื่อนำวิธีการหรือกระบวนการประกอบการสร้างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ศึกษาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Best Practice) จำนวน 2 แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ คือ

1. เป็นสถานศึกษาที่มีผลการประเมินมาตรฐานสำนักงานอยู่ในระดับดีมาก
2. เป็นสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-NET สูงกว่าระดับประเทศ
3. เป็นสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน
4. เป็นสถานศึกษาที่มีผลงานการนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นแบบอย่างหรือมีผลงาน

ดีเด่นได้รับรางวัลระดับประเทศ

รายละเอียดการดำเนินการในขั้นตอนนี้มีการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาการศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้าครูวิชาการหรือครูผู้สอนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเลิศ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประเด็นการสัมภาษณ์ครอบคลุมองค์ประกอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือมีดังนี้

- 2.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้
- 2.2 นำผลการวิเคราะห์ PNI ที่มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดมาสร้างแบบสัมภาษณ์
- 2.3 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

2.4 สร้างแบบสัมภาษณ์ครอบคลุมองค์ประกอบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข

2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษา และความครอบคลุมเนื้อหา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดียวกับที่ตรวจแบบสอบถาม

2.6 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์ฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล และประสานงานทางโทรศัพท์ กำหนดนัดหมายวัน เวลา ขอสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารโรงเรียน และครู จากการศึกษาดูงานที่มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อความแล้วสังเคราะห์เป็นข้อสรุปของข้อความจากการสัมภาษณ์ (Content Analysis)

ตอนที่ 3 ยกร่างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในขั้นนี้อยู่ในระบะการออกแบบระบบ (Systems Design) ผู้วิจัยดำเนินการโดยการนำเอาข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากกระยะที่ 1 การศึกษาและการวิเคราะห์ระบบ (Systems Investigation and Analysis) มาเป็นแนวทางในการร่างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รายละเอียดดังนี้

3.1 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้ได้ร่างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มาพิจารณาใช้เพื่อปรับปรุงร่างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.3 ร่างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยหลอมรวมและจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พร้อมทั้งจัดทำคู่มือแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 4 การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) และคู่มือแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะแล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4.1 นำร่างระบบและร่างคู่มือการใช้ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านระบบ ด้านการนิเทศภายในด้านหลักสูตร และการสอน ด้านการบริหารการศึกษา และด้านการวิจัยและวัดประเมินผล ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

4.2 ปรับปรุง แก้ไขร่างระบบและร่างคู่มือการใช้ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามคำชี้แนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบจึงนำระบบและคู่มือการใช้ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ในสถานการณ์จริงต่อไป

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่จะประเมินระบบและคู่มือ ได้แก่ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. มีความชำนาญด้านระบบและการพัฒนาระบบ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
 2. มีความชำนาญด้านการนิเทศภายใน ซึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ด้านนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
 3. มีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ซึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ด้านนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
 4. มีความชำนาญด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน
 5. มีความชำนาญด้านการวิจัยและวัดผลประเมินผล ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่จะประเมินระบบและคู่มือระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์นวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

2. อาจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ น้อยฤทธิ์ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

4. ดร.สายทอง ไตรยวิภาค รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

5. ดร.นิคม ชมภูหลง ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

6. ดร.กาญจนา วิเศษรินทอง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม

7. ดร.สมหวัง พันธะลี ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

8. ดร.พิชัย บุญมาหนองคู ผู้อำนวยการน้ำใสม่วงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

9. ดร.สุวิทย์ วงษาโฮ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้นิเทศและครูผู้ได้รับการนิเทศ จากการศึกษาดูงานโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

2. แบบประเมินความถูกต้อง เหมาะสม และความเป็นไปได้ในการใช้ร่างระบบ และร่างคู่มือการใช้ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ และแนวทางการสัมภาษณ์

2. สร้างแบบประเมินโดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของระบบและคู่มือการใช้ระบบซึ่งเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องของภาษา และความสอดคล้องของข้อคำถาม

3. แก้ไขปรับปรุงแบบประเมินตามคำชี้แนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อยืนยันความถูกต้อง เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์เห็นชอบแล้วจึงนำไปใช้ประเมินความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปได้ในการใช้งานของ
ร่างระบบและร่างคู่มือระบบต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยติดต่อประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในโรงเรียนที่จะไปศึกษาดูงานเพื่อกำหนดวัน เวลาในการไปศึกษาดูงาน และสถานที่ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ไปศึกษาดูงาน พร้อมทั้งนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปมอบให้กับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่จะไปศึกษาดูงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ เพื่อสรุปหากระบวนการหรือวิธีการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจสอบร่างระบบและคู่มือการใช้ระบบจากผู้ทรงคุณวุฒิมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.1 พิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวน 9 คนตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2 ประสานกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตามรายชื่อที่ระบุไว้

3. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมด้วยเอกสารร่างระบบและร่างคู่มือการใช้ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พร้อมแบบประเมินร่างระบบและคู่มือการใช้ระบบไปส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านด้วยตนเอง ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่สามารถไปพบผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองได้ จึงได้นำหนังสือพร้อมเอกสารซึ่งผู้วิจัยเตรียมของติดแสตมป์ แล้วส่งไปทางไปรษณีย์และขอความกรุณาให้ผู้ทรงคุณวุฒิส่งกลับคืนทางไปรษณีย์

4. ดำเนินการติดตามขอรับแบบประเมินร่างระบบและคู่มือการใช้ร่างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินร่างระบบและคู่มือการใช้ร่างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หากระดับคะแนนความถูกต้อง เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้งานมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบให้สามารถนำร่างระบบและคู่มือการใช้ระบบไปทดลองใช้งานได้ ใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความถูกต้อง/เหมาะสม/เป็นไปได้น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลจากแบบประเมินร่างระบบและคู่มือการใช้ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็น ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นชอบอยู่ในระดับมากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นชอบอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นชอบอยู่ในระดับปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นชอบอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นชอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้

ในขั้นนี้อยู่ในระหว่างการนำระบบไปใช้ และการประเมินผลระบบเป็นการนำระบบและคู่มือการใช้ระบบไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน มีการดำเนินการดังนี้

1.1 สร้างความตระหนักและการยอมรับ โดยการติดต่อประสานงานโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตทดลองใช้ระบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน ชี้แจงรายละเอียด ความสำคัญ และประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับ

1.2 สร้างความตระหนักและการยอมรับของครูผู้สอน

1.3 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของระบบนิเทศภายใน

1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.5 ประชุมชี้แจงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบ

2. ขั้นปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยดำเนินการนำแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไปดำเนินการร่วมกับผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กิจกรรมศึกษาดูงาน และนำไปปฏิบัติจริง

3. ขั้นการสังเกตการณ์

ผู้วิจัยและคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการใช้ระบบ ร่วมกันสังเกต เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ร่วมกันสำรวจจุดอ่อน จุดแข็งเกี่ยวกับความก้าวหน้า ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของระบบที่ทดลองใช้ทุกวงรอบพัฒนา ด้วยเครื่องมือที่สร้างขึ้น

4. ขั้นสะท้อนผลการพัฒนา

หลังจากประเมินผลระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแล้วนำผลมาวิเคราะห์ ผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจของครู ผลการประเมินประสิทธิผลของระบบนิเทศภายใน ผลการประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และนักเรียน นำข้อมูลที่ได้มาประชุมสัมมนา เพื่อร่วมกันพิจารณาว่าระบบที่พัฒนาขึ้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหา อุปสรรค จุดบกพร่องอย่างไร นำมาสะท้อนผลในวงรอบที่ 1 และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันเสนอแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข เพื่อไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในขั้นตอนการนำระบบไปใช้ ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 36 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 1 โรงเรียน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารมีความสนใจ ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องมีความพร้อม ยินดีและกระตือรือร้นให้ความร่วมมือในการวิจัย

2. เป็นโรงเรียนที่ขาดการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและไม่มีความต่อเนื่อง

3. เป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการทดสอบ O-NET

ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

2. แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. แบบประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. แบบประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

5. แบบประเมินความพึงพอใจระบบการนิเทศภายในของผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

6. แบบสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบทดสอบความรู้ มีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสร้างข้อสอบ และวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ชนิดที่เป็นข้อสอบแบบ 4 ตัวเลือก

1.2 สร้างแบบทดสอบจากประเด็นที่กำหนดขึ้นเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

1.3 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบทดสอบที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วพร้อมแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ ชุดเดิมจำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างคำถามของแบบทดสอบกับจุดประสงค์ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แล้วนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

1.5 นำแบบทดสอบมาจัดพิมพ์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับและนำไปใช้ต่อไป

2. แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู มีการสร้าง และหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครูในด้านแผนการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล

2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบประเมินผล

2.3 สร้างแบบประเมินแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องของภาษา และความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบการสร้างแบบประเมิน

2.4 นำแบบประเมินที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบการสร้างแบบประเมิน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วเลือกคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

2.5 นำมาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง พร้อมทั้ง จัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. แบบประเมินความพึงพอใจ มีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ

3.2 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบการสังเกตพฤติกรรม

3.3 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบการสังเกตพฤติกรรม

3.4 เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอเพื่อขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามความพึงพอใจอีกครั้งหนึ่ง

3.5 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการสอบถามความพึงพอใจในการนำระบบไปใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ ดำเนินการดังนี้

1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติการนิเทศภายใน ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ และเก็บข้อมูลหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ แล้วนำผลมาวิเคราะห์พร้อมทั้งรายงานผลให้ทราบ

2. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู

(ผู้ได้รับการนิเทศภายใน) ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนการดำเนินการอบรมสัมมนาครู (ผู้ได้รับการนิเทศภายใน) และเก็บข้อมูลหลังการอบรมสัมมนาครู (ผู้ได้รับการนิเทศภายใน) แล้วนำผลมาวิเคราะห์ พร้อมทั้งรายงานผลให้ทราบ

แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนการนำระบบไปใช้ ระหว่างทดลองใช้ระบบ และหลังจากการทดลองใช้ระบบ และขึ้นการกำกับติดตามการนิเทศภายในแล้วนำผลมาวิเคราะห์ในขั้นการประเมินการนิเทศภายในร่วมกัน

แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู (ผู้ได้รับการนิเทศภายใน) ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างการทดลองใช้ระบบ ในขั้นการปฏิบัติการนิเทศภายในและขึ้นการกำกับติดตามการนิเทศภายในร่วมกันกับทีมงาน แล้วนำผลมาวิเคราะห์ในขั้นการประเมินการนิเทศภายใน

แบบประเมินความพึงพอใจระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลภายหลังจากการทดลองใช้ระบบในขั้นการกำกับติดตามการนิเทศภายในแล้วนำผลมาวิเคราะห์ในขั้นการประเมินการนิเทศภายใน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบทดสอบโดยนำมาตรวจให้คะแนนแบบทดสอบ โดยข้อที่ถูกให้ 1 คะแนน และข้อที่ผิดให้ 0 คะแนน แล้วนำคะแนนที่ได้มาจัดลำดับคะแนนของผู้ทำแบบทดสอบ
2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน และการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

2.1 เกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการมากที่สุด
- ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการมาก
- ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการปานกลาง
- ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการน้อย
- ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการน้อยที่สุด

2.2 เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
อยู่ในระดับที่มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ครูมีความสามารถในการจัดการเรียน
การสอนอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ครูมีความสามารถในการจัดการเรียน
การสอนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ครูมีความสามารถในการจัดการเรียน
การสอนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ครูมีความสามารถในการจัดการเรียน
การสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบประเมินความพึงพอใจระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน
และการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

3.1 เกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3.2 เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การจัดกระทำข้อมูล

ข้อมูลที่ได้ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดกระทำข้อมูลโดยใช้การ
ตรวจสอบด้วยวิธีสามเส้าภายใน (Internal Triangulation) ซึ่งใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างความตรง
ของการวิจัย ดังนี้

1. การได้มาซึ่งข้อมูลมาจากกลุ่มที่หลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง เนื่องจากบุคคลแต่ละกลุ่มจะมีความรู้ ความคิดเห็นที่หลากหลาย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู
2. การได้มาซึ่งข้อมูลที่มาจากการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามกรอบการดำเนินการวิจัย ได้แก่ การทดสอบ การสัมภาษณ์ การสังเกต และการประเมิน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง
3. การได้มาซึ่งข้อมูลที่ต่างระยะเวลากัน เพื่อให้เกิดความแตกต่างของข้อมูล ในระยะเวลานั้น ๆ เนื่องจากระยะเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้แนวคิด ความรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไปด้วย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) รายละเอียดผลของการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
PNI ^{Modified}	แทน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้จำแนกออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ศึกษาค้นคว้าประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ระยะที่ 3 การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ระยะที่ 4 การวิเคราะห์การประเมินผลการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1.1 การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้
- 1.2 การกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้
- 1.3 การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้
- 1.4 การกำกับติดตามนิเทศการจัดการเรียนรู้
- 1.5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้

2. ด้านปัจจัย ประกอบด้วย

2.1 บุคลากรนิเทศ

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 ครู

2.2 หลักการนิเทศ

2.2.1 หลักการมีส่วนร่วม

2.2.2 หลักกัลยาณมิตร

2.2.3 หลักมนุษยสัมพันธ์

2.3 ทักษะการนิเทศ

2.3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร

2.3.2 ทักษะการเสริมสร้างแรงจูงใจ

2.3.3 ทักษะการทำงานเป็นทีม

2.4 งบประมาณสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์และ
สิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการสอนของครู

2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน

2.5.1 แบบบันทึกการประชุม

2.5.2 แบบทดสอบ

2.5.3 แบบสังเกตพฤติกรรม

2.5.4 แบบประเมิน

3. ด้านกระบวนการ

3.1 กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้

3.1.1 กำหนดเป้าหมาย

3.1.2 วางแผนด้วยความร่วมมือเพื่อความสำเร็จ

3.1.3 กำหนดความคาดหวัง

3.1.4 เริ่มจากจุดเล็ก ๆ

3.1.5 ศึกษาและใช้ข้อมูล

3.1.6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วางแผน

3.1.7 สะท้อนผลการปฏิบัติงาน

3.2 การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้

3.2.1 ตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน

3.2.2 กำหนดบทบาท / หน้าที่

3.3 ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ

3.4 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.4.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำ

3.4.2 กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

3.4.3 มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้

3.4.4 ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข

3.4.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี

3.5 การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้

3.6 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน

3.6.1 ประเมินความรู้ ความเข้าใจ

3.6.2 ประเมินผลการใช้ระบบนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.6.3 ประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหารและครู

4. ด้านผลผลิต

4.1 ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน

4.2 ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม

5. ด้านผลลัพธ์

5.1 ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

5.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

6. ด้านข้อมูลย้อนกลับ

6.1 การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา

6.2 การรายงานผล

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยได้ส่งแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไปก่อนล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษาและทำความเข้าใจในประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยได้นัดหมายผู้เชี่ยวชาญในการให้การสัมภาษณ์ในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

1. ด้านปัจจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“...ข้อที่สำคัญ คือ มีการใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“...จุดมุ่งหมายการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องมีการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรงให้เข้าใจตรงกันสำคัญมาก...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“...ผู้นิติเทศจะต้องมีทักษะการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยใช้
ความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันสร้างความใกล้ชิด ความพึงพอใจให้กับผู้รับการนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศ
เกิดการวิเคราะห์ตนเอง รู้จักยอมรับปัญหา ยอมรับตนเองและผู้อื่น ไม่ควรนิเทศโดยใช้วิธีทางลบ คือ
ไม่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ต้องระวัง เพราะครูอ่อนไหวมาก ...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“...เรื่องนี้สำคัญคือ ผู้นิติเทศมีทักษะการทำงานเป็นทีมเพราะทุกคนรับ
บทบาทเป็นทั้งผู้นิติเทศและผู้รับการนิเทศ เป้าหมายคือ ให้บุคลากรทุกคนรับผิดชอบในการนำ
สถานศึกษาไปสู่มาตรฐานวิชาชีพ ...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“...เห็นด้วยอย่างยิ่งครับ...”

2. ด้านกระบวนการ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“...การนิเทศโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสำเร็จหรือไม่
การตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานนิเทศภายในให้บุคลากรในโรงเรียนรับทราบ
ด้วยกันทุกคนทราบ เป็นเรื่องสำคัญ ...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“...คนที่สำคัญคือ ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ
ให้ครูในโรงเรียน (สมาชิกของ PLC) ร่วมแบ่งปันและเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองและมีส่วนร่วมใน
กระบวนการตัดสินใจ...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“...เห็นด้วยครับ กับประเด็นให้มีการสร้างข้อตกลงระหว่างผู้นิติเทศกับครู
ก่อนที่จะได้ดำเนินการนิเทศภายใน...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“...เมื่อมีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพโดยครูพัฒนาวิชาชีพด้วยตนเอง
จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติในห้องเรียนให้ดีขึ้น หรือการทำวิจัย
เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน ...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“...เห็นด้วยอย่างยิ่งครับ...”

3. ด้านผลผลิต

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“...บุคลากรนิเทศได้แก่ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ดังนั้นบุคคลเหล่านี้สำคัญมาก เจ็อนไขสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมให้มีการแสดงออกโดยทั่วถึง ต้องยอมรับและเห็นด้วยที่จะต้องมีประเด็นนี้...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“...กระบวนการนิเทศด้วยการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นคือ ให้ครูในสาขาหรือที่ทำหน้าที่สอนเนื้อหาหรือกลุ่มวิชาเดียวกันเอาปัญหามาคุยกันและแก้ปัญหาด้วยกัน...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“...การวิเคราะห์ภารกิจการสอนของครู และผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยยึดคำถามสำคัญ จะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนได้เรียนรู้ และถ้าเขาไม่ได้เรียนรู้จะหาวิธีไหนมาแก้ไข ปัญหา...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“...วิธีนิเทศในชั้นกำหนดบทบาทสำคัญมากเพราะทุกคนต้องทำความเข้าใจการวางแผนการนิเทศ ดังนั้นควรมีหรือเพิ่มเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศด้วย...”

4. ด้านผลลัพธ์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“...เห็นด้วยครับ ผลลัพธ์ที่เกิดหลังการนิเทศ คือ ความพึงพอใจของครู และนักเรียนด้วย...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“...เห็นด้วยครับ ผลลัพธ์ที่เกิดหลังการนิเทศ คือ ความพึงพอใจของครู และนักเรียนด้วยและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“...ผลการนิเทศโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องเกิดผล ความพึงพอใจต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษาด้วย ผมเห็นด้วย...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“...ถูกต้องแล้วครับ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก ว่า ผลลัพธ์เกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูและนักเรียนสำคัญมาก...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“...การสร้างผลงานจากการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เป็นบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนต้องพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผู้นิเทศที่เป็นครูด้วยกัน ผู้บริหารควรให้กำลังใจและ ต้องนิเทศได้ต้องรู้และเข้าใจเห็นด้วย...”

5. ด้านข้อมูลย้อนกลับ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“...จะต้องมีการปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นการทำงานและสะท้อนผลการทำงานด้วยในตัว...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“...เห็นด้วยครับ...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“...สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ การรายงานผลการนิเทศ หมายถึงหลังการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนด้วยกันแล้ว จะต้องรายงานผลภาพรวมว่ามีปัญหาอุปสรรคอะไร...”

6. ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“...ปัจจัยที่จะมีผลกระทบแน่นอนของคุณภาพผู้เรียนมีหลายด้านที่มีผลมาจากการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมา เช่น เวลาที่ใช้ และผลดีที่เกิดขึ้นคือ ผู้เรียนและผู้ปกครองได้รับผลจากคุณภาพของผู้เรียน...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“...ระบบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระบบการนิเทศภายในอยู่ในตัวแล้ว และไม่ควรใช้คำฟุ่มเฟือยจะทำให้มีความเข้าใจผิด การนิเทศจะผลดีต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมแต่ทุกคนต้องเข้าใจในหลักการนิเทศอย่างแท้จริง...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“...เห็นด้วยด้วยกับประเด็นด้านนี้ แต่ควรระวังความเข้าใจต้องมีการชี้แจงและทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกคน เพราะเรื่องนิเทศเป็นเรื่องละเอียดอ่อน...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“...แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในตัว เป็นการพัฒนาในหน้างานจริง ทุกคนต้องเข้าใจหลักการนิเทศและชุมชนการเรียนรู้ที่แท้จริง ต้องเปิดใจยอมรับและจริงใจ พร้อมทั้งจะสร้างภาวะผู้นำด้วย.....”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“...ผลกระทบจากภายนอกจะมีการพัฒนาผู้นำครูในแต่ละรายวิชาและกลุ่มครูด้วยกันให้มีความเชื่อมั่นในการสอนมากขึ้น.....”

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สรุปได้ว่า เห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดย่อยที่เป็นองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่กำหนดไว้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินของความเหมาะสมขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านปัจจัย	4.58	0.80	มากที่สุด
	1. บุคลากรนิเทศ	4.55	0.54	มากที่สุด
	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	4.67	0.44	มากที่สุด
	1.2 ครู	4.50	0.54	มาก
	2. หลักการนิเทศ	4.52	0.44	มากที่สุด
	2.1 หลักการมีส่วนร่วม	4.43	0.54	มาก
	2.2 หลักกัลยาณมิตร	4.71	0.49	มากที่สุด
	2.3 หลักมนุษยสัมพันธ์	4.71	0.43	มากที่สุด
	3.ทักษะการนิเทศ	4.57	0.54	มากที่สุด
	3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร	4.43	0.54	มาก
	3.2 ทักษะการเสริมสร้างแรงจูงใจ	4.70	0.49	มากที่สุด
	3.3 ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.71	0.43	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	4. งบประมาณสนับสนุนการนิเทศ ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการสอนของครู	4.37	0.54	มาก
	5. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ	4.43	0.54	มาก
	5.1 แบบบันทึกการประชุม	4.67	0.49	มากที่สุด
	5.2 แบบทดสอบ	4.51	0.43	มากที่สุด
	5.3 แบบสังเกตพฤติกรรม	4.57	0.54	มากที่สุด
	5.4 แบบประเมิน	4.29	0.83	มาก
	5.5 แบบสัมภาษณ์	4.43	0.54	มาก
2	ด้านกระบวนการ	4.43	0.54	มาก
	1. กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.72	0.49	มากที่สุด
	1.1 กำหนดเป้าหมาย	4.43	0.54	มาก
	1.2 วางแผนด้วยความร่วมมือเพื่อความสำเร็จ	4.71	0.49	มากที่สุด
	1.3 กำหนดความคาดหวัง	4.70	0.43	มากที่สุด
	1.4 เริ่มจากจุดเล็กๆ	4.56	0.54	มากที่สุด
	1.5 ศึกษาและใช้ข้อมูล	4.29	0.83	มาก
	1.6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วางแผน	4.43	0.54	มาก
	1.7 สะท้อนผลการปฏิบัติงาน	4.61	0.49	มากที่สุด
	2. การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.54	0.43	มากที่สุด
	2.1 ตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน	4.57	0.54	มากที่สุด
	2.2 กำหนดบทบาท/หน้าที่	4.43	0.54	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	3. ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิด ร่วมทำ	4.73	0.49	มากที่สุด
	4. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.79	0.43	มากที่สุด
	4.1. เสริมสร้างภาวะผู้นำ	4.57	0.54	มากที่สุด
	4.2. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	4.29	0.83	มาก
	4.3 มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้	4.43	0.54	มาก
	4.4 ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข	4.52	0.54	มากที่สุด
	4.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี	4.60	0.83	มากที่สุด
	5. การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด
	6. การประเมินผลการนิเทศภายในด้านการจัดการ เรียนรู้ภายใน	4.43	0.54	มาก
	6.1 ประเมินความรู้ ความเข้าใจ	4.41	0.49	มาก
	6.2 ประเมินผลการใช้ระบบนิเทศภายในโดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.43	0.54	มาก
	6.3 ประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหารและครู	4.51	0.49	มากที่สุด
3	ด้านผลผลิต	4.56	0.43	มากที่สุด
	1. ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบ การนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.55	0.54	มากที่สุด
	2. ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม	4.29	0.83	มาก
4	ด้านผลลัพธ์	4.43	0.54	มาก
	1. ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบการ นิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.52	0.54	มากที่สุด
	2. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	4.43	0.20	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5	ด้านข้อมูลย้อนกลับ	4.60	0.83	มากที่สุด
	1. การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา	4.57	0.53	มากที่สุด
	2. การรายงานผล	4.43	0.54	มาก
โดยรวม		4.60	0.83	มากที่สุด
โดยรวมทุกด้าน		4.66	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยพบว่า การปรับปรุงและพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$)รองลงมาได้แก่ด้านปัจจัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยพบว่า ทักษะการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) โดยเฉพาะทักษะการทำงานเป็นทีมและด้านผลผลิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะในวิธีการนิเทศในขั้นสรุป ควรตัดสิ่งแวดล้อมภายนอกออก ซึ่งผู้วิจัยได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นผู้วิจัยได้นำไปสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

ตาราง 6 แสดงความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถาม (N = 750)					
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 375)		ครูผู้สอน (N = 375)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	348	92.80	352	93.86	700	93.33
ชาย	203	54.13	212	83.20	415	59.28
หญิง	145	38.66	140	37.60	285	40.71
2. อายุ						
20-25 ปี	0	00.00	43	12.21	43	6.14
26-30 ปี	2	0.57	72	20.45	74	10.57
31-40 ปี	38	10.91	104	29.54	142	20.28
41-45 ปี	123	35.34	80	22.72	203	29.00
46-50 ปี	105	30.17	30	8.52	135	19.28
46-60 ปี	80	22.98	23	6.53	103	14.71
2.วุฒิการศึกษา						
ปริญญาตรี	10	2.87	209	59.37	219	30.57
ปริญญาโท	335	96.26	124	35.22	459	65.57
ปริญญาเอก	3	0.86	19	5.39	22	3.14

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถาม (N = 750)					
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 375)		ครูผู้สอน (N = 375)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง						
น้อยกว่า 5 ปี	2	0.57	31	8.80	33	4.71
6 - 10 ปี	69	19.82	80	22.72	149	21.28
11 - 15 ปี	128	36.78	107	30.39	235	33.57
16 – 20 ปี	135	38.79	112	31.81	347	49.57
มากกว่า 20 ปี	14	4.02	22	6.25	36	5.14
6. จำนวน นร.						
น้อยกว่า 120 คน	33	9.48	33	3.37	66	9.42
121-200 คน	112	32.18	112	31.81	224	32.00
201-300 คน	99	28.44	99	28.12	198	28.28
301-499 คน	95	27.29	95	26.98	190	27.14
มากกว่า 500 คน	9	2.58	9	2.55	18	2.57

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
ของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 750 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา
จำนวน 700 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ
92.80 และครูผู้สอน จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 93.86 ส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถาม
เป็นเพศชายร้อยละ 59.28 อายุอยู่ระหว่าง 41-45 ร้อยละ 29.00 วุฒิการศึกษาปริญญาโท
ร้อยละ 65.57 ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 16-20 ปี ร้อยละ 49.57 และมีจำนวนนักเรียน
ระหว่าง 121-200 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระบบนิเทศ
ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและ
สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชน การ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รายด้าน

ที่	รายการประเมิน	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านปัจจัย	3.50	0.50	ปานกลาง	3.46	0.65	ปานกลาง
2	ด้านกระบวนการ	3.38	0.73	ปานกลาง	4.55	0.45	มากที่สุด
3	ด้านผลผลิต	3.48	0.50	ปานกลาง	4.52	0.60	มากที่สุด
4	ด้านผลลัพธ์	3.10	0.73	ปานกลาง	3.70	0.50	มาก
5	ด้านข้อมูลย้อนกลับ	3.20	0.50	ปานกลาง	4.60	0.56	มากที่สุด
โดยรวม		3.25	0.60	ปานกลาง	4.50	0.40	มาก

จากตาราง 7 ผลการการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการระบบนิเทศ
ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษารายด้าน พบว่า

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เรียงตามลำดับจาก
มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัย ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาได้แก่ ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 3.48$)
และด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เรียงตามลำดับจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมาได้แก่ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.55$)
และด้านผลผลิต ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาระบบนิเทศ
ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา ด้านปัจจัย

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านปัจจัย		3.50	0.54	ปานกลาง	3.46	0.68	ปานกลาง
1	บุคลากรนิเทศ	3.53	0.54	มาก	4.10	0.50	มาก
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบาย จุดมุ่งหมายและแนวทางในการนิเทศ ภายในที่แน่วแน่ ชัดเจน	3.60	0.54	มาก	3.96	0.60	มาก
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางด้าน วิชาการไม่ใช่ผู้ใช้อำนาจ	3.60	0.60	มาก	4.44	0.84	มาก
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความ แตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมให้ มีการแสดงออกโดยทั่วถึง	3.43	0.50	ปานกลาง	4.35	0.80	มาก
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลา กรของโรงเรียนแต่ละคนได้แสดงออก ในการพัฒนาการสอนของตน	3.54	0.66	มาก	4.15	0.72	มาก
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสสำหรับ ครูในการประชุม พบปะหารือ และ ทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.32	0.55	ปานกลาง	3.80	0.40	มาก
1.6	ผู้รับการนิเทศมีอิสระที่จะคิดริเริ่มและ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติ งาน	3.95	0.65	มาก	4.13	0.73	มาก
1.7	ผู้รับการนิเทศมีการอบรมด้านวิชาชีพ พัฒนาหลักวิชาความรู้ มีความเชื่อมั่น ในการสอน มีประสบการณ์ในการจัดทำ และใช้อุปกรณ์การสอน	3.65	0.49	มาก	4.25	0.70	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2	หลักการนิเทศ	3.48	0.54	ปานกลาง	4.28	0.68	มาก
2.1	มีการใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
2.2	การนิเทศภายใน ดำเนินการในรูปแบบของคณะบุคคลร่วมกันรับผิดชอบ	3.28	0.53	ปานกลาง	4.20	0.45	มาก
2.3	มีการใช้หลักกัลยาณมิตร โดยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู	2.85	0.50	ปานกลาง	4.52	0.70	มากที่สุด
2.4	มีการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง	3.30	0.50	ปานกลาง	4.60	0.65	มากที่สุด
2.5	มีการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนพบปะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์กันและกัน	3.28	0.53	ปานกลาง	4.13	0.45	มาก
2.6	มีการยอมรับซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงบทบาทในฐานะผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนการยอมรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกันด้วย	3.28	0.53	ปานกลาง	4.13	0.45	มาก
3	ทักษะการนิเทศ	3.90	0.45	มาก	4.36	0.69	มาก
3.1	ผู้นิเทศมีทักษะการติดต่อสื่อสารซึ่งช่วยขจัดปัญหาความรู้สึกไม่เชื่อถือ ไม่เชื่อมั่นและไม่เข้าใจต่อกัน	3.90	0.45	มาก	4.14	0.80	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3.2	ผู้นิเทศมีทักษะการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยใช้ความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันสร้าง ความใกล้ชิด ความพึงพอใจให้กับผู้รับ การนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศเกิดการ วิเคราะห์ตนเอง รู้จักยอมรับปัญหา ยอมรับตนเองและผู้อื่น	3.86	0.80	มาก	3.90	0.85	มาก
3.3	ผู้นิเทศมีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรทุกคนรับผิดชอบในการ นำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษา ร่วมกัน	3.88	0.68	มาก	4.55	0.90	มากที่สุด
4	งบประมาณสนับสนุนการนิเทศ	3.46	0.60	ปานกลาง	4.22	0.80	มาก
4.1	การให้อำนาจและความรับผิดชอบ โดยเชิญชวนที่มงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจด้านงบประมาณ	3.44	0.70	ปานกลาง	4.25	0.50	มาก
4.2	การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการ จัดการเรียนการสอนของครู	3.50	0.68	ปานกลาง	4.15	0.48	มาก
	โดยรวม	3.50	0.40	ปานกลาง	4.10	0.35	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศ
การจัดการเรียนรู้ด้านปัจจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.50$)
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านบุคลากรการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$)
และองค์ประกอบด้านหลักการนิเทศ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านทักษะการนิเทศอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านหลักการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$)
และองค์ประกอบด้านงบประมาณสนับสนุนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านกระบวนการ

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านกระบวนการ		3.24	0.84	ปานกลาง	4.25	0.65	มาก
1	การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้	3.35	0.54	ปานกลาง	4.40	0.80	มาก
1.1	มีการตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานนิเทศภายในให้บุคลากรในโรงเรียนรับทราบด้วยกันทุกคน	3.28	0.54	ปานกลาง	4.10	0.80	มาก
1.2	มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ สำนวจความต้องการของครูการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ	3.30	0.58	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
1.3	มีการกำหนดบทบาท / หน้าที่ความรับผิดชอบของครูทุกคนในการดำเนินการนิเทศภายใน	3.40	0.70	ปานกลาง	4.54	0.80	มาก
2	กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.28	0.66	ปานกลาง	4.26	0.60	มาก
2.1	เสริมสร้างภาวะผู้นำ	3.48	0.74	ปานกลาง	4.80	0.50	มาก
2.1.1	ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ให้ครูในโรงเรียน (สมาชิกของ PLC) ร่วมแบ่งปันและเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.1.2	มีการให้ครูทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากกว่างานเดี่ยวและหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเหนือการสื่อสารของกลุ่ม	3.24	0.84	ปานกลาง	4.04	0.80	มาก
2.2	กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
2.2.1	มีการร่วมกันกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ความคาดหวังตามบริบทของโรงเรียน ผู้ปกครอง ครูและผู้บริหาร	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
2.2.2	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาและพฤติกรรมที่ต้องการ	3.24	0.84	ปานกลาง	4.04	0.80	มาก
2.2.3	มีการสร้างข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศกับครูก่อนที่จะได้ดำเนินการนิเทศภายใน	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
2.3	มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้	3.44	0.84	ปานกลาง	4.14	0.80	มาก
2.3.1	มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นอยากจะเรียนรู้และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
2.3.2	มีการกำหนดแนวทางไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติในห้องเรียนให้ดีขึ้น หรือการทบทวนเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.4	ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข	3.20	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
2.4.1	มีการกำหนดปฏิทิน เวลาและสถานที่ในการพบปะ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรบุคคลสำหรับการนิเทศภายใน	3.24	0.84	ปานกลาง	4.04	0.80	มาก
2.4.2	มีการให้โอกาสและระยะเวลาในการวางแผนการเรียนการสอนของครู การสังเกตห้องเรียนของคนอื่น และร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
2.4.3	มีการให้ความสำคัญกับความสามารถของบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน	3.20	0.55	ปานกลาง	4.23	0.60	มาก
2.5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี	3.30	0.50	ปานกลาง	4.32	0.65	มาก
2.5.1	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี และสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
2.5.2	มีการแสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จในเป้าหมายที่ประสบผลสำเร็จร่วมกัน	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
3	การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้	3.26	0.55	ปานกลาง	4.23	0.60	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3.1	มีขั้นตอนการนิเทศตามลำดับ มีระเบียบวิธีการ ตามขอบข่าย การจัดการเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การจัด กระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียน การสอน การวัดผลและประเมินผล	3.24	0.84	ปานกลาง	4.04	0.80	มาก
3.2	มีเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ภายในโดยใช้เทคนิคแบบร่วมมือ ร่วมทำ	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
3.3	มีกิจกรรมการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายใน ได้แก่ ประชุม ปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน สังเกตการ สอนร่วมกัน และเยี่ยมชั้นเรียนของ กันและกันเป็นระยะ ๆ	3.24	0.84	ปานกลาง	4.04	0.80	มาก
4	การกำกับ ติดตาม การนิเทศ การจัดการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือ ในการนิเทศ	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
4.1	บันทึกการประชุม	3.20	0.55	ปานกลาง	4.23	0.60	มาก
4.2	แบบทดสอบ	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
4.3	แบบสังเกตพฤติกรรม	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
4.4	แบบประเมิน	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
4.5	แบบสัมภาษณ์	3.20	0.55	ปานกลาง	4.23	0.60	มาก
5	การประเมินผลการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายใน	3.24	0.84	ปานกลาง	4.04	0.80	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5.1	มีการประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 4 ด้านของครู ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
5.2	มีการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู	3.24	0.84	ปานกลาง	4.04	0.80	มาก
5.3	มีการประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหาร ครู และนักเรียน	3.30	0.50	ปานกลาง	3.80	0.65	มาก
	โดยรวม	3.24	0.84	ปานกลาง	4.04	0.80	มาก
	โดยรวมเฉลี่ย	3.24	0.84	ปานกลาง	4.25	0.65	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ด้านกระบวนการพบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.24$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านการวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านการกำกับ ติดตาม การนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือในการนิเทศ ($\bar{X} = 3.30$) และ องค์ประกอบด้านการกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านการวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.26$) และองค์ประกอบด้านการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านผลผลิต

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านผลผลิต		3.15	0.45	ปานกลาง	3.88	0.82	มาก
1	ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.24	0.84	ปานกลาง	4.04	0.80	มาก
2	ครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นกว่าเดิม	3.10	0.98	ปานกลาง	3.60	0.85	มาก
	โดยรวม	3.15	0.45	ปานกลาง	3.88	0.82	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ด้านผลผลิตพบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.15$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.24$) และครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.04$) และครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาระบบนิเทศ
ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา ด้านผลลัพธ์

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านผลลัพธ์		3.10	0.55	ปานกลาง	4.0	0.70	มาก
1	ผู้บริหารและ ครูมีความ พึงพอใจ ในระบบการนิเทศภายในด้านการ จัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.00	0.85	ปานกลาง	3.58	0.85	มาก
2	นักเรียนมีความพึงพอใจต่อ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู	3.10	0.45	ปานกลาง	4.20	0.50	มาก
	โดยรวม	3.10	0.55	ปานกลาง	4.15	0.50	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
นิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ด้านผลลัพธ์ พบว่า

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.10$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นักเรียนมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ($\bar{X} = 3.10$) และผู้บริหารและ ครูมีความ พึงพอใจในระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นักเรียนมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ($\bar{X} = 4.20$) และผู้บริหารและ ครูมีความ พึงพอใจในระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาระบบนิเทศ
 ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยาย
 โอกาสทางการศึกษา ด้านข้อมูลย้อนกลับ

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านข้อมูลย้อนกลับ							
1	มีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา	3.28	0.80	ปานกลาง	4.23	0.85	มาก
2	มีการรายงานผล	3.20	0.55	ปานกลาง	3.63	0.60	มาก
	โดยรวม	3.20	0.75	ปานกลาง	4.00	0.75	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
 ในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ด้านข้อมูลย้อนกลับ พบว่า
 สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.20$) เรียงตามลำดับจากมาก
 ไปหาน้อย ได้แก่ มีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.28$) และมีการรายงานผล
 อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.20$) ตามลำดับ
 สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เรียงตามลำดับจากมาก
 ไปหาน้อย ได้แก่ มีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) และมีการรายงานผล
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบนิเทศภายใน
 ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์
 หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาถึงความต้องการจำเป็น ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 13 แสดงค่า $PNI_{Modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ที่	รายการประเมิน	ระดับ สภาพปัจจุบัน		ระดับ สภาพที่พึงประสงค์		ลำดับความต้องการ จำเป็น (PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
1	ด้านปัจจัย	3.47	0.50	4.46	0.65	0.28	2
2	ด้านกระบวนการ	3.34	0.73	3.70	0.45	0.10	3
3	ด้านผลผลิต	3.38	0.50	4.42	0.60	0.30	1
4	ด้านผลลัพธ์	3.10	0.73	3.70	0.50	0.19	5
5	ด้านข้อมูลย้อนกลับ	3.20	0.50	4.10	0.56	0.28	2
	โดยรวม	3.20	0.60	4.33	0.40	0.35	

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่า $PNI_{Modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษารายด้านพบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลผลิต ($PNI = 0.30$) ด้านปัจจัยและด้านข้อมูลย้อนกลับ ($PNI = 0.28$) และด้านผลลัพธ์ ($PNI = 0.19$) ตามลำดับ



ตาราง 14 แสดงค่า $PNI_{Modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านปัจจัย

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่พึงประสงค์		ระดับความต้องการจำเป็น (PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
ด้านปัจจัย		3.50	0.40	4.10	0.35	0.17	
1	บุคลากรนิเทศ	3.53	0.54	4.10	0.50	0.16	19
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายจุดมุ่งหมายและแนวทางในการนิเทศภายในที่แน่วแน่ ชัดเจน	3.60	0.54	3.96	0.60	0.10	23
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางด้านวิชาการไม่ใช่ผู้ใช้อำนาจ	3.60	0.60	4.44	0.84	0.23	13
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมให้มีการแสดงออกโดยทั่วถึง	3.43	0.50	4.35	0.80	0.26	8
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนแต่ละคนได้แสดงออกในการพัฒนาการสอนของตน	3.54	0.66	4.15	0.72	0.17	18
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสสำหรับครูในการประชุม พบปะหารือและทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.32	0.55	3.80	0.40	0.14	21
1.6	ผู้รับการนิเทศมีอิสระที่จะคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	3.95	0.65	4.13	0.73	0.04	25

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับ สภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่ พึงประสงค์		ระดับความ ต้องการจำเป็น (PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
1.7	ผู้รับการนิเทศมีการอบรมด้านวิชาชีพ พัฒนาหลักวิชาความรู้ มีความเชื่อมั่น ในการสอน มีประสบการณ์ในการ จัดทำและใช้อุปกรณ์การสอน	3.65	0.49	4.25	0.70	0.16	19
2	มีการใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยการ นิเทศภายในโรงเรียนมีความสอดคล้อง กับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนา ครูและนักเรียน	3.48	0.54	4.28	0.68	0.22	14
2.1	การนิเทศภายใน ดำเนินการในรูปแบบ ของคณะบุคคลร่วมกันรับผิดชอบ	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
2.2	มีการใช้หลักกัลยาณมิตร โดยสร้าง บรรยากาศที่เป็นกันเอง และสร้าง ความ เข้าใจอันดีต่อกันในการ ช่วยเหลือครู	3.28	0.53	4.20	0.45	0.28	9
2.3	มีการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการ วิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง	2.85	0.50	4.52	0.70	0.58	1
2.4	มีการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ โดยให้ บุคลากรในโรงเรียนพบปะปรึกษาและ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและ ประสบการณ์กันและกัน	3.30	0.50	4.60	0.65	0.39	2

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับ สภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่ พึงประสงค์		ระดับความ ต้องการจำเป็น (PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
2.5	มีการยอมรับซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงบทบาทในฐานะผู้นำ และผู้ตาม ตลอดจนการยอมรับ รับผิดชอบต่อผลงานร่วมกันด้วย	3.28	0.53	4.13	0.45	0.25	11
2.6	มีการใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยการ นิเทศภายในโรงเรียนมีความสอดคล้อง กับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนา ครูและนักเรียน	3.28	0.53	4.13	0.45	0.25	11
3	ทักษะการนิเทศ	3.90	0.45	4.36	0.69	0.11	22
3.1	ผู้นิเทศมีทักษะการติดต่อสื่อสารซึ่ง ช่วยจัดปัญหาความรู้สึกไม่เชื่อถือ ไม่เชื่อมั่นและไม่เชื่อใจต่อกัน	3.90	0.45	4.14	0.80	0.06	24
3.2	ผู้นิเทศมีทักษะการเสริมสร้าง แรงจูงใจ โดยใช้ความมีปฏิสัมพันธ์ต่อ กันสร้างความใกล้ชิด ความพึงพอใจ ให้กับผู้รับการนิเทศ ให้ผู้รับการ นิเทศเกิดการวิเคราะห์ตนเอง รู้จัก ยอมรับปัญหา ยอมรับตนเองและ ผู้อื่น	3.86	0.80	3.90	0.85	0.01	26
3.3	ผู้นิเทศมีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรทุกคนรับผิดชอบใน การนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐาน การศึกษาาร่วมกัน	3.88	0.68	4.55	0.90	0.17	18

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่พึงประสงค์		ระดับความต้องการจำเป็น (PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
4	งบประมาณสนับสนุนการนิเทศ	3.46	0.60	4.22	0.80	0.21	15
4.1	การให้อำนาจและความรับผิดชอบโดยเชิญชวนทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านงบประมาณ	3.44	0.70	4.25	0.50	0.23	13
4.2	การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู	3.50	0.68	4.15	0.48	0.18	17
	โดยรวม	3.50	0.40	4.10	0.35	0.17	

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านปัจจัย พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง ($PNI_{Modified} = 0.58$) มากที่สุด รองลงมาคือมีการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนพบปะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์กันและกัน ($PNI_{Modified} = 0.39$) และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมให้มีการแสดงออกโดยทั่วถึง ($PNI_{Modified} = 0.26$) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่า $PNI_{Modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายใน
ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา ด้านกระบวนการ

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่พึงประสงค์		ระดับความต้องการจำเป็น (PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
ด้านกระบวนการ		3.24	0.84	4.25	0.65	0.26	
1	การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน	3.35	0.54	4.25	0.65	0.26	10
1.1	มีการตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานนิเทศภายในให้บุคลากรในโรงเรียนรับทราบด้วยกันทุกคน	3.28	0.54	4.40	0.80	0.34	5
1.2	มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ	3.30	0.58	4.10	0.80	0.24	12
1.3	มีการกำหนดบทบาท/หน้าที่ความรับผิดชอบของครูทุกคนในการดำเนินการนิเทศภายใน	3.40	0.70	3.80	0.65	0.11	22
2	กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.28	0.66	4.26	0.60	0.29	8
2.1	เสริมสร้างภาวะผู้นำ	3.48	0.74	4.80	0.50	0.37	3

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่พึงประสงค์		ระดับความต้องการจำเป็น (PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
2.1.1	ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ให้ครูในโรงเรียน (สมาชิกของ PLC) ร่วมแบ่งปันและเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
2.1.2	มีการให้ครูทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากกว่างานเดี่ยวและหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเหนือการสื่อสารของกลุ่ม	3.24	0.84	4.04	0.80	0.24	12
2.2	กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
2.2.1	มีการร่วมกันกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ความคาดหวังตามบริบทของโรงเรียน ผู้ปกครอง ครูและผู้บริหาร	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
2.2.2	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาและพฤติกรรมที่ต้องการ	3.24	0.84	4.04	0.80	0.15	20
2.2.3	มีการสร้างข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศกับครูก่อนที่จะได้ดำเนินการนิเทศภายใน	3.30	0.50	3.80	0.65	0.17	18
2.3	มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้	3.44	0.84	4.14	0.80	0.20	
2.3.1	มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นอยากจะเรียนรู้และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่พึงประสงค์		ระดับความต้องการจำเป็น (PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
2.3.2	มีการกำหนดแนวทางไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติในห้องเรียนให้ดีขึ้น หรือการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
2.4	ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข	3.20	0.50	3.80	0.65	0.18	17
2.4.1	มีการกำหนดปฏิทิน เวลาและสถานที่ในการพบปะ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และทรัพยากรบุคคล สำหรับการนิเทศภายใน	3.24	0.84	4.04	0.80	0.24	12
2.4.2	มีการให้โอกาสและระยะเวลาในการวางแผนการเรียนการสอนของครู การสังเกตห้องเรียนของคนอื่น และร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
2.4.3	มีการให้ความสำคัญกับความสามารถของบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน	3.20	0.55	4.23	0.60	0.32	6
2.5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
2.5.1	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี และสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
2.5.2	มีการแสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จในเป้าหมายที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับ สภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่ พึงประสงค์		ระดับความ ต้องการจำเป็น (PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
3.	การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ภายในตามแผนที่วางไว้	3.26	0.55	4.23	0.60	0.29	8
3.1	มีขั้นตอนการนิเทศตามลำดับมีระเบียบ วิธีการ ตามขอบข่ายการจัดการเรียนรู้4 ด้านได้แก่การวิเคราะห์หลักสูตร การจัด กระบวนการเรียนรู้สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล	3.24	0.84	4.04	0.80	0.24	12
3.2	มีเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน โดยใช้เทคนิคแบบร่วมคิดร่วมทำ	3.30	0.50	3.80	3.80	0.15	20
3.3	มีกิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ประชุมปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน สังเกตการสอนร่วมกัน และ เยี่ยมชั้น เรียนของกันและกันเป็นระยะๆ	3.24	0.84	4.04	4.04	0.24	12
4	การกำกับ ติดตาม การนิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายในโดยใช้เครื่องมือในการ นิเทศภายใน	3.30	0.50	3.80	3.80	0.15	20
4.1	บันทึกการประชุม	3.20	0.55	4.23	4.23	0.31	7
4.2	แบบทดสอบ	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
4.3	แบบสังเกตพฤติกรรม	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
4.4	แบบประเมิน	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
4.5	แบบสัมภาษณ์	3.20	0.55	4.23	0.60	0.31	7

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่พึงประสงค์		ระดับความต้องการจำเป็น (PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
5	การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน	3.24	0.84	4.04	0.80	0.24	12
5.1	มีการประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 4 ด้าน ของครู ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
5.2	มีการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู	3.24	0.84	4.04	0.80	0.24	12
5.3	มีการประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหารครู และนักเรียน	3.30	0.50	3.80	0.65	0.15	20
	โดยรวม	3.24	0.84	4.25	0.65	0.31	1

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านกระบวนการ พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เสริมสร้างภาวะผู้นำ ($PNI_{Modified} = 0.36$) มากที่สุด รองลงมาคือมีการตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานนิเทศภายในให้บุคลากรในโรงเรียนรับทราบด้วยกันทุกคน ($PNI_{Modified} = 0.34$) และมีการให้ความสำคัญกับความสามารของบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.32$) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่า $PNI_{Modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านผลผลิต

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่พึงประสงค์		ระดับความต้องการจำเป็น (PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
ด้านผลผลิต		3.15	0.45	3.88	0.82	0.23	5
1	ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน	3.24	0.84	4.04	0.80	0.24	12
2	ครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นกว่าเดิม	3.10	0.98	3.60	0.85	0.16	17
	โดยรวม	3.15	0.45	3.88	0.82	0.23	5

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านผลผลิต พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้าน ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.24$) มากที่สุด และครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ($PNI_{Modified} = 0.16$)

ตาราง 17 แสดงค่า $PNI_{Modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านผลลัพธ์

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่พึงประสงค์		ระดับความต้องการจำเป็น(PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
ด้านผลลัพธ์		3.10	0.70	4.15	0.70	0.33	3
1	ผู้บริหารและ ครูมีความ พึงพอใจในระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน	3.00	0.85	3.58	0.85	0.19	16
2	นักเรียนมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู	3.10	0.45	4.20	0.50	0.35	4
	โดยรวม	3.10	0.55	4.15	0.50	0.33	3

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านผลลัพธ์ พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ($PNI_{Modified} = 0.35$)มากที่สุด และผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.19$)

ตาราง 18 แสดงค่า $PNI_{Modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านข้อมูลย้อนกลับ

ที่	องค์ประกอบ	ระดับสภาพปัจจุบัน		ระดับสภาพที่พึงประสงค์		ระดับความต้องการจำเป็น(PNI)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	I-D/D	ลำดับที่
	ด้านข้อมูลย้อนกลับ	3.20	0.75	4.00	0.75	0.25	
1	มีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา	3.28	0.80	4.23	0.85	0.28	9
2	มีการรายงานผล	3.20	0.55	3.63	0.60	0.10	23
	โดยรวม	3.20	0.75	4.00	0.75	0.25	

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านข้อมูลย้อนกลับ พบว่า มีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา ($PNI_{Modified} = 0.28$) มากที่สุด และมีการรายงานผล ($PNI_{Modified} = 0.10$)

ระยะที่ 3 การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิถีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดูงานวิธีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จังหวัดบุรีรัมย์ และโรงเรียนกุดโดนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยการสังเกต ศึกษาเอกสารหลักฐานและสัมภาษณ์จากครูใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนหัวหน้าที่ครูวิชาการโรงเรียนทั้งสองโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่
- 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำ
- ครูใหญ่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“...ครูทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของแต่ละเรื่อง ที่เป็นจุดเด่นของแต่ละคนแต่ละชั้น ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับจุดที่พัฒนา....”

ผู้อำนวยการโรงเรียนกุตโดนวิทยาคม

“...แต่ละช่วงชั้นจะมีครูหัวหน้าสายชั้นเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมี ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน เพราะที่เหลือกก็เป็นครูที่ใหม่มีประสบการณ์น้อยไม่สามารถ....”

2) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

ครูใหญ่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“...ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนต้องนำไปตระหนักอยู่เสมอ ของครูแต่ละคน เหมือนอัตลักษณ์ประจำสถานศึกษา เช่น เน้นการอ่านออกเขียนได้ ทุกคนต้องทำให้ ได้....”

ผู้อำนวยการโรงเรียนกุตโดนวิทยาคม

“...บางครั้งวิสัยทัศน์ร่วมไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้เพราะต้องทำตาม นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดันสังกัด....”

3) มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้

หัวหน้าครูวิชาการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“...สิ่งที่ขาดไม่ได้ในการจะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาคือ จัดตามหลักสูตรสถานศึกษา สถานการณ์ปัญหาปัจจุบัน การดำรงชีวิตในท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน วิถีชีวิตชุมชน วิสัยทัศน์ร่วม ทักษะชีวิต เป็นต้น ทุกห้องเรียนต้องมี....”

หัวหน้าครูวิชาการโรงเรียนกุตโดนวิทยาคม

“...เน้นคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและ ทักษะชีวิตและการทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบาย เช่น กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้....”

4) ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข

ครูใหญ่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“...สื่อเรามีเพียงพอ เพราะต้องพิจารณาเป็นเรื่องสำคัญ ครูจะไม่มีปัญหา เรื่องการสนับสนุนในเรื่องเหล่านี้ ไม่เช่นนั้นครูจะทำการเรียนการสอนไม่ได้”

ผู้อำนวยการโรงเรียนกุตโดนวิทยาคม

“...จัดสรรงบประมาณได้ตามที่งบประมาณมีมา บางครั้งอาจขาดแคลน และได้เพิ่มตามนโยบายที่เป็นจุดเน้นนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ บ้างเป็นบางครั้ง”

5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล

ครูผู้สอนโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“...กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของครูแต่ละบุคคล จะทำเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน แต่ก็เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถและทำงานเป็นทีม ส่งเสริมขวัญกำลังใจหมายรางวัลและค่าตอบแทนเป็นบางโอกาสด้วย”

ครูผู้สอนโรงเรียนกุดโดนวิทยาคม

“... จัดในโอกาสที่มีงานกิจกรรมศิลปหัตถกรรมนักเรียนประจำปี ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระดับกลุ่มสถานศึกษาจัดและกิจกรรมที่หน่วยงานอื่นจัดเป็นบางโอกาสและโอกาสส่งผลงานเข้ารับการแข่งขันในการประกวด เป็นบางโอกาส แต่ใช้งบประมาณมาก”

2. ด้านปัจจัย

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

“...ในการนิเทศแต่ละครั้งแต่ละภาคเรียน โรงเรียนจะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดแนวทางในการนิเทศสถานศึกษาและจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เน้นที่ห้องเรียน รวมทั้งกำหนดเป้าหมายและมีแผนนิเทศที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจนมาก ...”

หัวหน้าครูวิชาการสถานศึกษา

“...บางครั้งต้องอาศัยการสะท้อนผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสำคัญมาก ต้องดูนโยบาย สภาพปัจจุบัน และสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิด และยังมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสภาพปัญหาของครูที่ต้องการปรับปรุงด้วย...”

หัวหน้าครูวิชาการ

“...การนิเทศครูผู้สอนแต่ละครั้ง สิ่งที่สำคัญจะต้องต่อเนื่องจากสภาพปัญหาเดิมที่พบและต้องมีนวัตกรรมช่วยครูแบบมีส่วนร่วม และให้เขามีความรู้สึว่าเป็นวิธีการของเขาและเขามีวิธีพัฒนาเอง...”

ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเลิศ

“...ต้องนิเทศที่ละเอียดและที่ละเอียดเพราะถ้าพูดหลายเรื่อง จะสับสน ดังนั้นครูผู้นิเทศจะต้องบอกว่า วันนี้จะมานิเทศเรื่องอะไรแล้วเราก็ทำ PLC ในเรื่องนั้น ...”

โดยสรุประบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้นิเทศของโรงเรียนกุดโดนวิทยาคมและโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา มีการใช้หลักการทำงานอย่างเป็นระบบโดยใช้ 5 Ms ได้แก่ Man Money Management Moral and Material ซึ่งก็ผลผสานกับ

ปัจจัยในการจัดการศึกษาของทุกโรงเรียน ทุกวิธีมาประกอบกับปัจจัยสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ อันได้แก่ ต้องมีบุคลากร มีหลักการนิเทศ มีทักษะการนิเทศ มีงบประมาณ มีเครื่องมือที่สำคัญ

3. ด้านกระบวนการ

ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศโลนวิทยาคม

“...ที่นี่ใช้วิธีการนิเทศแบบเป็นทีม ตามจุดเน้นแต่ละครั้ง และทีมจะต้องรู้และเข้าใจวิธีการ การสื่อสารและพูดไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับมอบหมาย หัวหน้าครูวิชาการ หัวหน้าสายชั้น ก่อนนิเทศต้องประชุมก่อนเพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกัน ต้องเข้าใจและมีความรู้ความเข้าใจตรงกันในการสื่อสารกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู...”

หัวหน้าครูวิชาการโรงเรียน

“...มีการนิเทศหลายลักษณะ แต่เรื่องที่เราให้ความสำคัญคือ นิเทศชั้นเรียน นิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเราเน้นเสริมสร้างภาวะผู้นำ กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไขและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี นิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้แต่ละเรื่องที่เป็นจุดอ่อนหรือจุดพัฒนา ประเด็นนี้ต้องต่อเนื่องและมีนวัตกรรมพัฒนาครูโดยทำตามกลยุทธ์การนิเทศ ทำตามแผนที่วางไว้ เน้นร่วมคิดร่วมทำ ...”

ครูผู้สอนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเลิศ

“...นอกจากครูแต่ละคนจะมีวิธีปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าครูวิชาการจะให้นาวิธีปฏิบัติที่ดีมาแลกเปลี่ยนร่วมกันทุกเดือน ที่เชิญเป็นทีมนิเทศและนอกจากนั้นยังมีผู้ทรงคุณวุฒิด้วย ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละเรื่องที่ต้องการนิเทศ โดยจะต้องทำความเข้าใจก่อนดำเนินการนิเทศ...”

ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเลิศ

“... เราจะมีการนิเทศแบบบูรณาการหรือสถานการณ์ ยืดหยุ่นได้ ปรับได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องสะท้อนผลการสอนให้ด้วย เพราะครูผู้นิเทศจะช่วยให้คำแนะนำที่ดีอยู่แล้ว ผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่จำเป็น ที่สำคัญจะต้องมีการประชุมหลังสังเกตชั้นเรียนด้วยทุกครั้ง ...”

โดยสรุปการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาและโรงเรียนกุศโลนวิทยาคม มีวิธีดำเนินการด้านกระบวนการนิเทศ กล่าวคือ มีการนิเทศชั้นเรียน นิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเราเน้นเสริมสร้างภาวะผู้นำ กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไขและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี นิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้แต่ละเรื่องที่เป็นจุดอ่อนหรือจุดพัฒนา ดำเนินการนิเทศเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ วิธีการ เครื่องมือ และการสรุปรายงานซึ่งไม่แตกต่างกัน

4. ด้านผลผลิต

ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“... เราทำตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ไม่ได้คิดอยากทำก็ทำ แต่เรามีแผนเป็นปีการศึกษาและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ครูทุกคนต้องทำได้ จึงมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ที่นี้ หัวหน้าครูวิชาการ และครูผู้สอนต้องมีเครือข่ายวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นครูในต่างสังกัด หรือ เครือข่ายผู้ปกครอง ตลอดจนศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จ เพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนกุตโดนวิทยาคม

“...เราจะนิเทศการจัดการเรียนรู้ เรากำหนดเรื่อง แต่ละปีการศึกษา เริ่มต้นที่เรื่องหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้สื่อการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนสำหรับครู เทคนิคหรือวิธีการสอน การแก้ไขปัญหาแต่ละเรื่องที่เป็นประเด็นหรือ จุดอ่อน แต่ละปีการศึกษา มีกิจกรรมสำคัญ คือ 1. กำหนดเป้าหมาย 2. วางแผนด้วยความร่วมมือ เพื่อความสำเร็จ 3. กำหนดความคาดหวัง 4. เริ่มจากจุดเล็ก ๆ 5. ศึกษาและใช้ข้อมูล 6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้วางแผนและ 7. สะท้อนผลการปฏิบัติงาน...”

หัวหน้าวิชาการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“...ลักษณะของเนื้อหาวิชาการในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เทคนิคหรือ วิธีการสอน ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้และเข้าใจบ้างและเคยมีประสบการณ์มาก่อนแล้ว นอกจากนั้นก็เรื่องใหม่ ๆ ที่เป็นที่สนใจหรือแนวทางที่ครู ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจ ความเคลื่อนไหวทางการศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญและรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เน้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสอน...”

ครูผู้สอนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเลิศ

“...จะเน้นไปที่วิธีการจัดการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา โดยเฉพาะด้านเทคนิค การนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำส่วนกระบวนการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เราจะพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไขแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี ทั้งนี้อาจมีการนำเสนอผลงานเป็นแต่ละปีการศึกษา...”

ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเลิศ

“...ในระดับประถมศึกษาการนิเทศความรู้วิชาการ อาจไม่จำเป็นมาก แต่ที่จำเป็นคือ วิธีการ สื่อเครื่องมือ การวัดผลประเมินนี้ แต่ก็มีติดตามผลการนิเทศทุกปี การศึกษา ...”

โดยสรุปการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาและโรงเรียนกุศโลทยานิเทศฯ มีวิธีดำเนินการพัฒนาวิชาชีพจนเป็นวัฒนธรรมตามความเชื่อของผู้ในเทศแต่ละโรงเรียน แต่ก็คล้ายกันมาก ได้แก่

1. กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้
 - 1.1 กำหนดเป้าหมายอยู่ที่ชั้นเรียน
 - 1.2 วางแผนด้วยความร่วมมือเพื่อความสำเร็จแผนนิเทศเป็นปีการศึกษา
 - 1.3 กำหนดความคาดหวังกำหนดเป็นรายปี ติดตามดูความก้าวหน้า
 - 1.4 เริ่มจากจุดเล็กๆในแต่ละปัญหาของแต่ละชั้นเรียน
 - 1.5 ศึกษาและใช้ข้อมูลสารสนเทศด้านวิชาการ
 - 1.6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วางแผนมีการทบทวนแผนเป็นทีมทำ
 - 1.7 สะท้อนผลการปฏิบัติงานเน้นเรื่องการเรียนรู้การสอนเป็นสำคัญ
2. การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้
 - 2.1 ตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน
 - 2.2 กำหนดบทบาท / หน้าที่เน้นตอนสะท้อนหลังสอนของระบบ PLC
3. ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ
4. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 4.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำให้เป็นผู้นำแต่ละเรื่อง
 - 4.2 กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมวิสัยทัศน์ในเรื่องที่เป็นปัญหา
 - 4.3 มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้นำไปปรับการสอน
 - 4.4 ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไขต้องดูคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 4.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี จะกลายเป็นนวัตกรรมของแต่ละคน
5. การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้มีสรุปทุกสิ้นปีการศึกษา

โดยสรุป การปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาและโรงเรียนกุศโลทยานิเทศฯ ด้านผลผลิต มีวิธีดำเนินการ 2 เรื่อง สำคัญ คือ ครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม แต่นิยามน่าจะหมายถึง ครูผู้สอนมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่า

5. ด้านผลลัพธ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดโดนวิทยาคม

“... มีสองประเด็นสำคัญของผลผลิตการนิเทศการจัดการเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจของครูและนักเรียน ต่อผู้นิเทศ ต่อครูผู้สอนและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูเป็นสำคัญมาก คือ ไม่ได้ทำแบบถูกบังคับ...”

ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“...ผลการนิเทศจะดูที่ผล ผลเป็นอย่างไรต้องรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ นิเทศมีมากมายที่เป็นเอกสาร ได้แก่ แบบประเมิน แบบสังเกตการณ์สอน แบบทดสอบนักเรียน การใช้ สื่อการสอนหรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ไปแนะนำให้สถานศึกษาได้ใช้กับนักเรียนที่ประกอบหลักสูตรการเรียนการสอน ฯลฯ ทั้งนี้ผลผลิตของการนิเทศ โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเน้นร่วมคิดร่วมทำ เน้นกัลยาณมิตรและทำงานเป็นทีมด้วย...”

หัวหน้าครูวิชาการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“...สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผลผลิตของการนิเทศ คือ ความพึงพอใจของผู้เรียนที่จะสะท้อนผลการสอนของครู ...”

หัวหน้าครูวิชาการโรงเรียนกุดโดนวิทยาคม

“.... ดูที่คุณภาพของผู้เรียนตามหลักสูตรเท่านั้น และต้องมีเครื่องมือแต่ละประเภทคอยวัดและเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน...”

ครูผู้สอนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเลิศโรงเรียนกุดโดนวิทยาคม

“...ครูแต่ละคน หรือแต่ละทีม แต่ละชั้น หรือช่วงชั้น หรือคณะทำงานแต่ละคนต้องตระหนักและคิดอยู่เสมอว่า เราจะตอบคำถามสำคัญของการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างไร นั่นคือ ครูต้องการให้นักเรียนรู้อะไร รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนเรียนรู้แล้ว ถ้าเขายังไม่ได้เรียนรู้ต้องทำอย่างไร และถ้าเขาเรียนรู้แล้วเราจะทำอย่างไรต่อ...”

ครูผู้สอนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเลิศโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

โรงเรียนเรามีแนวปฏิบัติเรื่องผลผลิตของการนิเทศจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน ดังนี้

“...1. ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม...”

โดยสรุปการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาและโรงเรียนกุดโดนวิทยาคม ด้านผลลัพธ์มีวิธีดำเนินการ 2 เรื่อง สำคัญ คือ ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน

โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

6. ด้านข้อมูลย้อนกลับ

ผู้อำนวยการโรงเรียนกุตโดนวิทยาคมและครูใหญ่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“...ตัวบ่งชี้สำคัญของระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ คือ การประเมินผลคุณภาพของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เช่น ความรู้ความสามารถของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศแต่ละครั้ง นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญมากที่จะสะท้อนเป็นข้อมูลสำคัญ ได้แก่ การนำคุณภาพของผู้เรียนมาปรับปรุงวิธีดำเนินการจัดการเรียนรู้ และมีการสะท้อนผลความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน ส่วนการรายงาน อาจจะยังไม่จำเป็นเพราะมีการดำเนินการภายในโรงเรียนเท่านั้น ...”

หัวหน้าครูวิชาการโรงเรียนกุตโดนวิทยาคมและครูใหญ่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“...การสังเกตการสอนต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจะต้องดำเนินการ สิ่งที่จะเป็นข้อมูลในการสะท้อนกลับมายังคุณภาพการสอนของครู ทั้งนี้ต้องปรับวิธีการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ...”

ครูผู้สอนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเลิศโรงเรียนกุตโดนวิทยาคมและครูใหญ่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

“...ข้อมูลย้อนกลับของการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่โรงเรียนเน้นการปรับปรุงและการสะท้อนผลการเรียนการสอนของครูเป็นหลักและการสรุปรายงานผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อที่จะสะท้อนผลถึงการคุณภาพของผู้เรียน...”

โดยสรุประบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา และโรงเรียนกุตโดนวิทยาคมด้านข้อมูลย้อนกลับมีวิธีดำเนินการด้านข้อมูลย้อนกลับกล่าวคือ ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลที่ได้จากกระบวนการผลิต ผลลัพธ์ มาเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาวิธีการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ของครู และคุณภาพของผู้เรียน ส่วนการรายงานผลยังไม่จำเป็นที่จะต้องนำมาปฏิบัติ แต่ควรเน้นการสะท้อนผลการเรียนการสอนมากกว่า ...”

สิ่งที่ได้จากการศึกษาดูงานวิธีปฏิบัติที่ดีด้านระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาและโรงเรียนกุตโดนวิทยาคมพบว่า ด้านปัจจัย มีความเหมาะสมและความหมายของของนิยามคำศัพท์เหมือนกัน ด้านกระบวนการ มีความเหมาะสมและความหมายของของนิยามคำศัพท์เหมือนกัน ด้านผลผลิต นอกจากความรู้ความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้องแล้ว น่าจะเป็นครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ มากกว่า ด้านผลลัพธ์ นอกจากความพึงพอใจต่อระบบการนิเทศแล้วไม่น่าจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น แต่น่าจะทำให้ครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่า และด้านข้อมูลย้อนกลับ ไม่น่าจะมีการรายงาน แต่ควรเป็นการสะท้อนผลมากกว่า สามารถนำมาสรุปได้ดังตาราง 19 ดังนี้

ตาราง 19 แสดงผลการปรับปรุงองค์ประกอบของระบบการนิเทศฯ จากการศึกษาดูงานวิธีปฏิบัติที่ดี

ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้		การศึกษา Best Practice	สังเคราะห์
1	องค์ประกอบของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่		
	1 เสริมสร้างภาวะผู้นำ	ให้ครูแสดงความสามารถ	ต่างที่วิธีปฏิบัติ
	2 กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	ทำงานเป็นทีมแต่ละเรื่อง	คล้ายกัน
	3 มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้ การเรียนรู้	ปรับตัวตามปัญหา สถานการณ์เป็นหลัก	ไม่ได้ตรวจสอบ
	4 ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข	ทุกเรื่องไม่ขาดแคลนสื่อ	ต่างวิธีปฏิบัติ
	5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี ของแต่ละบุคคล	เป็นการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์หลังเลิกงาน	ความหมาย เดียวกัน
2	ด้านปัจจัย ประกอบด้วย		
2.1	บุคลากรนิเทศ		
	1 ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา/รอง	ไม่แตกต่าง
	2 ครู	ครู	ไม่แตกต่าง
2.2	หลักการนิเทศ	ใช้หลักการเยี่ยมชั้นเรียน	
	1 หลักการมีส่วนร่วม	ทำงานเป็นทีม	ไม่แตกต่าง
	2 หลักกัลยาณมิตร	สะท้อนเชิงบวกมากกว่า	ไม่แตกต่าง
	3 หลักมนุษยสัมพันธ์	เสมือนญาติ	ไม่แตกต่าง
2.3	ทักษะการนิเทศ	สะท้อนด้วยการสังเกต	
	1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร	พูดสื่อสารในที่ประชุมครู	ไม่แตกต่าง
	2 ทักษะการเสริมสร้างแรงจูงใจ	การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง	ไม่แตกต่าง
	3 ทักษะการทำงานเป็นทีม	ระบบชั้นเรียน	ไม่แตกต่าง

ตาราง 19 (ต่อ)

ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้		การศึกษา Best Practice	สังเคราะห์
2.4	งบประมาณสนับสนุนการนิเทศ	ใช้งบตามจุดเน้นโรงเรียน	
2.5	เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน		
	1 แบบบันทึกการประชุม	ทุกคนมีแบบบันทึกประชุม	ไม่แตกต่าง
	2 แบบทดสอบ	ไม่มีทดสอบครู/พัฒนา	ไม่แตกต่าง
	3 แบบสังเกตพฤติกรรม	สังเกตการสอน	ไม่แตกต่าง
	4 แบบประเมิน	ประเมินตนเองและเพื่อน	ไม่แตกต่าง
3	ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย		
3.1	กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้		
	1 กำหนดเป้าหมาย	เป้าหมายร่วมกัน	ไม่แตกต่าง
	2 วางแผนด้วยความร่วมมือเพื่อความสำเร็จ	ออกแบบเป้าหมาย	ไม่แตกต่าง
	3 กำหนดความคาดหวัง	พฤติกรรมผู้เรียน	ไม่แตกต่าง
	4 เริ่มจากจุดเล็กๆ	แก้ทีละประเด็น	ไม่แตกต่าง
	5 ศึกษาและใช้ข้อมูล	เน้นผลพัฒนาผู้เรียน	ไม่แตกต่าง
	6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และวางแผน	วางแผนร่วมกัน	คล้ายกันดูที่วิธีทำ
	7 สะท้อนผลการปฏิบัติงาน	สะท้อนการสอน	ไม่แตกต่าง
3.2	การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้		
	1 ตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน	ดูทีละเรื่องที่เป็นเป้าหมายของปัญหา	คล้ายกันดูที่วิธีทำ
	2 กำหนดบทบาท / หน้าที่	ผู้สังเกตและผู้สอน	ไม่แตกต่าง
3.3	ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ	ให้ทำงานเป็นทีมช่วงชั้นหรือชั้นใกล้เคียง	ไม่แตกต่าง
3.4	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		
	1 เสริมสร้างภาวะผู้นำ	ให้คิดคนละเรื่อง	คล้ายกันดูที่วิธีทำ
	2 กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	คิดเป้าหมาย	ไม่แตกต่าง

ตาราง 19 (ต่อ)

ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้		การศึกษา Best Practice	สังเคราะห์
3	มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้	ครูนำไปปรับการสอน	ไม่แตกต่าง
4	ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข	ส่งเสริมสนับสนุนครู	ไม่แตกต่าง
5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี	นวัตกรรมครูที่เกิด	คล้ายกันดูที่วิธีทำ
3.5	การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้	สะท้อนผลการนิเทศ	ผู้บริหารและ วิชาการ
3.6	การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้		
1	ประเมินความรู้ ความเข้าใจ	ทุกคนต้องเข้าใจ	เหมือนกัน
2	ประเมินผลการใช้ระบบนิเทศโดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	กระบวนการ PLC มี ปัญหาอะไรหรือไม่	อยู่ที่ทำจริง
3	ประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหาร และครู	นักเรียนพึงพอใจ	
4	ด้านผลผลิต ได้แก่		
1	ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดย ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้บริหารและครูใช้วิธี PLC ในการบริหารงานวิชาการ	คล้ายกันดูที่วิธี ทำ
2	ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น กว่าเดิม	การจัดการเรียนรู้เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	แตกต่าง/ เพิ่มเติม
5	ด้านผลลัพธ์ ได้แก่	คล้ายกันดูที่วิธีทำ	
1	ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดย ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	การประเมินความพึงพอใจ	ไม่แตกต่าง
2	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	การเรียนรู้ของผู้เรียน	ไม่แตกต่าง
6	ด้านข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่		
1	การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา	ปรับการสอน	ไม่แตกต่าง
2	การรายงานผล	ยังไม่จำเป็น	น่าจะเป็น สะท้อนผล

จากตาราง 19 ผลการศึกษาผลงานวิธีปฏิบัติที่ดีด้านระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาและโรงเรียนกุตโดนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ครูใหญ่และผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าครูวิชาการทุกด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเหมือนกัน ในด้านปัจจัย คล้ายกัน ด้านกระบวนการเหมือนกัน ด้านผลผลิต เหมือนกัน ด้านผลลัพธ์ เหมือนกัน ด้านข้อมูลย้อนกลับ ที่แตกต่างกันมากที่ควรนำมาปรับปรุงองค์ประกอบย่อยของระบบเกี่ยวกับตัวชี้วัด ควรเพิ่มคำว่า การสะท้อนผลด้วย นอกนั้นสอดคล้องและคงไว้เหมือนเดิม

ตอนที่ 2 การยกร่างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามาใช้ประกอบกับองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice) มาพิจารณายกร่างระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน

ด้านปัจจัยนำเข้า 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. บุคลากรนิเทศ
2. หลักการนิเทศ
3. ทักษะการนิเทศ
4. งบประมาณสนับสนุน
5. เครื่องมือนิเทศ

ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้
2. การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้
3. ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ
4. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้
6. การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้

ด้านผลผลิต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ด้านผลลัพธ์

1. ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ด้านข้อมูลย้อนกลับ

1. การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา

2. การรายงานผล

ส่วนที่ 2 ตัวบ่งชี้ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแสดงรายละเอียดของตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำ

1.2 กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

1.3 มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้

1.4 ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข

1.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล

2. ด้านปัจจัย ประกอบด้วย

2.1 บุคลากรนิเทศ

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 ครู

2.2 หลักการนิเทศ

2.2.1 หลักการมีส่วนร่วม

2.2.2 หลักกัลยาณมิตร

2.2.3 หลักมนุษยสัมพันธ์

2.3 ทักษะการนิเทศ

2.3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร

2.3.2 ทักษะการเสริมสร้างแรงจูงใจ

2.3.3 ทักษะการทำงานเป็นทีม

2.4 งบประมาณสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์และ
สิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการสอนของครู

2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ

2.5.1 แบบบันทึกการประชุม

2.5.2 แบบทดสอบ

2.5.3 แบบสังเกตพฤติกรรม

2.5.4 แบบประเมิน

3. ด้านกระบวนการ

3.1 กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้

3.1.1 กำหนดเป้าหมาย

3.1.2 วางแผนด้วยความร่วมมือเพื่อความสำเร็จ

3.1.3 กำหนดความคาดหวัง

3.1.4 เริ่มจากจุดเล็ก ๆ

3.1.5 ศึกษาและใช้ข้อมูล

3.1.6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วางแผน

3.1.7 สะท้อนผลการปฏิบัติงาน

3.2 การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้

3.2.1 ตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน

3.2.2 กำหนดบทบาท/หน้าที่

3.3 ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ

3.4 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.4.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำ

3.4.2 กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

3.4.3 มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้

3.4.4 ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข

3.4.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี

3.5 การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้

3.6 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน

3.6.1 ประเมินความรู้ ความเข้าใจ

3.6.2 ประเมินผลการใช้ระบบนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ

3.6.3 ประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหารและครู

ด้านผลผลิต

1. ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม (ครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ)

ด้านผลลัพธ์

1. ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

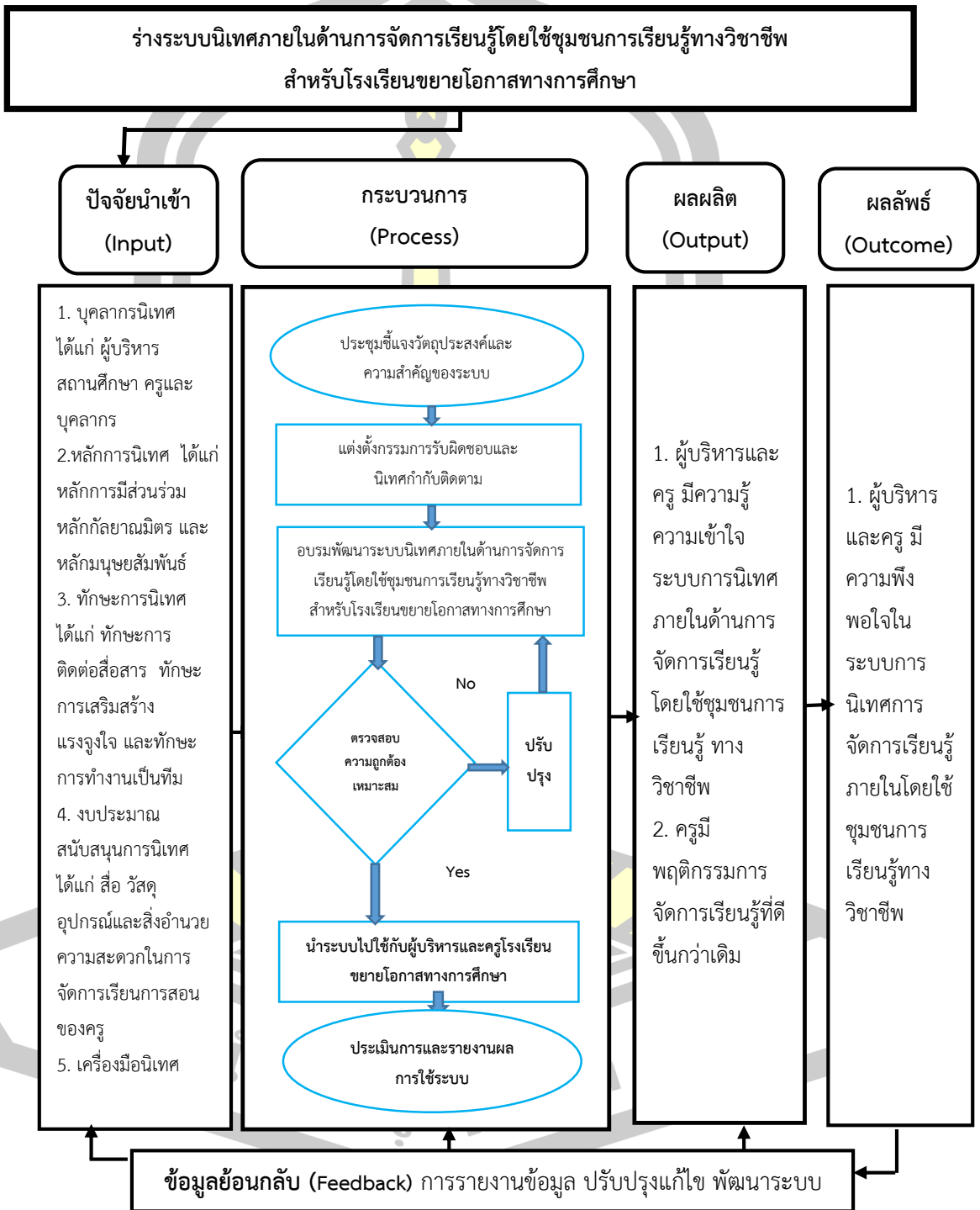
ด้านข้อมูลย้อนกลับ

1. การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา

2. การรายงานผล (สะท้อนผล)

จากการศึกษาองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่นำมาผสมผสานกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการสังเคราะห์จากการศึกษาดูงานวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาและโรงเรียนกุดโดนวิทยาคม โดยการสัมภาษณ์ครูใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้าครูวิชาการเกี่ยวกับการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาทั้งหมดนำมาयर่างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

ร่างระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



ภาพประกอบ 14 ร่างระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาระดับปรับปรุง ประกอบด้วย

ด้านปัจจัยนำเข้า 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. บุคลากรนิเทศ
2. หลักการนิเทศ
3. ทักษะการนิเทศ
4. งบประมาณสนับสนุน
5. เครื่องมือนิเทศ

ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้
2. การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้
3. ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ
4. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้
6. การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้

ด้านผลผลิต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการ
เรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ด้านผลลัพธ์

1. ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้
โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ด้านข้อมูลย้อนกลับ

1. การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา
2. การรายงานผล

จากองค์ประกอบทั้งด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ ข้อมูลย้อนกลับและ
สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้และองค์ประกอบย่อยของวิธีการนิเทศที่อยู่ในระบบ
ใหญ่และจะทำงานเป็นระบบย่อยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า

1. บุคลากรนิเทศ

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบาย จุดมุ่งหมายและแนวทางในการนิเทศ
ภายในที่แน่วแน่ ชัดเจน
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางด้านวิชาการไม่ใช่ผู้ใช้อำนาจ
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมให้มีการแสดงออกโดยทั่วถึง
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนแต่ละคนได้
แสดงออกในการพัฒนาการสอนของตน
- 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสสำหรับครูในการประชุม พบปะหารือ
และทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
- 1.6 ผู้รับการนิเทศมีอิสระที่จะคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการกำหนด
แผนปฏิบัติงาน
- 1.7 ผู้รับการนิเทศมีการอบรมด้านวิชาชีพ พัฒนาหลักวิชาความรู้
มีความเชื่อมั่นในการสอน มีประสบการณ์ในการจัดทำและใช้อุปกรณ์การสอน

2. หลักการนิเทศ

- 2.1 มีการใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยการนิเทศภายในโรงเรียนมีความ
สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน
- 2.2 การนิเทศภายใน ดำเนินการในรูปแบบของคณะบุคคลร่วมกันรับผิดชอบ
- 2.3 มีการใช้หลักกัลยาณมิตร โดยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง
และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู
- 2.4 มีการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง
- 2.5 มีการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนพบปะปรึกษา
และแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์กันและกัน
- 2.6 มีการยอมรับซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงบทบาทในฐานะผู้นำ
และผู้ตามตลอดจนการยอมรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกันด้วย

3. ทักษะการนิเทศ

- 3.1 ผู้นิเทศมีทักษะการติดต่อสื่อสารซึ่งช่วยขจัดปัญหาความรู้สึกไม่เชื่อถือ
ไม่เชื่อมั่นและไม่เชื่อใจต่อกัน

3.2 ผู้นิเทศมีทักษะการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยใช้ความมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สร้างความใกล้ชิด ความพึงพอใจให้กับผู้รับการนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศเกิดการวิเคราะห์ตนเอง รู้จักยอมรับปัญหา ยอมรับตนเองและผู้อื่น

3.3 ผู้นิเทศมีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรทุกคนรับผิดชอบในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน

4. งบประมาณสนับสนุนการนิเทศ

4.1 การให้อำนาจและความรับผิดชอบโดยเชิญชวนทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านงบประมาณ

4.2 การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู
ด้านกระบวนการ

1. การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้

1.1 มีการตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานนิเทศภายใน ให้บุคลากรในโรงเรียนรับทราบด้วยกันทุกคน

1.2 มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ สำนวญความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ

1.3 มีการกำหนดบทบาท / หน้าที่ความรับผิดชอบของครูทุกคนในการดำเนินการนิเทศภายใน

2. กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำ

2.1.1 ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ให้ครูในโรงเรียน (สมาชิกของ PLC) ร่วมแบ่งปันและเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

2.1.2 มีการให้ครูทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากกว่างานเดี่ยวและหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเหนือการสื่อสารของกลุ่ม

2.2 กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

2.2.1 มีการร่วมกันกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ความคาดหวังตามบริบทของโรงเรียน ผู้ปกครอง ครูและผู้บริหาร

2.2.2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาและพฤติกรรมที่ต้องการ

2.2.3 มีการสร้างข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศกับครูก่อนที่จะได้ดำเนินการ
นิเทศภายใน

2.3 มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้

2.3.1 มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นอยากจะ
เรียนรู้และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

2.3.2 มีการกำหนดแนวทางไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติในห้องเรียน
ให้ดีขึ้น หรือการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน

2.4 ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข

2.4.1 มีการกำหนดปฏิทิน เวลาและสถานที่ในการพบปะ สนับสนุนวัสดุ
อุปกรณ์และทรัพยากรบุคคล สำหรับการนิเทศภายใน

2.4.2 มีการให้โอกาสและระยะเวลาในการวางแผนการเรียนการสอนของ
ครู การสังเกตห้องเรียนของคนอื่น และร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ

2.4.3 มีการให้ความสำคัญกับความสามารถของบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิด
บรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน

2.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี

2.5.1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
ร่วมกันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.5.2 มีการแสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จในเป้าหมายที่ประสบ
ความสำเร็จร่วมกัน

3. การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในตามแผนที่วางไว้

3.1 มีขั้นตอนการนิเทศตามลำดับ มีระเบียบวิธีการ ตามขอบข่ายการจัดการ
เรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน
การวัดผลและประเมินผล

3.2 มีเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้เทคนิคแบบร่วมคิด
ร่วมทำ

3.3 มีกิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน ได้แก่ ประชุมปฏิบัติการ
ศึกษาดูงาน สังเกตการสอนร่วมกัน และ เยี่ยมชั้นเรียนของกันและกันเป็นระยะ ๆ

4. การกำกับ ติดตาม การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้เครื่องมือในการ
นิเทศภายใน

4.1 บันทึกการประชุม

4.2 แบบทดสอบ

4.3 แบบสังเกตพฤติกรรม

4.4 แบบประเมิน

4.5 แบบสัมภาษณ์

5. การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน

5.1 มีการประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 4 ด้านของครู ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล

5.2 มีการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

5.3 มีการประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหาร ครู และนักเรียน
ด้านผลผลิต

1. ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเป็นฐาน

2. ครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นกว่าเดิม
ด้านผลลัพธ์

1. ผู้บริหารและ ครูมีความ พึงพอใจในระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู
ด้านข้อมูลย้อนกลับ

1. มีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา

2. มีการรายงานผล

ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก

1. การได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการแก้ปัญหาของนักเรียน และการพัฒนาสถานศึกษาจากร่างของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำงานกับองค์กรประกอบหลักและองค์กรประกอบย่อย และวิธีการดำเนินงาน รายละเอียดปรากฏดังตาราง 20

ปณ ๒๐๖๓

ตาราง 20 แสดงขั้นตอนการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้

ระบบ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	วิธีการดำเนินงาน
ปัจจัย นำเข้า	1. บุคลากร นิเทศ	1. ผู้บริหาร สถานศึกษา 2. ครูและบุคลากร	1. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้คณะครู เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. เห็นความสำคัญ ให้ความร่วมมือและเข้า ร่วมกิจกรรมทุกกิจกรรมในการนำระบบ นิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	2. หลักการ นิเทศ	1. หลักการมีส่วนร่วม 2. หลักกัลยาณมิตร 3. หลักมนุษยสัมพันธ์ 4. หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. กำหนดกรอบความรู้ ศึกษาหลักการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. จัดทำคู่มือระบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	3. ทักษะการ นิเทศ	1. ทักษะการติดต่อ สื่อสาร 2. ทักษะการ เสริมสร้างแรงจูงใจ 3. ทักษะการทำงาน เป็นทีม	1. ศึกษาทักษะการนิเทศภายในจากคู่มือ ระบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. ฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียนเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	4. งบประมาณ สนับสนุนการ นิเทศ	งบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่ง อำนวยความสะดวก ในการจัดการเรียน การสอนของครู	1. จัดเตรียมงบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการ เรียนการสอนของครูอย่างเหมาะสม

ตาราง 20 (ต่อ)

ระบบ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	วิธีการดำเนินงาน
กระบวนการ	1. การวางแผน นิเทศการ จัดการเรียนรู้	1. มีการตั้งเป้าหมาย และชี้แจง รายละเอียดการ ดำเนินงาน 2. มีการสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบัน 3. มีการกำหนด ปฏิทินปฏิบัติการ กำหนดบทบาท/ หน้าที่ความ รับผิดชอบของครู	1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาเกี่ยวกับ ระบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายใน การดำเนินงานนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3. ผู้บริหารและครูทุกคนทำแบบสอบถาม เกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน ปัญหา 4. นำผลจากการตอบแบบสอบถามมา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาและความต้องการมาใช้ในการจัด กิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 5. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศในรูปแบบของ ทีม PLC และจัดทำปฏิทินการนิเทศการ จัดการเรียนรู้
	2. การกำหนด กลยุทธ์ในการ นิเทศการ จัดการเรียนรู้	1. เสริมสร้างภาวะ ผู้นำ 2. กำหนดค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วม 3. มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ และประยุกต์ใช้การ เรียนรู้ 4. ช่วยเหลือ สนับสนุนตามเงื่อนไข 5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีปฏิบัติที่ดี	1. ผู้บริหารกระจายอำนาจและความ รับผิดชอบ 2. แต่ละกลุ่มย่อยนำกลยุทธ์มาร่วมกันกำหนด กลยุทธ์การนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดค่านิยมร่วม 4. มีการกำหนดเป้าหมายและสร้างข้อตกลง ระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศก่อน 5. มีการสรุปผลการนิเทศทุกครั้ง 6. มีการกำหนดแนวทางไปสู่การปรับปรุงการ ปฏิบัติในห้องเรียนให้ดีขึ้น 7. กำหนดปฏิทินในการพบปะและสนับสนุน 8. เปิดโอกาสให้ครูทุกคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 9. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี

ตาราง 20 (ต่อ)

ระบบ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	วิธีการดำเนินงาน
	3. การดำเนินการ นิตะการ จัดการเรียนรู้ ตามแผนที่วางไว้	1. มีขั้นตอนการนิตะการตามลำดับ 2. มีเทคนิคการนิตะการจัดการจัดการเรียนรู้ 3. มีกิจกรรมการนิตะการจัดการจัดการเรียนรู้	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการระบบนิตะการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใช้ระยะเวลา 2 วัน 2. ศึกษาเอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการควบคู่ไปกับคู่มือระบบนิตะการจัดการเรียนรู้ 3. ครูเข้ารับการอบรมปฏิบัติตามคำชี้แจงการทำกิจกรรมในแต่ละระบบย่อย ได้แก่ ระบบย่อยที่ 1 ถึง ระบบย่อยที่ 5 4. นำคณะครูศึกษาดูงานจากโรงเรียนดีเด่น 5. นำระบบไปใช้หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
	4. การกำกับ ติดตาม การ นิตะการ จัดการเรียนรู้	1. กำกับ ติดตาม การนิตะการจัดการจัดการเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย 2. กำกับ ติดตาม การนิตะการจัดการจัดการเรียนรู้ในระดับโรงเรียน	1. คณะผู้บริหารและคณะกรรมการ กำกับ ติดตาม การนิตะการจัดการจัดการเรียนรู้ทั้งในระดับกลุ่มย่อยและในระดับโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย 2. จัดให้มีการสะท้อนผลการนิตะการทุกครั้งและเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิตะการได้ชี้แจงและรับคำแนะนำเป็นครั้งๆไป เพื่อสังเกตพัฒนาการของครูแต่ละคน
	5. การประเมินผล การ นิตะการ จัดการเรียนรู้	1. มีการประเมินความรู้ ความเข้าใจ 2. มีการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครู 3. มีการประเมินผลความพึงพอใจครูและนักเรียน	1. จัดประชุมสรุปผลการนิตะการจัดการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตลอดภาคเรียน 2. ครูประเมินความรู้ด้วยแบบทดสอบ 20 ข้อ 3. ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู 4. ประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหาร ครูและนักเรียน

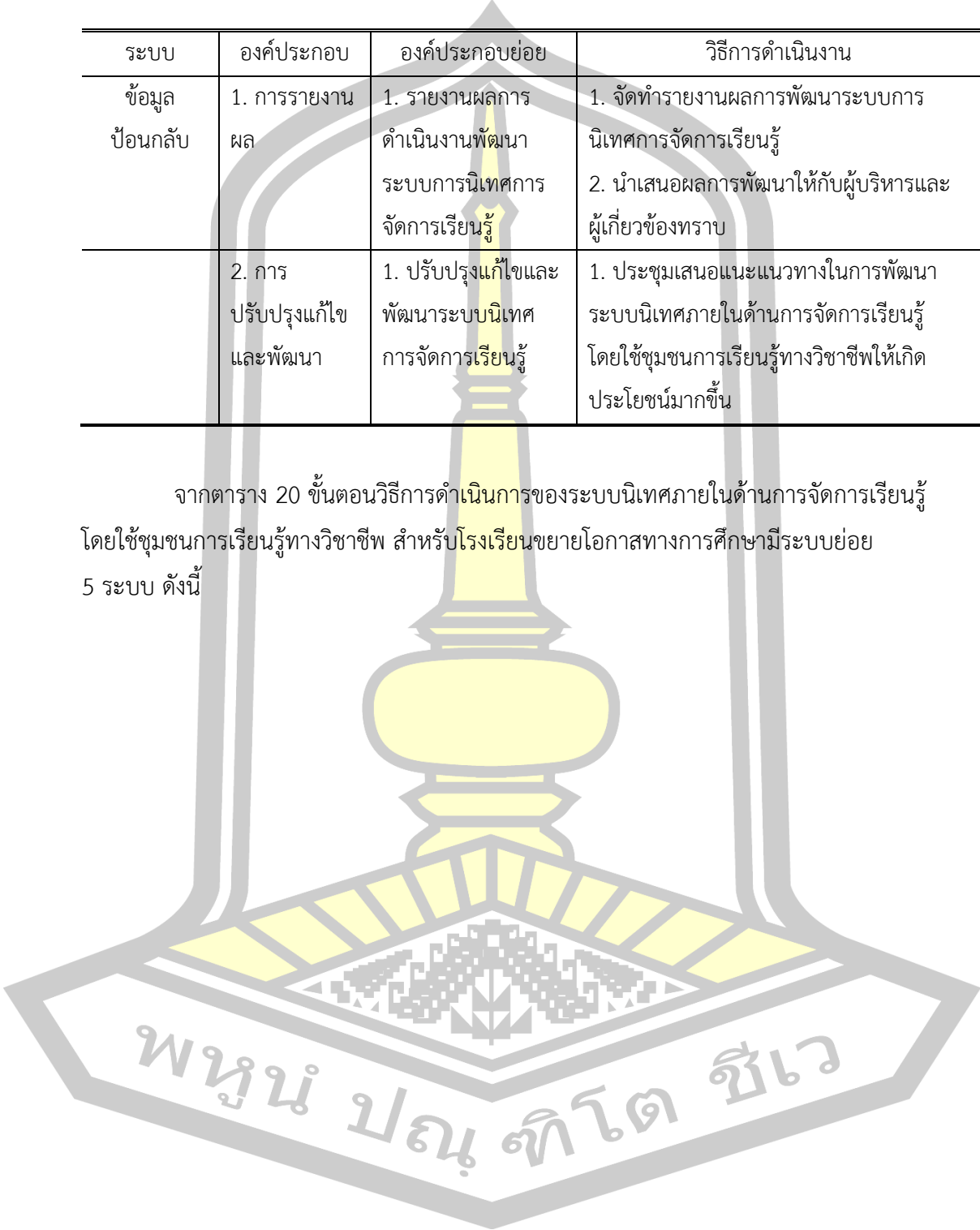
ตาราง 20 (ต่อ)

ระบบ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	วิธีการดำเนินงาน
ผลผลิต	3.1 ผู้บริหารและครู มีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. มีการประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	1. สรุปผลการประเมินความรู้ความเข้าใจระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2. เปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินก่อนและหลังการใช้ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	3.2 ครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นกว่าเดิม	1. ประเมินพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ของครู	1. สรุปผลการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู 2. เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนและหลังการใช้ระบบ
ผลลัพธ์	3.2 ครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นกว่าเดิม	1. ประเมินพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ของครู	1. สรุปผลการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู 2. เปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนและหลังการใช้ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้
	1. ผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้	1. มีการประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหาร ครู และนักเรียน	1. ประเมินความพึงพอใจของ ผู้บริหาร และครูผู้สอนหลังการใช้ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 20 (ต่อ)

ระบบ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	วิธีการดำเนินงาน
ข้อมูล ป้อนกลับ	1. การรายงาน ผล	1. รายงานผลการ ดำเนินงานพัฒนา ระบบการนิเทศการ จัดการเรียนรู้	1. จัดทำรายงานผลการพัฒนาระบบการ นิเทศการจัดการเรียนรู้ 2. นำเสนอผลการพัฒนาให้กับผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องทราบ
	2. การ ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา	1. ปรับปรุงแก้ไขและ พัฒนาระบบนิเทศ การจัดการเรียนรู้	1. ประชุมเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิด ประโยชน์มากขึ้น

จากตาราง 20 ขั้นตอนวิธีการดำเนินการของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้
โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีระบบย่อย
5 ระบบ ดังนี้



**ขั้นตอนการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ 340 ชั่วโมง**

ขั้นตอนที่ 1

1. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้บริหารและครู ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมพิธีการ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบและนิเทศกำกับติดตามผล
2. บรรยายภาพรวมเกี่ยวกับระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3 ชม.

ขั้นตอนที่ 2

1. อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 5 ระบบย่อย 8 ชม.
 - ระบบย่อยที่ 1 การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน
 - ระบบย่อยที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน
 - ระบบย่อยที่ 3 การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในตามแผนที่วางไว้
 - ระบบย่อยที่ 4 การกำกับ ติดตาม การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน
 - ระบบย่อยที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน
2. ศึกษาดูงานโรงเรียน Best Practice ด้านระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3

1. ปฏิบัติจริงในโรงเรียน จำนวน 8 สัปดาห์ 320 ชม.
2. คณะกรรมการนิเทศกำกับติดตามผล จำนวน 2 ครั้ง

ขั้นตอนที่ 4

1. วัดประเมินผล ได้แก่ การทดสอบความรู้หลังการนำไปใช้ ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู การวัดความพึงพอใจของ นักเรียน ครูและผู้บริหาร
2. รายงานผลและปรับปรุงแก้ไขระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้สมบูรณ์ 6 ชม.

กระบวนการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีรายละเอียดในแต่ละระบบย่อย ดังนี้

ตาราง 21 รายละเอียดการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ (140 ชั่วโมง)

ระบบ	ขั้นตอน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	เครื่องมือ
ระบบย่อยที่ 1 การวางแผน นิเทศภายใน ด้านการจัดการ เรียนรู้	1. มีการ เป้าหมายและ ชี้แจง รายละเอียดการ ดำเนินงาน 2. มีการสำรวจ ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน ปัญหา 3. วิเคราะห์ ข้อมูลนำมา การจัดลำดับ ความสำคัญ 4.มีการกำหนด ปฏิทิน ปฏิบัติการ กำหนดบทบาท /หน้าที่ความ รับผิดชอบของ ครูทุกคนในการ ดำเนินการนิเทศ การจัดการ เรียนรู้	1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนา เกี่ยวกับระบบนิเทศภายในด้าน การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. บรรยาย เรื่อง การวางแผน นิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. ครูทำแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความ ต้องการต่อระบบนิเทศการจัดการ เรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ 4. นำผลจากการตอบ แบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 5. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนด เป้าหมายในการดำเนินงาน 6. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศและ จัดทำปฏิทินการนิเทศ	3 ชั่วโมง	

ตาราง 21 (ต่อ)

ระบบ	ขั้นตอน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	เครื่องมือ
ระบบย่อยที่ 2 การกำหนดกล ยุทธ์ในการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ ภายใน	1. เสริมสร้าง ภาวะผู้นำ 2. กำหนดค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วม 3. มุ่งมั่นที่จะ เรียนรู้และ ประยุกต์ใช้การ เรียนรู้ 4. ช่วยเหลือ สนับสนุนตาม เงื่อนไข 5. แลกเปลี่ยน เรียนรู้วิถีปฏิบัติที่ ดี	1. โดยผู้บริหารกระจายอำนาจและ ความรับผิดชอบ ให้ครูในโรงเรียน ร่วมแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นของแต่ละกลุ่มสาระการ เรียนรู้ 2. แต่ละกลุ่มย่อยนำกลยุทธ์มา ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์การนิเทศ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของระดับโรงเรียน 3. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนด ค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การ พัฒนาความสามารถของผู้เรียน 4. มีการกำหนดเป้าหมายและสร้าง ข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับ การนิเทศนิเทศการจัดการเรียนรู้ 5. มีการสรุปผลการนิเทศจาก ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศทุก ครั้ง เพื่อแนะนำส่งเสริมและกระตุ้น ให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้น 6. มีการกำหนดแนวทางไปสู่การ ปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้น 7. กำหนดปฏิทิน ในการพบปะ สนับสนุน 8. เปิดโอกาสให้ครูทุกคน การวางแผนการเรียนจัดการเรียนรู้ และสังเกตห้องเรียนของคนอื่น	2 ชั่วโมง	

ตาราง 21 (ต่อ)

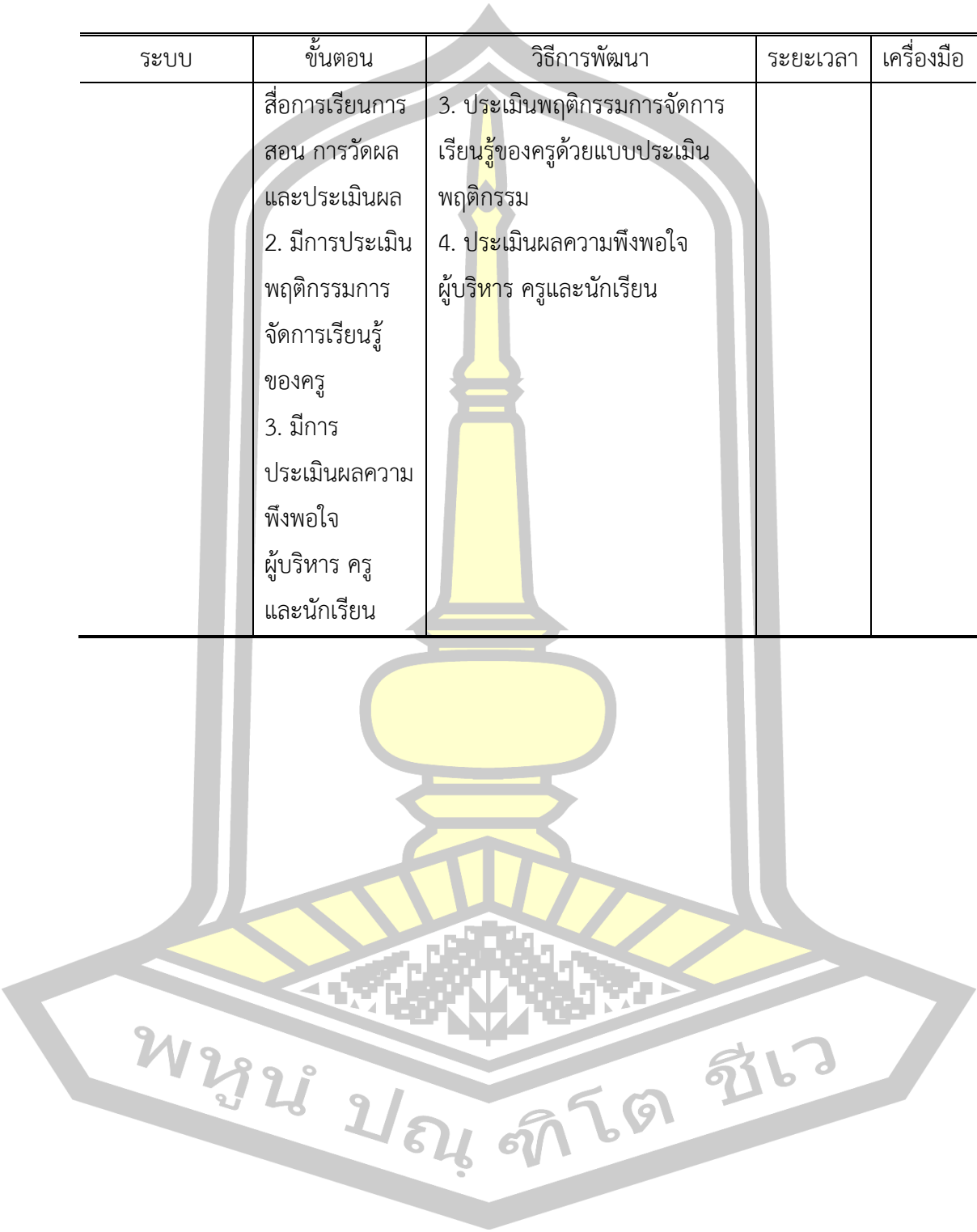
ระบบ	ขั้นตอน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	เครื่องมือ
ระบบย่อยที่ 3 การดำเนินการ นิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายในตาม แผนที่วางไว้	1. มีขั้นตอนการ นิเทศตามลำดับ มีระเบียบวิธีการ ตามขอบข่ายการ จัดการเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ การ วิเคราะห์หลักสูตร การจัด กระบวนการ เรียนรู้ สื่อการ เรียนการสอน การวัดผลและ ประเมินผล 2. มีเทคนิคการ นิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายใน โดย ใช้เทคนิคแบบ ร่วมคิด ร่วมทำ 3. มีกิจกรรมการ นิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายใน ได้แก่ ประชุม ปฏิบัติการ ศึกษา ดูงาน สังเกตการ สอนร่วมกัน และ เยี่ยมชั้นเรียนของ กันและกันเป็น ระยะ ๆ	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการระบบนิเทศ ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้ระยะเวลา 2 วัน 2. ศึกษาเอกสารประกอบการอบรม เชิงปฏิบัติการควบคู่ไปกับคู่มือระบบ นิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา 3. ครูเข้ารับการอบรมปฏิบัติตามคำ ชี้แจงการทำกิจกรรมในระบบย่อย ได้แก่ 4. นำคณะครูศึกษาดูงานจาก โรงเรียน Best Practice ด้านนิเทศ ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้ระยะเวลา 1 วัน 5. นำระบบไปใช้หลังการอบรมเชิง ปฏิบัติการตามกำหนดการตาม ปฏิทินการนิเทศโดยใช้รูปแบบการ สังเกตการสอนร่วมกัน และ เยี่ยมชั้น เรียนของกันและกันเป็นระยะ ๆ	3 ชั่วโมง	

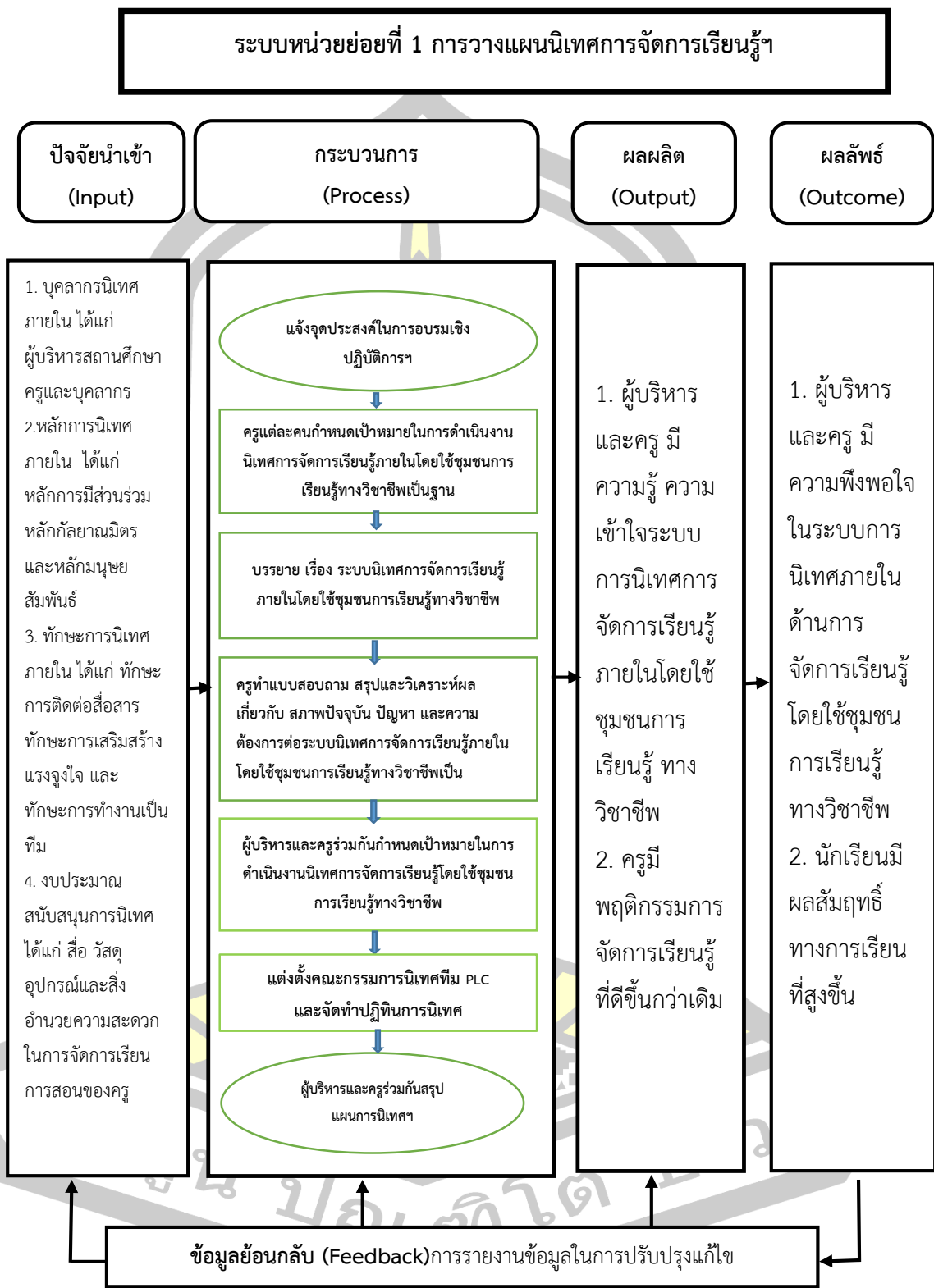
ตาราง 21 (ต่อ)

ระบบ	ขั้นตอน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	เครื่องมือ
ระบบย่อยที่ 4 การกำกับ ติดตาม การ นิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายใน	1. กำกับ ติดตาม การ นิเทศการจัดการ เรียนรู้ในระดับ กลุ่มย่อย 2. กำกับ ติดตามการนิเทศ การจัดการ เรียนรู้ในระดับ โรงเรียน	1. คณะผู้บริหารและ คณะกรรมการ กำกับ ติดตาม การ นิเทศการจัดการเรียนรู้ทั้งในระดับ กลุ่มย่อยของแต่ละกลุ่มสาระการ เรียนรู้และในระดับโรงเรียน โดย ใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ได้แก่ แบบบันทึกการประชุม แบบทดสอบ แบบสังเกต พฤติกรรม แบบประเมิน และแบบสัมภาษณ์ 2. จัดให้มีการสะท้อนผลการนิเทศ ทุกครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้รับการ นิเทศได้ชี้แจงและรับคำแนะนำ เป็นครั้งๆไป เพื่อสังเกตพัฒนาการ ของครูแต่ละคน	30 ชั่วโมง	
ระบบย่อยที่ 5 การประเมินผล การนิเทศการ จัดการเรียนรู้ ภายใน	1. มีการประเมิน ความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับ การจัดการ เรียนรู้ 4 ด้าน ของครู ได้แก่ การวิเคราะห์ หลักสูตร การจัด กระบวนการ เรียนรู้	1. จัดประชุมสรุปผลการนิเทศ ภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาตลอดภาคเรียน 2. ผู้บริหารและครูประเมินความรู้ ความเข้าใจด้วยแบบทดสอบ จำนวน 20 ข้อ	40 ชั่วโมง	

ตาราง 21 (ต่อ)

ระบบ	ขั้นตอน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	เครื่องมือ
	สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล 2. มีการประเมินพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ของครู 3. มีการประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหาร ครู และนักเรียน	3. ประเมินพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูด้วยแบบประเมินพฤติกรรม 4. ประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหาร ครูและนักเรียน		



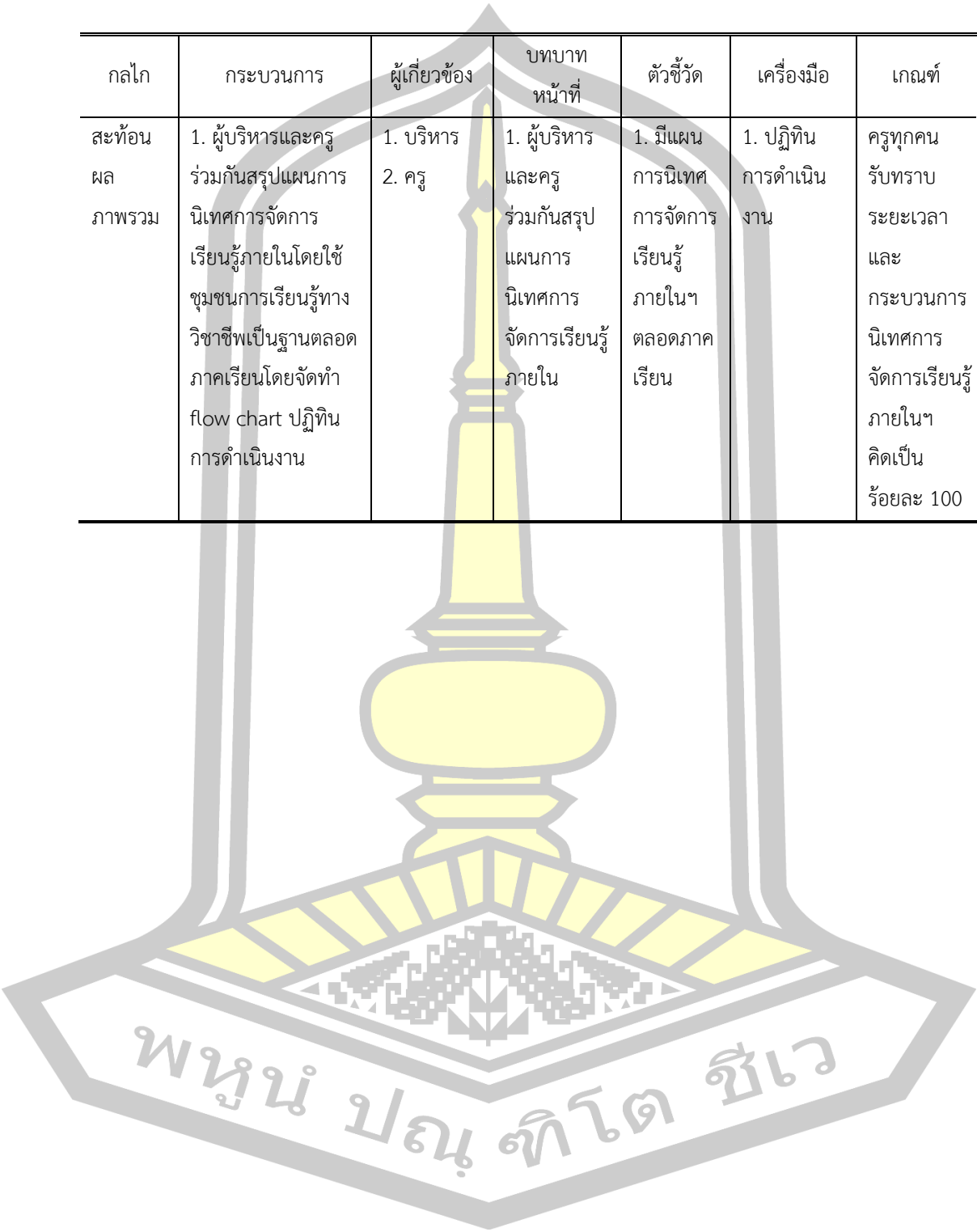


ตาราง 22 ขั้นตอนการใช้หน่วยระบบย่อยที่ 1 การวางแผนนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

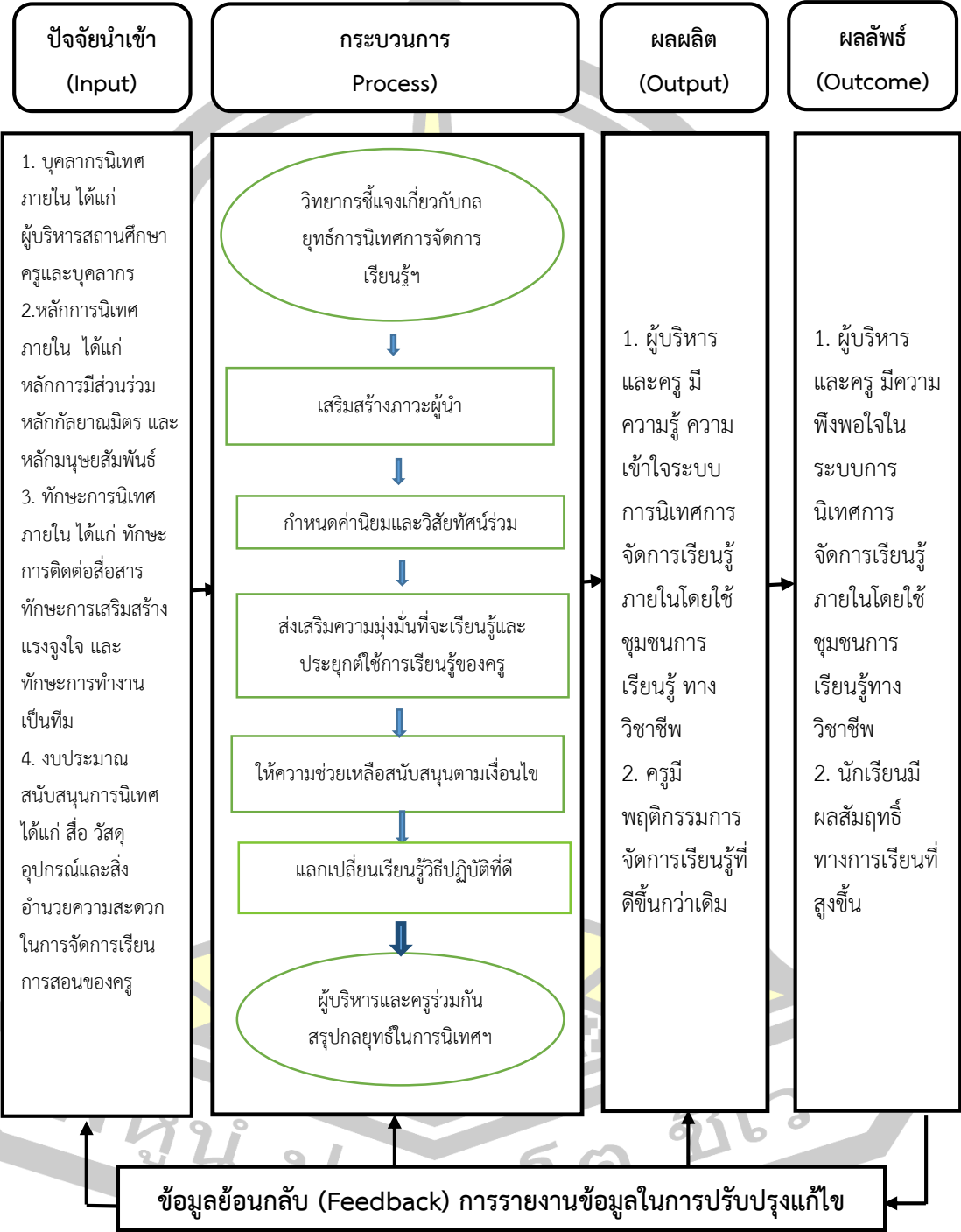
กลไก	กระบวนการ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาท หน้าที่	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	เกณฑ์
การวางแผน นิเทศการ จัดการ เรียนรู้ ภายในโดย ใช้ชุมชน การเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เป็นฐาน	1. ชี้แจงจุดประสงค์ ของการจัดประชุม เชิงปฏิบัติการพัฒนา เกี่ยวกับระบบนิเทศ การจัดการเรียนรู้โดย ใช้ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ 2. ครูกำหนด เป้าหมายในการ ดำเนินงานนิเทศการ จัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ 3. วิทยากรให้ความรู้ 4. ครูทำ แบบสอบถาม เกี่ยวกับ สภาพ ปัจจุบัน ปัญหาต่อ ระบบนิเทศการ จัดการเรียนรู้ 5. นำผลจากการตอบ แบบสอบถามมา วิเคราะห์ข้อมูล 6. ผู้บริหารและครู ร่วมกันกำหนด เป้าหมาย 7. ทำปฏิทินร่วมกัน	1. ผู้บริหาร 2. ครู 3.วิทยากร	1. ชี้แจง สร้างความ เข้าใจ เกี่ยวกับจุด ประสงค์ของ การจัด ประชุมฯ 2. ครูมีหน้าที่ เข้าร่วมการ ประชุม 3. วิทยากรมี หน้าที่ให้ ความรู้และ ข้อเสนอแนะ ในการนำ ระบบการ นิเทศการ จัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชน การเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	1. ผู้บริหาร ครู มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยว กับการ วาง แผน นิเทศการ จัดการ เรียนรู้ 2. มี เป้าหมาย เพื่อวาง แผนนิเทศ การจัดการ เรียนรู้โดย ใช้ชุมชน การเรียนรู้ ทาง วิชาชีพ	1. คู่มือและ เอกสาร ประกอบการ ประชุมเชิง ปฏิบัติ การ 2. แบบสอบถาม 3. PPTบรรยาย	ผู้บริหาร และครู เข้าร่วม ประชุมฯ และทำ กิจกรรม ทุก ขั้นตอน คิดเป็น ร้อยละ 100

ตาราง 22 (ต่อ)

กลไก	กระบวนการ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาท หน้าที่	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	เกณฑ์
สะท้อน ผล ภาพรวม	1. ผู้บริหารและครู ร่วมกันสรุปแผนการ นิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายในโดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเป็นฐานตลอด ภาคเรียนโดยจัดทำ flow chart ปฏิทิน การดำเนินงาน	1. บริหาร 2. ครู	1. ผู้บริหาร และครู ร่วมกันสรุป แผนการ นิเทศการ จัดการเรียนรู้ ภายใน	1. มีแผน การนิเทศ การจัดการ เรียนรู้ ภายในฯ ตลอดภาค เรียน	1. ปฏิทิน การดำเนิน งาน	ครูทุกคน รับทราบ ระยะเวลา และ กระบวนการ นิเทศการ จัดการเรียนรู้ ภายในฯ คิดเป็น ร้อยละ 100



ระบบหน่วยย่อยที่ 2การกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้



ตาราง 23 ขั้นตอนการใช้หน่วยระบบย่อยที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลไก	กระบวนการ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาทหน้าที่	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	เกณฑ์
1. เสริมสร้างภาวะผู้นำ	1. เสริมสร้างภาวะผู้นำโดยผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบกำหนดเป็นกลยุทธ์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในของแต่ละกลุ่มย่อย (กลุ่มสาระการเรียนรู้) 2. แต่ละกลุ่มย่อยกำหนดหัวหน้าทีมและเลขาฯ นำกลยุทธ์มาร่วมกันกำหนดกลยุทธ์การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานของระดับกลุ่มย่อย	1. ผู้บริหาร 2. ครู	1. ผู้บริหารมีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้การสนับสนุนในทุกกิจกรรม 2. ครูมีหน้าที่เข้าร่วมการประชุมให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรม	1. ครูมีภาวะผู้นำ	1. แบบสังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำของครู	ครูร้อยละ 80 ขึ้นไป มีภาวะผู้นำมากขึ้น
2. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	3. นำกลยุทธ์ของแต่ละกลุ่มย่อยมาหลอมรวม โดยผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของระดับโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	1. ผู้บริหาร 2. ครู	1. ผู้บริหารมีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้การสนับสนุนในทุกกิจกรรม	1. มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	แบบบันทึกค่านิยมและวิสัยทัศน์	ครูทุกคนรู้ค่านิยมและวิสัยทัศน์งานนิเทศการจัดการเรียนรู้

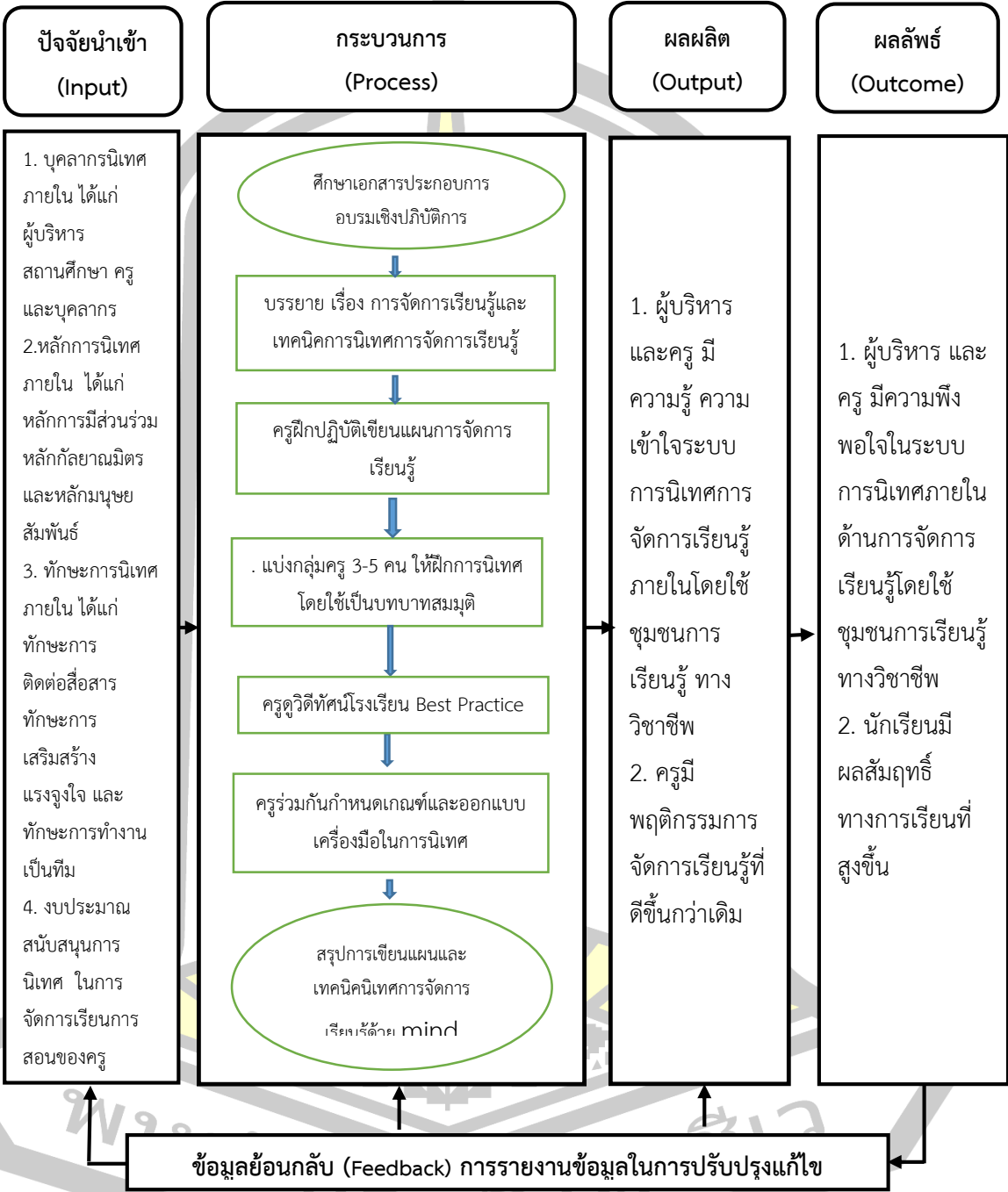
ตาราง 23 (ต่อ)

กลไก	กระบวนการ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาท หน้าที่	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	เกณฑ์
	4. มีการกำหนดเป้าหมายและสร้างข้อตกลงระหว่างกรรมการนิเทศกับครูผู้รับการนิเทศก่อนที่จะดำเนินการนิเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูที่ต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละครั้งที่ดำเนินการนิเทศ		2. ครูมีหน้าที่เข้าร่วมการประชุมให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรม			
3. ส่งเสริมความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้	5. มีการสรุปผลการนิเทศจากผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศทุกครั้ง เพื่อนำเสนอส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นอยากจะเรียนรู้และพัฒนาสิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน 6. มีการกำหนดแนวทางไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติในห้องเรียนให้ดีขึ้นหรือการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน	1. ผู้บริหาร 2. ครู	1. ผู้บริหารมีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้การสนับสนุนในทุกกิจกรรม 2. ครูมีหน้าที่เข้าร่วมการประชุมให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรม	1. ครูมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้	1. แบบสรุปผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในฯ 2. แบบบันทึกการการประชุม	ครูทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้

ตาราง 23 (ต่อ)

กลไก	กระบวนการ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาท หน้าที่	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	เกณฑ์
4. ให้ ความ ช่วย เหลือ สนับสนุน ตาม เงื่อนไข	7. กำหนดปฏิทิน เวลาและสถานที่ใน การพบปะ สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์และ ทรัพยากรบุคคล สำหรับการนิเทศ ภายในด้านการ จัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	1. ผู้บริหาร 2. ครู	1. ผู้บริหารมี หน้าที่อำนวยความสะดวก สนับสนุน 2. ครูมีหน้าที่ ให้ความ ร่วมมือในทุก กิจกรรม	1. มีการ ช่วยเหลือ สนับสนุน ตาม เงื่อนไข ระหว่างครู กับครู ผู้บริหาร กับครู	1. แบบบันทึก การประชุม	1. ครูทุก คนเข้า ร่วมการ นิเทศให้ ความช่วย เหลือ สนับสนุน ตาม เงื่อนไข
5. แลก เปลี่ยน เรียนรู้วิธี ปฏิบัติที่ ดี	8. เปิดโอกาสให้ครู ทุกคนสามารถศึกษา การวางแผนการเรียน จัดการเรียนรู้ และ สังเกตห้องเรียนของ คนอื่น รวมทั้งให้ ข้อเสนอแนะในกลุ่ม สาระการเรียนรู้ เดียวกัน และต่าง สาระการเรียนรู้	1. ผู้บริหาร 2. ครู	1. ผู้บริหาร มีหน้าที่ อำนวยความสะดวกให้การ สนับสนุนใน ทุกกิจกรรม 2. ครูมีหน้าที่ เข้าร่วมการ ประชุม ให้ ความร่วมมือ ในทุกกิจกรรม	1. มีการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้วิธี ปฏิบัติที่ดี ระหว่าง เพื่อนครู ด้วยกัน	1. แบบบันทึก การประชุม	1. ครูทุก คนเข้า ร่วมการ นิเทศฯ แลกเปลี่ยน เรียนรู้วิธี ปฏิบัติที่ดี
สะท้อน ผล ภาพรวม	1. ผู้บริหารและครู ร่วมกันสรุปกลยุทธ์ การนิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายในโดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเป็นฐานตลอด ภาคเรียนโดยจัดทำ flow chart ปฏิทิน การดำเนินงาน	1. บริหาร 2. ครู	1. ผู้บริหาร และครู ร่วมกันสรุป กลยุทธ์การ นิเทศการ จัดการเรียนรู้ ภายใน	1. มีกล ยุทธ์ในการ นิเทศการ จัดการ เรียนรู้ ภายในฯ	1. ปฏิทินการ ดำเนินงาน	ครูทุกคน รับทราบ กลยุทธ์ การนิเทศ การ จัดการ เรียนรู้

ระบบย่อยที่ 3 การดำเนินการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้



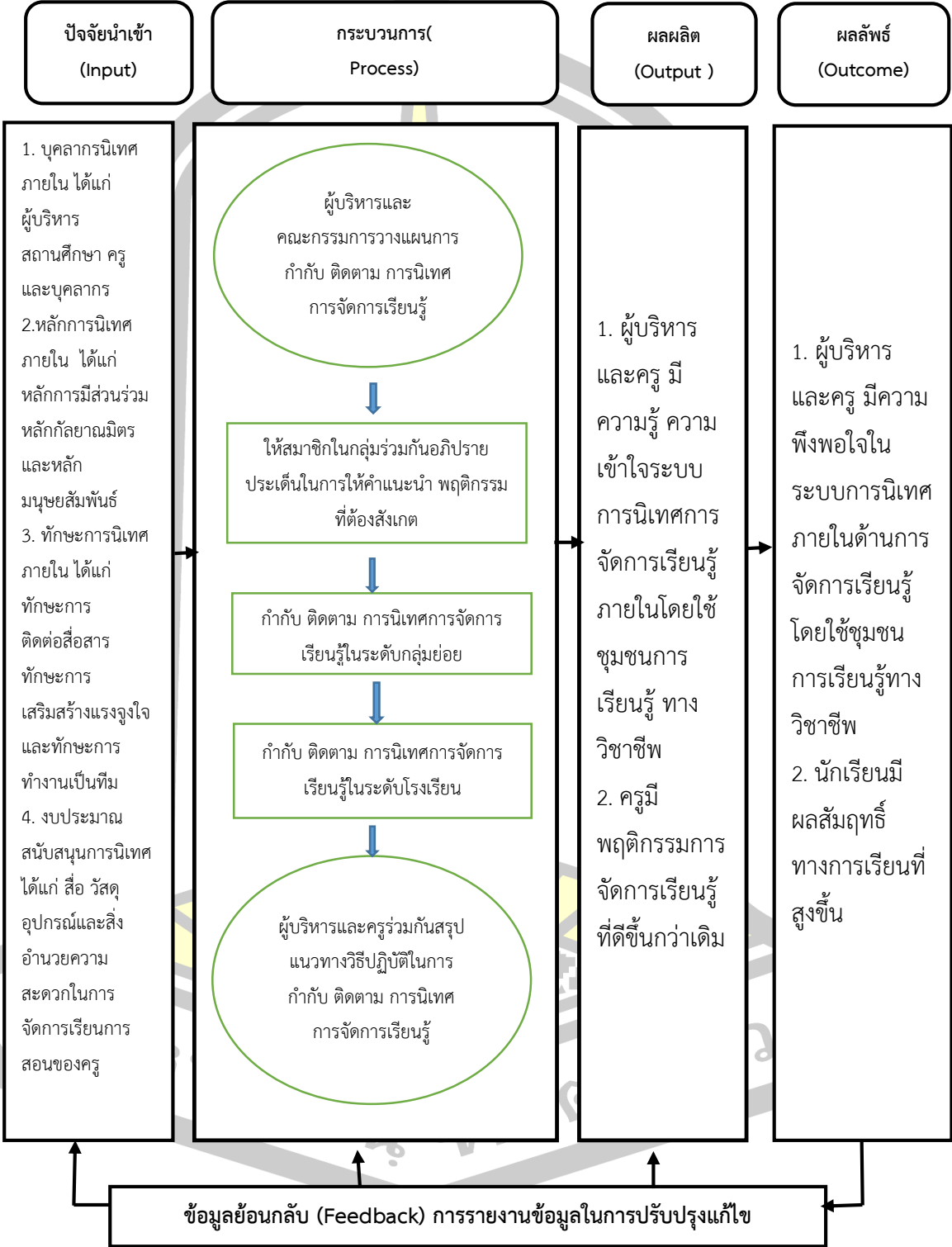
ตาราง 24 ขั้นตอนการใช้หน่วยระบบย่อยที่ 3 การดำเนินการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลไก	กระบวนการ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาท หน้าที่	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	เกณฑ์
1. การนิเทศ การจัดการ เรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ การ วิเคราะห์ หลักสูตร การจัด กระบวนการ เรียนรู้ สื่อ การเรียนรู้ การสอน การวัดผล และการ ประเมินผล	1. ครูศึกษาเอกสาร ประกอบการอบรม เชิงปฏิบัติการ 2. วิทยากร บรรยาย เรื่อง การจัดการ เรียนรู้และเทคนิค การนิเทศการจัดการ เรียนรู้ 3. ครูฝึกปฏิบัติเขียน แผนการจัดการ เรียนรู้ เรียนการ สอน การวัดผลและ ประเมินผล	1. ครู 2.วิทยากร	1. ครูให้ ความร่วมมือ ในการทำ กิจกรรม 2. วิทยากร ให้ความรู้ และกำกับ กิจกรรมทุก ขั้นตอน	1. ครูเขียน แผนการ จัดการ เรียนรู้ได้ ถูกต้อง ครบถ้วน	1. เอกสาร ประกอบการ อบรมเชิง ปฏิบัติการ 2. Ppt การ จัดการเรียนรู้ และเทคนิคการ นิเทศการ จัดการเรียนรู้ 3.แบบบันทึก แผนการจัดการ เรียนรู้	1. ครูทุก คน สามารถ เขียน แผนการ จัดการ เรียนรู้ได้ ถูกต้อง ครบถ้วน องค์ประ กอบคิด เป็นร้อย ละ 100
2. เทคนิค การนิเทศ การจัดการ เรียนรู้ ภายใน โดย ใช้เทคนิค แบบร่วมคิด ร่วมทำ	4. แบ่งกลุ่มครู 3-5 คน ให้ฝึกการ นิเทศด้วยเทคนิค แบบร่วมคิดร่วมทำ โดยใช้เป็นบทบาท สมมุติ	1. ครู	1. ครูให้ ความร่วมมือ ในการทำ กิจกรรม	1. ครูนำ เทคนิคมา ใช้แสดง บทบาท สมมุติใน การนิเทศ การจัดการ เรียนรู้	1. แบบสรุป การแสดง บทบาทสมมุติ	1. ครูทุก คนมี ความรู้ และ สามารถ นำ เทคนิค การนิเทศ มาใช้

ตาราง 24 (ต่อ)

กลไก	กระบวนการ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาทหน้าที่	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	เกณฑ์
3. มีกิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน ได้แก่ ประชุม ปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน สังเกตการสอนร่วมกัน และ เยี่ยมชั้นเรียนของกันและกันเป็นระยะๆ	5. ครูดูวิดีโอโรงเรียน Best Practice 6. ครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์และออกแบบเครื่องมือในการนิเทศ	1. ครู	1. ครูให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมและแสดงบทบาทสมมติ	1. ครูสามารถระบุพฤติกรรมที่ควรเกิดขึ้น กำหนดเกณฑ์และออกแบบเครื่องมือต่าง ๆ ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ได้	1. แบบบันทึกพฤติกรรมครู 2. แบบสังเกตการณ์สอน 3. แบบบันทึกการประชุมกลุ่มย่อย PLC 4. แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน 5. แบบสรุปผลการนิเทศรายบุคคล	1. ครูร้อยละ 80 ขึ้นไป สามารถระบุพฤติกรรมที่ควรเกิดขึ้น กำหนดเกณฑ์และออกแบบเครื่องมือต่าง ๆ ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ได้
สะท้อนผลภาพรวม	1. ครูร่วมกันสรุปการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานตลอดภาคเรียน โดยจัดทำ mind mapping	1. ครู	1. ครูร่วมกันอภิปรายและสรุปผล	1. ครูทำ mind mapping สรุปการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในได้	1. mind mapping	1. ครูทำ mind mapping สรุปการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในได้ คิดเป็นร้อยละ 100

ระบบย่อยที่ 4 การกำกับ ติดตาม การนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้

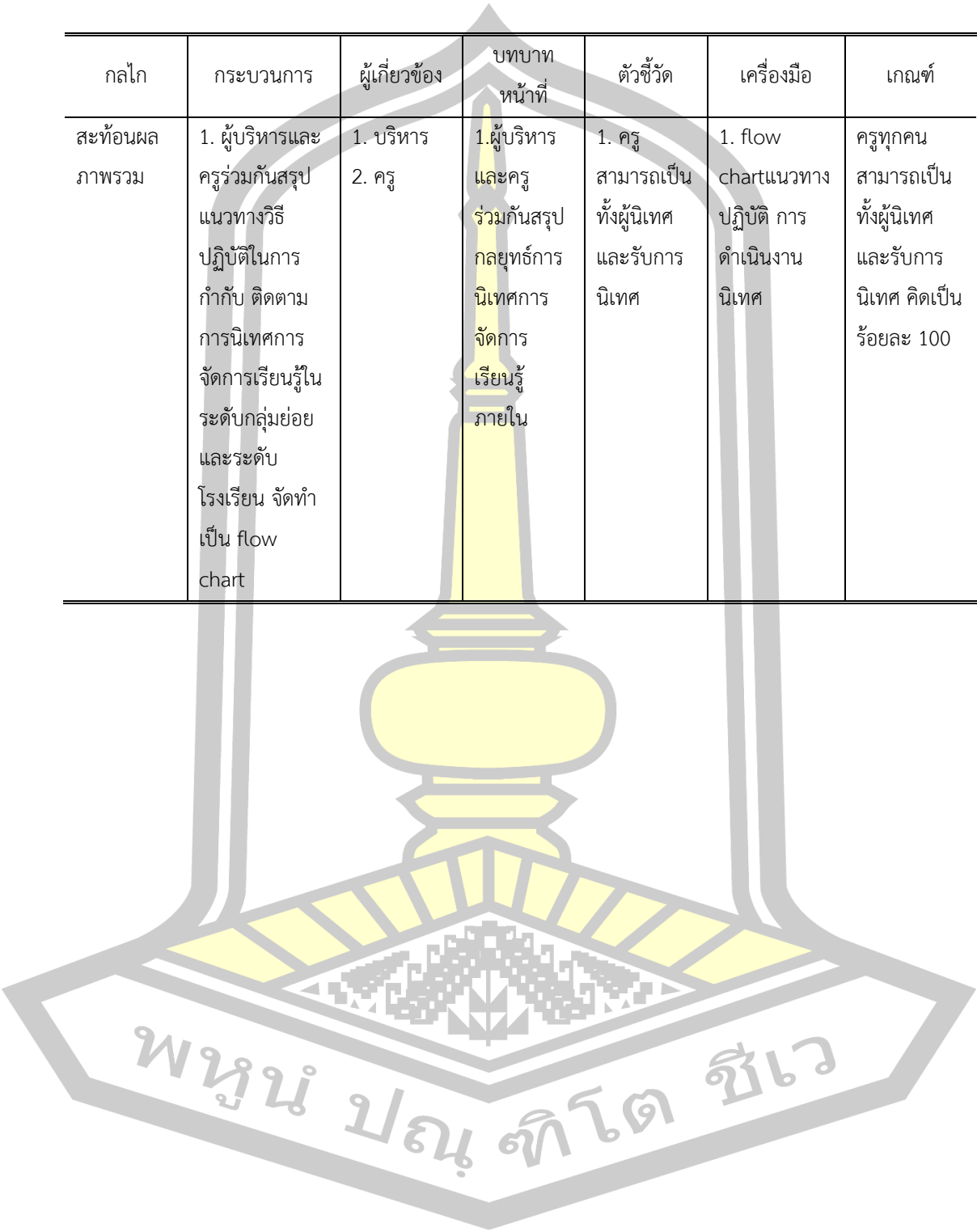


ตาราง 25 ขั้นตอนการใช้หน่วยระบบย่อยที่ 4 การกำกับ ติดตาม การนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

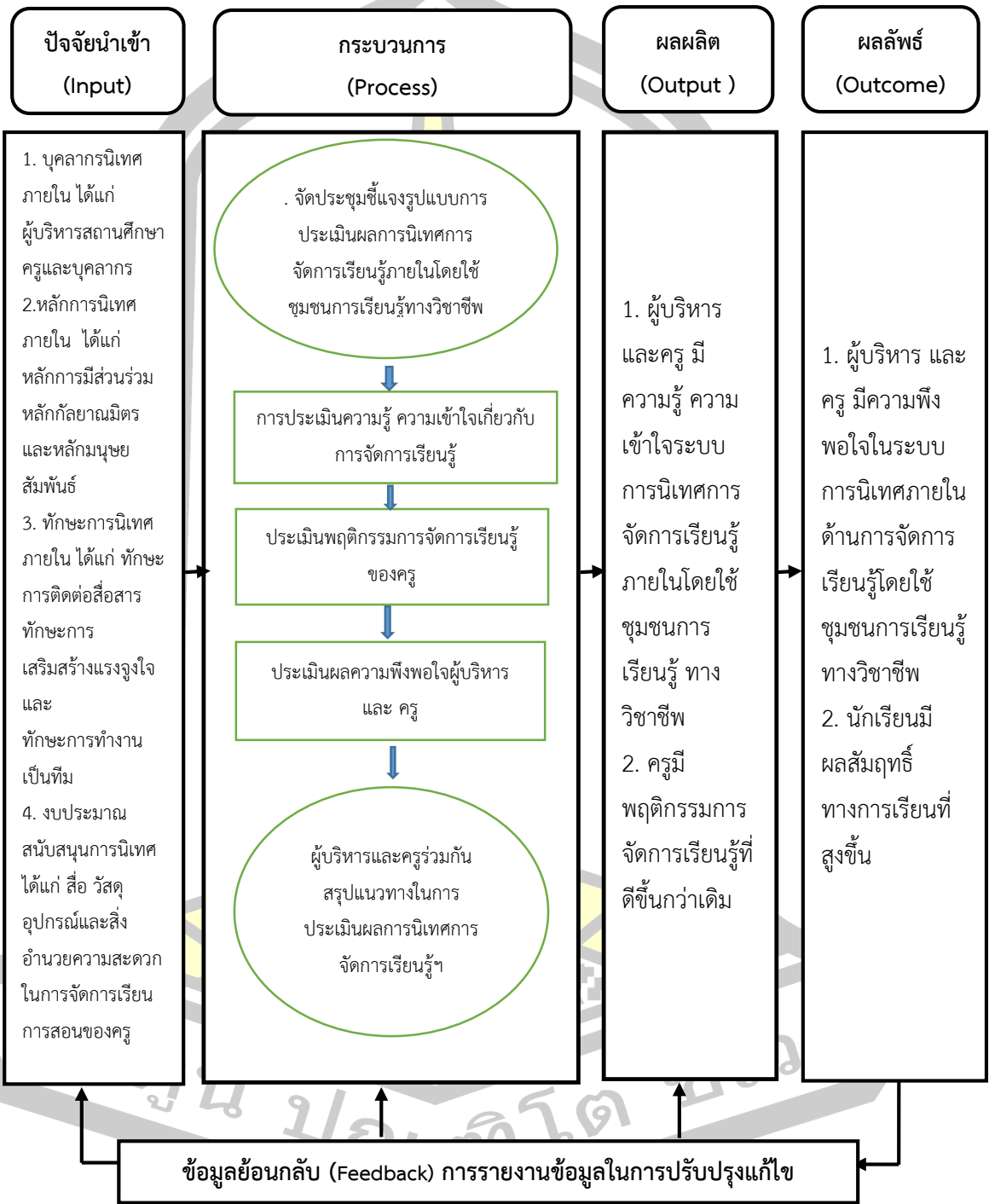
กลไก	กระบวนการ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาทหน้าที่	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	เกณฑ์
1. กำกับ ติดตาม การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย	1. ผู้บริหารและคณะกรรมการวางแผนการกำกับ ติดตาม การนิเทศการจัดการเรียนรู้ทั้งในระดับกลุ่มย่อยของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าร่วมประชุมของกลุ่มทุกครั้ง 2. ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันอภิปรายประเด็นการจัดการเรียนรู้ของครู	1. ผู้บริหาร 2.ครู	1. ผู้บริหารมีหน้าที่กำกับ ติดตาม คณะกรรมการการนิเทศ 2.ครูมีหน้าที่เป็นผู้นิเทศและรับการนิเทศในระดับกลุ่มย่อย	1. ผู้บริหารและครูบันทึกผลการนิเทศตามเครื่องมือได้ถูกต้องครบถ้วน	1. แบบบันทึกการประชุม 2. แบบทดสอบ 3. แบบสังเกตพฤติกรรม 4. แบบประเมิน 5. แบบสัมภาษณ์	1. ครูทุกคนสามารถเป็นผู้นิเทศและบันทึกผลตามเครื่องมือได้ถูกต้องร้อยละ 80 ขึ้นไป
2. กำกับ ติดตาม การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในระดับโรงเรียน	1. คณะผู้บริหารและครูวิชาการปฏิบัติตามปฏิทินแผนการดำเนินงาน 2. จัดให้มีการสะท้อนผลการนิเทศทุกครั้ง	1. ผู้บริหาร 2.ครู	1. ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นผู้นำ 2. ครูมีหน้าที่เป็นผู้นิเทศและรับการนิเทศ	1. ผู้บริหารและครูบันทึกผลการนิเทศตามเครื่องมือได้ถูกต้องครบถ้วน	1. แบบบันทึกการประชุม	1. ครูทุกคนสามารถเป็นผู้นิเทศและบันทึกผลตามเครื่องมือ

ตาราง 25 (ต่อ)

กลไก	กระบวนการ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาท หน้าที่	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	เกณฑ์
สะท้อนผล ภาพรวม	1. ผู้บริหารและ ครูร่วมกันสรุป แนวทางวิธี ปฏิบัติในการ กำกับ ติดตาม การนิเทศการ จัดการเรียนรู้ใน ระดับกลุ่มย่อย และระดับ โรงเรียน จัดทำ เป็น flow chart	1. บริหาร 2. ครู	1.ผู้บริหาร และครู ร่วมกันสรุป กลยุทธ์การ นิเทศการ จัดการ เรียนรู้ ภายใน	1. ครู สามารถเป็น ทั้งผู้นิเทศ และรับการ นิเทศ	1. flow chartแนวทาง ปฏิบัติ การ ดำเนินงาน นิเทศ	ครูทุกคน สามารถเป็น ทั้งผู้นิเทศ และรับการ นิเทศ คิดเป็น ร้อยละ 100



ระบบย่อยที่ 5 การประเมินผลการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้



ตาราง 26 ขั้นตอนการใช้หน่วยระบบย่อยที่ 5 การประเมินผลการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลไก	กระบวนการ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาท หน้าที่	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	เกณฑ์
1. การ ประเมิน ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ จัดการ เรียนรู้	1. จัดประชุม ชี้แจงรูปแบบ การประเมินผล การนิเทศการ จัดการเรียนรู้ ภายในโดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเป็น ฐานสำหรับ โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา 2. ประเมิน ความรู้ ความ เข้าใจครูด้วย แบบทดสอบ จำนวน 20 ข้อ	1. ครู	1. ครูมี หน้าที่เข้า ร่วมการ ประชุมและ ทำแบบ ประเมิน ความรู้ความ เข้าใจ	1. ครูมี ความรู้ความ เข้าใจ เกี่ยวกับการ จัดการ เรียนรู้	1. แบบทดสอบ วัดความรู้ความ เข้าใจ	1. ครูมี คะแนนผ่าน เกณฑ์ร้อยละ 80
2. การ ประเมิน พฤติกรรม การจัดการ เรียนรู้ของ ครู	3. ประเมิน พฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ ของครูด้วยแบบ ประเมิน พฤติกรรม	1. ครู	1. ครูมี หน้าที่เข้า ร่วมการ ประชุมและ ทำแบบ ประเมิน	1. ครูมี พฤติกรรม ในการ จัดการ เรียนรู้ที่ ถูกต้อง เหมาะสม	1. แบบ ประเมิน พฤติกรรม	1. ครูมี คะแนนผ่าน เกณฑ์ร้อยละ 80

ตาราง 26 (ต่อ)

กลไก	กระบวนการ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาท หน้าที่	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	เกณฑ์
3. การ ประเมิน ความพึง พอใจ ผู้บริหาร และครู	4. ประเมินผล ความพึงพอใจ ผู้บริหารและครู	1. ครู 2. ผู้บริหาร	1. ผู้บริหาร และครูมี หน้าที่ทำ แบบ ประเมิน ความพึง พอใจ	1. ครูและ ผู้บริหารมี ความพึง พอใจต่อการ นิเทศการ จัดการ เรียนรู้ฯ	1. แบบ ประเมินความ พึงพอใจ	1. ครูและ ผู้บริหารมีพึง พอใจใน ระดับมากขึ้น ไป
4. สะท้อน ผลการรวม	1. ผู้บริหารและ ครูร่วมกันสรุป แนวทางในการ ประเมินผลการ นิเทศภายใน ด้านการจัดการ เรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	1. บริหาร 2. ครู	1. ผู้บริหาร และครูมี หน้าที่สรุป แนวทางใน การ ประเมินผล การนิเทศ การจัดการ เรียนรู้ ภายใน	1. มีแนวทาง ในการ ประเมินผล การนิเทศการ จัดการเรียนรู้ ภายในฯ	1. แบบ ทดสอบวัด ความรู้ความ เข้าใจ 2. แบบ ประเมิน พฤติกรรม 3.แบบ ประเมินความ พึงพอใจ	ผู้บริหารและ ครูทุกคนรู้ แนวทางใน การ ประเมินผล การนิเทศการ จัดการเรียนรู้ ภายในคิด เป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างระบบนิเทศภายใน
ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
โดยใช้เทคนิคสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน ผลการสนทนา
กลุ่มมีรายละเอียดดังนี้

การสนทนากลุ่ม ก่อนการเริ่มสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้กล่าวต้อนรับแสดงความขอบคุณ
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความร่วมมือในการให้ความร่วมมือครั้งนี้ จากนั้นได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัด
สนทนากลุ่มแนะนำตัวผู้วิจัย คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยผู้วิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วม
การสนทนากลุ่ม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการตามประเด็นการสนทนากลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเต็มที่ การสนทนาเป็นไปอย่างเข้มข้นและเห็นว่าการจัดสนทนากลุ่มในครั้งนี้
นี้เป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์มาก ได้แง่คิดสำหรับการปรับปรุงงานวิจัยต่อไป

ผลการสนทนากลุ่มสรุปได้ ดังนี้

1. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของระบบการนิเทศฯ
ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ทั้ง 15 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้
2. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบย่อยที่ใช้ในการประเมิน
ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ทั้ง 15 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ในองค์ประกอบที่ควรเพิ่มองค์ประกอบย่อยในเรื่องการรายงานนิเทศ เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 15 เรื่องการประเมินผล
3. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้
 - 3.1 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในองค์ประกอบที่ 1 จุดมุ่งหมายการนิเทศ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1-3 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 3 ไม่เหมาะสมและเสนอแนะว่าควรตัดออกได้แก่
 - 3.2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในองค์ประกอบที่ 2 บุคลากรนิเทศประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1-3 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ มีตัวบ่งชี้ที่ไม่เหมาะสมให้เพิ่มเติมข้อความ คือ
 - 3.3 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในองค์ประกอบที่ 3 ความรู้วิชาการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1-2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 2 ตัวบ่งชี้
 - 3.4 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในองค์ประกอบที่ 4 เครื่องมือนิเทศ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1-3 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสม
 - 3.5 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในองค์ประกอบที่ 5 วิธีการนิเทศ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ 29 ตัวบ่งชี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1-7 และ ทั้ง 29 ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเตรียมมี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวิเคราะห์ มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การตั้งเป้าหมาย มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การกำหนดบทบาทมี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยที่ 5 การปฏิบัติมี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยที่ 6 การสื่อสารมี 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบย่อยที่ 7 การสรุปและสะท้อนผลมี 4 ตัวบ่งชี้

3.6 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในองค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1-2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทุกตัวบ่งชี้ที่มีเหมาะสมเพียงพอต่อการเก็บข้อมูล ได้แก่

3.6.1 ความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

3.6.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความเหมาะสม แต่ควรมีการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ในสถานการณ์จริงก่อน โดยจะต้องนำระบบของวงจรคุณภาพ (Deming Cycle) มาเป็นวิธีความเข้าใจให้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จะได้ทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องของระบบการนิเทศแล้วนำไปปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏดังตาราง 27

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านองค์ประกอบหลัก โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	องค์ประกอบของระบบการนิเทศ	4.60	0.44	มากที่สุด	4.72	0.66	มากที่สุด
	1. เสริมสร้างภาวะผู้นำ	4.57	0.55	มากที่สุด	4.52	0.55	มากที่สุด
	2. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ รวม	4.71	0.54	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด
	3. มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และ ประยุกต์ใช้การเรียนรู้	4.86	0.55	มากที่สุด	4.89	0.54	มากที่สุด
	4. ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข	4.59	0.53	มากที่สุด	4.55	0.55	มากที่สุด
	5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี ของแต่ละบุคคล	4.43	0.54	มาก	4.44	0.54	มาก
	โดยรวม	4.60	0.44	มากที่สุด	4.72	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 26 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า องค์ประกอบของระบบนิเทศภายใน
ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ มุ่งมั่นที่จะ
เรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมาได้แก่ กำหนดค่านิยม
และวิสัยทัศน์รวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) และช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$)
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมาได้แก่ กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์รวม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.77$) และช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างระบบ
นิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา ด้านปัจจัย

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
2	ด้านปัจจัย	4.57	0.42	มากที่สุด	4.77	0.50	มากที่สุด
	2.1 บุคลากรนิเทศ	4.55	0.54	มากที่สุด	4.55	0.54	มาก
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	4.71	0.44	มากที่สุด	4.71	0.44	มากที่สุด
	2. ครู	4.55	0.54	มากที่สุด	4.85	0.5	มาก
	2.2 หลักการนิเทศ	4.28	0.44	มาก	4.59	0.44	มากที่สุด
	1. หลักการมีส่วนร่วม	4.77	0.44	มากที่สุด	4.70	0.45	มากที่สุด
	2. หลักกัลยาณมิตร	4.71	0.44	มากที่สุด	4.71	0.64	มากที่สุด
	3. หลักมนุษยสัมพันธ์	4.50	0.44	มาก	4.78	0.44	มาก
	2.3 ทักษะการนิเทศ	4.67	0.54	มากที่สุด	4.75	0.54	มากที่สุด
	1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร	4.22	0.54	มาก	4.28	0.60	มาก
	2. ทักษะการเสริมสร้างแรงจูงใจ	4.20	0.54	มาก	4.39	0.55	มาก
	3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.54	0.54	มากที่สุด	4.28	0.40	มาก
	2.4 งบประมาณสนับสนุนการ นิเทศ ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการจัดการสอนของครู	4.20	0.50	มาก	4.35	0.45	มาก
	2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ	4.45	0.70	มาก	4.50	0.50	มาก
	1. แบบบันทึกการประชุม	4.65	0.44	มากที่สุด	4.80	0.50	มากที่สุด
	2. แบบทดสอบ	4.65	0.44	มากที่สุด	4.64	0.50	มากที่สุด
	3. แบบสังเกตพฤติกรรม	4.33	0.45	มาก	4.38	0.55	มาก
	4. แบบประเมิน	4.65	0.44	มากที่สุด	4.70	0.50	มากที่สุด
	โดยรวม	4.57	0.42	มากที่สุด	4.77	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 28 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านปัจจัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ทักษะการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมาได้แก่ บุคลากรนิเทศ ($\bar{X} = 4.55$) และเครื่องมือนิเทศ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ทักษะการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมาได้แก่ ทักษะการนิเทศ ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาได้แก่ หลักการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และบุคลากรนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านกระบวนการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3	ด้านกระบวนการ	4.75	0.77	มากที่สุด	4.65	0.54	มากที่สุด
	3.1 กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.71	0.77	มากที่สุด	4.55	0.54	มากที่สุด
	3.1.1 กำหนดเป้าหมาย	4.38	0.55	มาก	4.75	0.54	มากที่สุด
	3.1.2 วางแผนด้วยความร่วมมือเพื่อความสำเร็จ	4.71	0.44	มากที่สุด	4.71	0.44	มากที่สุด
	3.1.3 กำหนดความคาดหวัง	4.89	0.49	มากที่สุด	4.77	0.52	มากที่สุด
	3.1.4 เริ่มจากจุดเล็ก ๆ	4.76	0.53	มากที่สุด	4.45	0.60	มาก
	3.1.5 ศึกษาและใช้ข้อมูล	4.48	0.44	มาก	4.55	0.55	มากที่สุด
	3.1.6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วางแผน	4.80	0.79	มากที่สุด	4.46	0.50	มาก
	3.1.7 สะท้อนผล การปฏิบัติงาน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.62	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	3.2 การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.76	0.53	มากที่สุด	4.45	0.60	มาก
	3.2.1 ตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน	4.48	0.44	มาก	4.55	0.55	มากที่สุด
	3.2.2 กำหนดบทบาท /หน้าที่	4.80	0.79	มากที่สุด	4.46	0.50	มาก
	3.3 ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.84	0.62	มากที่สุด
	3.4 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.74	0.53	มากที่สุด	4.45	0.60	มาก
	3.4.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำ	4.48	0.44	มาก	4.55	0.55	มากที่สุด
	3.4.2 กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	4.80	0.79	มากที่สุด	4.46	0.50	มาก
	3.4.3 มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด	4.82	0.61	มากที่สุด
	3.4.4 ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข	4.76	0.53	มากที่สุด	4.45	0.60	มาก
	3.4.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี	4.48	0.44	มาก	4.55	0.55	มากที่สุด
	3.5 การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.80	0.79	มากที่สุด	4.46	0.50	มาก
	3.6 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.62	มากที่สุด
	3.6.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจ	4.76	0.53	มากที่สุด	4.45	0.60	มาก
	3.6.2 ประเมินผลการใช้ระบบนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.48	0.44	มาก	4.55	0.55	มากที่สุด
	3.6.3 ประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหารและครู	4.80	0.79	มากที่สุด	4.46	0.50	มาก
	โดยรวม	4.75	0.77	มากที่สุด	4.65	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 29 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านกระบวนการ(วิธินิเทศ) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80) รองลงมาได้แก่ การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76) และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.86) รองลงมาได้แก่ ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.84) และกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55) ตามลำดับ

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านผลผลิต โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4	ด้านผลผลิต	4.77	0.55	มากที่สุด	4.57	0.54	มากที่สุด
	4.1 ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.65	0.51	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด
	4.2 ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม	4.58	0.55	มากที่สุด	4.68	0.54	มากที่สุด
	โดยรวม	4.61	0.55	มากที่สุด	4.75	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 30 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านผลผลิต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ ผู้บริหารและครุมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และ ครุมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$)
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ผู้บริหารและครุมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) และครุมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านผลลัพธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5	ด้านผลลัพธ์	4.77	0.55	มากที่สุด	4.87	0.54	มากที่สุด
	5.1 ผู้บริหาร ครุมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.85	0.55	มากที่สุด	4.77	0.40	มากที่สุด
	5.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	4.73	0.58	มากที่สุด	4.88	0.60	มากที่สุด
	โดยรวม	4.79	0.55	มากที่สุด	4.84	0.90	มากที่สุด

จากตาราง 31 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านผลลัพธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ผู้บริหาร ครุมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$)
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) และผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ข้อมูลย้อนกลับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
6	ด้านข้อมูลย้อนกลับ	4.77	0.55	มากที่สุด	4.67	0.54	มากที่สุด
	6.1 การแก้ไขปรับปรุงและ พัฒนา	4.75	0.45	มากที่สุด	4.70	0.44	มากที่สุด
	6.2 การรายงานผล	4.68	0.70	มากที่สุด	4.68	0.54	มากที่สุด
	โดยรวม	4.69	0.55	มากที่สุด	4.67	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 32 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า องค์ประกอบของระบบนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านข้อมูลย้อนกลับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เรียงตามลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) และการรายงานผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$)
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และการรายงานผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือระบบนิเทศภายในด้านการจัดการ เรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือระบบ
นิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ส่วนที่ 1 บทนำ				
1	หลักการและเหตุผลการพัฒนาระบบนิเทศฯในคู่มือมีความเหมาะสมและชัดเจน	4.46	0.54	มาก
2	วัตถุประสงค์และขอบข่ายของคู่มือการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดฯมีความชัดเจน	4.48	0.44	มาก
3	ขอบเขตและขอบข่ายของคู่มือมีความชัดเจนครอบคลุม	4.42	0.44	มาก
4	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ฯมีความความชัดเจน	5.00	0.54	มากที่สุด
5	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5.00	0.44	มากที่สุด
	โดยรวม	4.74	0.70	มากที่สุด
ส่วนที่ 2 ระบบการนิเทศฯ				
1	ความสำคัญ	4.44	1.00	มาก
2	ขั้นตอนการนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ไปใช้	4.00	1.00	มาก
3	วิธีการนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ไปใช้	4.25	0.80	มาก
	โดยรวม	4.20	0.50	มาก
ส่วนที่ 3 การนำระบบการนิเทศฯไปใช้				
1	แผนภาพของระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ฯ	4.46	0.54	มาก
2	องค์ประกอบของระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.48	0.60	มาก
3	การใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้	4.68	0.44	มากที่สุด
4	การนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.46	0.54	มาก
5	การเชื่อมโยงของระบบการการนิเทศการศึกษากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.55	0.44	มากที่สุด

ตาราง 33 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
6	วิธีการนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้	4.65	0.54	มากที่สุด
7	กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.66	0.50	มากที่สุด
8	การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.78	0.68	มากที่สุด
9	ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ	4.59	0.50	มากที่สุด
10	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.88	0.60	มากที่สุด
11	การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.45	0.50	มาก
12	การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.90	0.70	มากที่สุด
	โดยรวม	4.80	0.66	มากที่สุด
ส่วนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน				
1	แบบประเมินตนเองก่อนเข้ารับการพัฒนาของครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัยที่นำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้	4.45	0.50	มาก
2	แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.80	0.60	มากที่สุด
3	แบบประเมินตนเองหลังการพัฒนาของครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัยที่นำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้	4.65	0.50	มากที่สุด
4	แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศของผู้นิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.70	0.70	มากที่สุด
	โดยรวม	4.80	0.65	มากที่สุด

ตาราง 33 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ส่วนที่ 5 ความเหมาะสมของคู่มือทั้งระบบ		4.00	0.45	มาก
1	ส่วนที่เป็นคำนำ คำชี้แจง มีความเหมาะสมกับผู้นำไปใช้	4.44	0.54	มาก
2	มีคำแนะนำในการนำหลักการและแนวคิดในการไปใช้	4.00	0.44	มาก
3	การกำหนดจุดมุ่งหมายและกลุ่มเป้าหมายชัดเจน	4.44	0.44	มาก
4	ระบบการนิเทศมีความเหมาะสมกับครูผู้สอน	4.44	0.54	มาก
5	ความเพียงพอของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.30	0.50	มาก
6	การใช้ภาษาในการสื่อสารในคู่มือมีความเหมาะสม	4.66	0.60	มากที่สุด
7	รายละเอียด เนื้อหา แผนภูมิ ตาราง กราฟแสดงข้อมูล มีความชัดเจน	4.25	0.45	มาก
	โดยรวม	4.78	0.55	มากที่สุด
	โดยรวมทั้งสิ้น	4.70	0.59	มากที่สุด

จากตาราง 33 ความเหมาะสมของคู่มือระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ภาพรวมคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนของคู่มือฯ พบว่า ส่วนที่ 3 การนำระบบการนิเทศฯ ไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมาได้แก่ ส่วนที่ 5 ความเหมาะสมของคู่มือทั้งระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และ ส่วนที่ 1 บทนำ ($\bar{X} = 4.74$) ตามลำดับ

ระยะที่ 4 การประเมินผลการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้

ในการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ ผู้วิจัยได้นำวิธีดำเนินการโดยใช้วงจรถ่วงภาพ (Damming Circle) ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิมาใช้ ซึ่งมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขั้นตอนการวางแผนการนำไปใช้ (P : Planning) มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) สร้างความเข้าใจให้กับครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัยและผู้เกี่ยวข้องในการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้โดยขอความร่วมมือครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทุกคนให้ความร่วมมือ
- 2) จัดประชุมครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัยเป็นกลุ่มผู้ร่วมวิจัยการนำระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ โดยใช้เวลาในการประชุมสร้างความเข้าใจ 3 วัน เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้จริงที่ห้องเรียนในสถานศึกษาโดยใช้วิธีการเรียนรู้ 8 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษาดูงาน (Study Tour) 3) การระดมสมอง (Brainstorming) 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) 5) การสรุปองค์ความรู้ (Knowledge Formation) 6) การเรียนรู้จากงาน (On the job training) 7) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และ 8) การสอนแนะ (Coaching)
- 3) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตามผลการนำระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ ซึ่งประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้าครูวิชาการที่เป็นโรงเรียนเป้าหมายในการวิจัย และจัดประชุมชี้แจงคู่มือการนิเทศ แนวทางในการนิเทศติดตามและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศติดตาม ตลอดจนร่วมกันกำหนดระยะเวลาโดยการจัดทำปฏิทินร่วมกัน
- 4) การนิเทศติดตามกำหนดเป็น 3 ระยะ ได้แก่ การเตรียมความพร้อม
 - การทดลองปฏิบัติจริงที่ห้องเรียนในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย และการสรุปและสะท้อนผล
 - ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม เป็นกิจกรรมแรกของครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัยจำนวน 5 คน และประเมินความรู้เกี่ยวกับระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยทำแบบทดสอบ 20 ข้อและศึกษาเอกสาร
 - ระยะที่ 2 การนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานด้วยตนเองไปใช้ปฏิบัติจริงที่หน้างานที่ห้องเรียนในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายเป็นเวลา 16 สัปดาห์ โดยใช้กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้ช่วงเวลา 13.00–16.00 ของวันอังคารและวันพฤหัสบดีในการทำกิจกรรม รวมทั้งสะท้อนผลการนิเทศร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและมีการนิเทศติดตามโดยผู้เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้าครูวิชาการของสถานศึกษา
 - ระยะที่ 3 สรุปและการสะท้อนผล โดยการทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษาโดยใช้แบบทดสอบคู่ขนาน จำนวน 20 ข้อ และประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ต่อความสามารถในการนิเทศการจัดการเรียนรู้สามารถนำเสนอรายละเอียดดังนี้

ตาราง 34 แสดงกิจกรรมการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้

วัน เวลา	08.30–10.30	10.30– 11.00	11.00–12.00	12.00– 13.00	13.00–16.00	16.00–17.00
ส่วนที่ 1						
วันที่ 12 พฤษภาคม 2561	พิธีเปิด/ ผู้บริหารชี้แจง เหตุผล ความ คาดหวัง รวมทั้งหลักสูตร การจัดอบรม เชิงปฏิบัติการ / ประเมินความรู้ ความเข้าใจของ ครู โดยใช้ แบบทดสอบ	พัก	ศึกษาสภาพ ปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์โดย ใช้แบบสอบถามครู และผู้บริหาร / วิเคราะห์ความ ต้องการจำเป็น (Needs Assessment)	พัก	บรรยาย เรื่อง “การนิเทศการ จัดการเรียนรู้โดย ใช้ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเป็น ฐานสำหรับ โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา	แต่งตั้ง คณะกรรมการ รับผิดชอบ และนิเทศ กำกับติดตาม ชี้แจงบทบาท หน้าที่รวมทั้ง ทำความเข้าใจ การประเมิน ความรู้ก่อน อบรมพัฒนา
ส่วนที่ 2						
วันที่ 13 พฤษภาคม 2561	หน่วยที่ 1 การวางแผน นิเทศการ จัดการเรียนรู้ (ใบงานที่ 1) หน่วยที่ 2 การกำหนดกล ยุทธ์ในการ นิเทศการ จัดการเรียนรู้ (ใบงานที่ 2)	พัก	หน่วยที่ 3 การดำเนินการ นิเทศการจัดการ เรียนรู้ (ใบงานที่ 3)	พัก	หน่วยที่ 4 การกำกับ ติดตาม การ นิเทศการจัดการ เรียนรู้ (ใบงานที่ 4)	หน่วยที่ 5การ ประเมินผลการ นิเทศการจัดการ เรียนรู้ (ใบงานที่ 5)

ตาราง 34 (ต่อ)

วัน เวลา	08.30-10.30	10.30- 11.00	11.00-12.00	12.00- 13.00	13.00-16.00	16.00-17.00
วันที่ 14 พฤษภาคม 2561	ศึกษาผลการ วิเคราะห์ โรงเรียนที่เป็น ต้นแบบมี ความเป็นเลิศ (Best Practice)	พัก	สรุปข้อมูลที่ได้ จากการศึกษา โรงเรียนที่เป็น ต้นแบบมีความ เป็นเลิศ (Best Practice)	พัก	กำหนด กิจกรรม/งาน/ โครงการ	ประเมินผลการ อบรม

ส่วนที่ 3

การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยครูนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ปฏิบัติจริง จำนวน 8 สัปดาห์/ผู้ประเมินและนิเทศกำกับติดตาม ระบบ/นำผลการนิเทศมาร่วมกันสรุป อภิปรายและสร้างข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 4

การวัดประเมินผลประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูผู้สอนหลังพัฒนาระบบ / ประเมินความพึงพอใจของครู และผู้บริหาร/จัดทำรายงาน ผลการการใช้ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการใช้ระบบ

หมายเหตุ เวลาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ความเหมาะสม

จากตาราง 34 กิจกรรมการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้จริงเป็นช่วงเดือนมิถุนายน 2561 ถึง เดือนกันยายน 2561 กิจกรรมครอบคลุมตั้งแต่ ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม ระยะที่ 2 การนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้จริง และระยะที่ 3 การสรุปและสะท้อนผล

4.2 ขั้นตอนการปฏิบัติ (D : Doing) มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ในการขั้นปฏิบัติการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ หลังจากผู้วิจัยได้วางแผน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้กำหนดกิจกรรมพัฒนาตามปฏิทินการดำเนินงาน ตามตาราง 34 ดังนี้

ตาราง 35 แสดงระยะเวลาและกิจกรรมการการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้จริง

เวลา วัน	08.30 – 11.30 น.	11.30- 12.30	12.30-16.30 น.	ผู้รับ ผิดชอบ
ระยะที่ 1 (มิถุนายน 2561)	การใช้ระบบย่อยที่ 1 การวางแผนนิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายใน (3 ช.ม.)	พักรับประทานอาหารกลางวัน	ระบบย่อยที่ 2 การกำหนดกล ยุทธ์ในการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ (2 ช.ม.)	ผู้วิจัยผู้ร่วม วิจัยและ ผู้เกี่ยวข้อง
ระยะที่ 2 (กรกฎาคม 2561)	ระบบย่อยที่ 3 การดำเนินการ นิเทศการจัดการเรียนรู้ตาม แผนที่วางไว้ (3 ช.ม.)		ระบบย่อยที่ 4 การกำกับ ติดตาม การนิเทศการจัดการ เรียนรู้ (30 ช.ม.)	ผู้วิจัยผู้ร่วม วิจัยและ ผู้เกี่ยวข้อง
ระยะที่ 3 (สิงหาคม 2561)	ระบบย่อยที่ 5 การประเมินผลการนิเทศการ จัดการเรียนรู้ (3 ช.ม.)		ตรวจสอบภาพรวมการใช้ ระบบการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ไปใช้ (3 ช.ม.)	ผู้วิจัยผู้ร่วม วิจัยและ ผู้เกี่ยวข้อง
ระยะที่ 4 (กันยายน 2561)	สรุปผล/ข้อคิดที่ได้เพื่อนำผล การใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพไปปรับปรุงการเรียน การสอน (3 ช.ม.)		ประเมินพฤติกรรม/ความพึง พอใจ/และทดสอบความรู้ ความเข้าใจ (3 ช.ม.)	ผู้วิจัยผู้ร่วม วิจัยและ ผู้เกี่ยวข้อง

จากตาราง 35 แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของให้เวลาศึกษาด้วยตนเอง
ในหัวข้อสำคัญของการเรียนรู้และฝึกทำกิจกรรมและใบงานตามคู่มือระบบนิเทศภายในด้านการ
จัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
จำนวน 8 สัปดาห์ 320 ชั่วโมง

4.3 ขั้นตอนการตรวจสอบผลการดำเนินการ (C : Check) มีวิธีดำเนินการ ดังนี้
ในขั้นตอนการตรวจสอบการดำเนินการ เป็นการตรวจสอบกิจกรรมที่ได้
ดำเนินการขั้นตอนการวางแผนและการปฏิบัติการนำระบบการนิเทศไปใช้ ว่ามีปัญหาอุปสรรค
และจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ผู้วิจัยได้แบ่งกิจกรรมเป็น 3 ขั้นตอน ปรากฏดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงขั้นตอนการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้

ระบบ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	วิธีการดำเนินงาน
ปัจจัยนำเข้า	1. บุคลากร นิเทศ	1. ผู้บริหาร สถานศึกษา 2. ครูและบุคลากร	1. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้คณะครูเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2.เห็นความสำคัญ ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมทุกกิจกรรมในการนำระบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	2. หลักการ นิเทศ	1. หลักการมีส่วนร่วม 2. หลักกัลยาณมิตร 3. หลักมนุษยสัมพันธ์ 4. หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. กำหนดกรอบความรู้ ศึกษาหลักการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. จัดทำคู่มือระบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	3. ทักษะการ นิเทศ	1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร 2. ทักษะการเสริมสร้างแรงจูงใจ 3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	1. ศึกษาทักษะการนิเทศภายในจากคู่มือระบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. ฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	4. งบประมาณสนับสนุนการ นิเทศ	งบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู	1. จัดเตรียมงบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเหมาะสม

ตาราง 36 (ต่อ)

ระบบ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	วิธีการดำเนินงาน
กระบวนการ การ	1. การ วางแผนนิเทศ การจัดการ เรียนรู้	1. มีการ ตั้งเป้าหมายและ ชี้แจงรายละเอียด การดำเนินงาน 2. มีการสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบัน 3. มีการกำหนด ปฏิทินปฏิบัติการ กำหนดบทบาท / หน้าที่ความ รับผิดชอบของครู ทุกคน	1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาเกี่ยวกับ ระบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ในการดำเนินงานนิเทศการจัดการเรียนรู้ ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. ผู้บริหารและครูทุกคนทำแบบสอบถาม เกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน ปัญหา 4. นำผลจากการตอบแบบสอบถามมา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาและความต้องการมาใช้ในการจัด กิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 5. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศในรูปแบบของ ทีม PLC และจัดทำปฏิทินการนิเทศการ จัดการเรียนรู้ภายในตลอดภาคเรียน
	2. การกำหนด กลยุทธ์ในการ นิเทศการ จัดการเรียนรู้	1. เสริมสร้างภาวะ ผู้นำ 2. กำหนดค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วม 3. มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ และประยุกต์ใช้การ เรียนรู้ 4. ช่วยเหลือ สนับสนุนตาม เงื่อนไข	1. โดยผู้บริหารกระจายอำนาจและความ รับผิดชอบให้ครูในโรงเรียน 2. แต่ละกลุ่มย่อยนำกลยุทธ์มาร่วมกัน กำหนดกลยุทธ์การนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดค่านิยม และวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การพัฒนา 4. มีการกำหนดเป้าหมายและสร้างข้อตกลง ระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศก่อน 5. มีการสรุปผลการนิเทศทุกครั้ง 6. มีการกำหนดแนวทางไปสู่การปรับปรุง การปฏิบัติในห้องเรียนให้ดีขึ้น

ตาราง 36 (ต่อ)

ระบบ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	วิธีการดำเนินงาน
		5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี	7. กำหนดปฏิทินในการพบปะและสนับสนุน 8. เปิดโอกาสให้ครูทุกคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 9. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีและสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน
	3. การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้	1. มีขั้นตอนการนิเทศตามลำดับ 2. มีเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3. มีกิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการระบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใช้ระยะเวลา 2 วัน 2. ศึกษาเอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการควบคู่ไปกับคู่มือระบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3. ครูเข้ารับการอบรมปฏิบัติตามคำชี้แจงการทำกิจกรรมในแต่ละระบบย่อย ได้แก่ ระบบย่อยที่ 1 ถึง ระบบย่อยที่ 5 4. นำคณะครูศึกษาดูงานจากโรงเรียน Best Practice 5. นำระบบไปใช้หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการตามกำหนดการตามปฏิทินการนิเทศ
	4. การกำกับติดตาม การนิเทศการจัดการเรียนรู้	1. กำกับ ติดตาม การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย	1. คณะผู้บริหารและคณะกรรมการ กำกับติดตาม การนิเทศการจัดการเรียนรู้ทั้งในระดับกลุ่มย่อยและในระดับโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย

ตาราง 36 (ต่อ)

ระบบ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	วิธีการดำเนินงาน
		2. กำกับ ติดตาม การนิเทศการ จัดการเรียนรู้ใน ระดับโรงเรียน	2. จัดให้มีการสะท้อนผลการนิเทศทุกครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้ชี้แจงและ รับคำแนะนำเป็นครั้งๆไป เพื่อสังเกต พัฒนาการของครูแต่ละคน
	5. การ ประเมินผลการ นิเทศการ จัดการเรียนรู้	1. มีการประเมิน ความรู้ ความเข้าใจ 2. มีการประเมิน การจัดการเรียนรู้ ของครู 3. มีการประเมินผล ความพึงพอใจครู และนักเรียน	1. จัดประชุมสรุปผลการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพตลอดภาคเรียน 2. ครูประเมินความรู้ด้วยแบบทดสอบ 20 ข้อ 3. ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู 4. ประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหาร ครูและ นักเรียน
ผลผลิต	3.1 ผู้บริหาร และครู มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการนิเทศ การจัดการ เรียนรู้โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	1. มีการประเมิน ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้	1. สรุปผลการประเมินความรู้ความเข้าใจ ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2. เปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินก่อน และหลังการใช้ระบบการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ
	3.2 ครูมี พฤติกรรมการ จัดการเรียนรู้ที่ดี ขึ้นกว่าเดิม	1.ประเมิน พฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ ของครู	1. สรุปผลการประเมินพฤติกรรมการ จัดการเรียนรู้ของครู 2. เปรียบเทียบคะแนนผลการประเมิน พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูก่อน และหลังการใช้ระบบการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้

ตาราง 36 (ต่อ)

ระบบ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	วิธีการดำเนินงาน
ผลลัพธ์	3.2 ครูมี พฤติกรรมการ จัดการเรียนรู้ที่ ดีขึ้นกว่าเดิม	1. ประเมินพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ ของครู	1. สรุปผลการประเมินพฤติกรรมการ จัดการเรียนรู้ของครู 2. เปรียบเทียบคะแนนผลการประเมิน พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูก่อน และหลังการใช้ระบบการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้
	1. ผู้บริหารและ ครูมีความ พึงพอใจในระบบ การนิเทศการ จัดการเรียนรู้ ภายในโดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	1. มีการประเมินผล ความพึงพอใจ ผู้บริหาร ครู และ นักเรียน	1. ประเมินความพึงพอใจของ ผู้บริหาร และครูผู้สอนหลังการใช้ระบบการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชน การเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา
ข้อมูล ป้อนกลับ	1. การรายงาน ผล	1. รายงานผลการ ดำเนินงานพัฒนา ระบบการนิเทศการ จัดการเรียนรู้	1. จัดทำรายงานผลการพัฒนาระบบการ นิเทศการจัดการเรียนรู้ 2. นำเสนอผลการพัฒนาให้กับผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องทราบ
	2. การ ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา	1. ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระบบ นิเทศการจัดการ เรียนรู้	1. ประชุมเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ระบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดประโยชน์ มากขึ้น

จากตาราง 36 พบว่า ขั้นตอนการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ประกอบด้วยระยะเตรียม
ความพร้อม ระยะการนำไปใช้ ที่ประกอบด้วยกระบวนการนำไปใช้ วิธีการนำไปใช้ ระยะเวลาและ
เครื่องมือที่ใช้พัฒนาระบบนิเทศฯ

4.4 ขั้นตอนการปฏิบัติ (A : Action) มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ในขั้นตอนนี้ เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1-3 หรือจาก P- C ผลการดำเนินการเป็นอย่างไรบ้าง แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไขและวางแผนดำเนินการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผลการดำเนินการตามแผน ปรากฏว่า การดำเนินการพัฒนาครูผู้ร่วมวิจัยเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นความสำคัญของระบบการนิเทศที่ดี เข้าใจและไม่มีปัญหาอุปสรรคแต่อย่างใด โดยผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ่อใหญ่ (บ่อใหญ่เรืองศิลป์) และครูผู้สอนที่สมัครใจเป็นผู้ร่วมวิจัยจำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน โดยได้กำหนดตารางการพัฒนา ดังนี้

ตาราง 37 แสดงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ร่วมวิจัยวันเวลาและสถานที่ในการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ในโรงเรียนบ้านบ่อ (บ่อใหญ่เรืองศิลป์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ที่	ครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัย	ระดับชั้นสอน	วัน เวลา ที่นิเทศฯ
1	ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์	มัธยมศึกษาปีที่ 1	1 มิ.ย.61 – 30 ก.ย. 61
2	ครูผู้สอนภาษาไทย	มัธยมศึกษาปีที่ 1	1 มิ.ย.61 – 30 ก.ย. 61
3	ครูผู้สอนสังคมศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 2	1 มิ.ย.61 – 30 ก.ย. 61
4	ครูผู้สอนคณิตศาสตร์	มัธยมศึกษาปีที่ 3	1 มิ.ย.61 – 30 ก.ย. 61
5	ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ	มัธยมศึกษาปีที่ 3	1 มิ.ย.61 – 30 ก.ย. 61

จากตาราง 37 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัยใช้วันเวลาในการดำเนินการ อยู่ในช่วงเดือน มิถุนายน 2561 ถึง กันยายน 2561 ซึ่งเป็นภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561

4.1 ผลการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจของครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัย 5 คน โรงเรียนบ้านบ่อใหญ่ (บ่อใหญ่เรืองศิลป์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการประเมินการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ ปรากฏดังตาราง 38

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของผู้ร่วมวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย	N	$\bar{X}$	ร้อยละ	$\bar{D}$	เพิ่มขึ้นร้อยละ
ก่อนการพัฒนา	5	13.50	67.50	4.50	22.50
หลังการพัฒนา		18.00	90.00		

จากตาราง 38 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูผู้ร่วมวิจัย พบว่า ครูผู้สอนซึ่งเป็น
กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ก่อนการพัฒนามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.50 และหลังการพัฒนามีคะแนนเฉลี่ย
เท่ากับ 18.00 โดยมีความรู้เพิ่มขึ้น เท่ากับ 4.50 คิดเป็นร้อยละ 22.50

4.2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้
โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้

4.2.1 การประเมินความพึงพอใจต่อความสามารถของครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัยในการนำ
ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษาไปใช้ ปรากฏดังตาราง 39

ตาราง 39 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมผู้ร่วมวิจัยที่นำระบบ
นิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษาไปใช้

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้				
1	กำหนดเป้าหมาย	4.30	0.45	มาก
2	วางแผนด้วยความร่วมมือเพื่อความสำเร็จ	4.45	0.54	มาก
3	กำหนดความคาดหวัง	4.70	0.50	มากที่สุด
4	เริ่มจากจุดเล็กๆ	4.63	0.54	มากที่สุด
5	ศึกษาและใช้ข้อมูล	4.55	0.55	มากที่สุด

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
6	แลกเปลี่ยนเรียนรู้วางแผน	4.62	0.40	มากที่สุด
7	สะท้อนผลการปฏิบัติงาน	4.77	0.50	มากที่สุด
การวางแผนนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้				
1	ตั้งเป้าหมายและชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน	4.20	0.81	มาก
2	กำหนดบทบาท/หน้าที่	4.52	0.50	มากที่สุด
ด้านเทคนิคการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ				
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		4.50	0.54	มาก
1	เสริมสร้างภาวะผู้นำ	4.31	0.50	มาก
2	กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	4.72	0.51	มากที่สุด
3	มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้	4.35	0.81	มาก
4	ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข	4.60	0.45	มากที่สุด
5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี	4.51	0.51	มากที่สุด
การกำกับติดตามการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้		4.33	0.81	มาก
การประเมินผลการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้		4.60	0.45	มากที่สุด
1	ประเมินความรู้ ความเข้าใจ	4.63	0.51	มากที่สุด
2	ประเมินผลการใช้ระบบนิเทศโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.33	0.81	มาก
3	ประเมินผลความพึงพอใจผู้บริหารและครู	4.60	0.45	มากที่สุด
	โดยรวมทั้งสิ้น	4.66	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 39 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพบว่า โดยรวมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมาได้แก่ กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.72$) และกำหนดความคาดหวัง ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามหัวข้อดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. เพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
4. เพื่อประเมินผลการใช้ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สรุปผล

1. องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามี 5องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำ 2) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคลผลการประเมินองค์ประกอบของระบบอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้รับการนิเทศมีอิสระที่จะคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ผู้นิเทศมีทักษะการติดต่อสื่อสารซึ่งช่วยขจัดปัญหาความรู้สึกไม่เชื่อถือ ไม่เชื่อมั่นและไม่เชื่อใจต่อกัน ผู้นิเทศมีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรทุกคนรับผิดชอบในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษา ร่วมกันตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเสริมสร้างภาวะผู้นำมีการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง ผู้นิเทศมีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรทุกคนรับผิดชอบในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พบว่า โดยรวมอยู่ที่ (PNI = 0.35) เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรงมีการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนพบปะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์กันและกันและ เสริมสร้างภาวะผู้นำ ตามลำดับ

3. ระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำ 2) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไขและ 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคลด้านปัจจัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลากรนิเทศ 2) หลักการนิเทศ 3) ทักษะการนิเทศ 4) งบประมาณสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการสอนของครูและ 5) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายในด้าน กระบวนการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ 4) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้และ 6) การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในด้าน ผลผลิต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ 2) ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิมด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและ 2) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ด้านข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา 2) การสะท้อนผล

4. ผลการนำระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ พบว่า ครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัย มีความรู้เพิ่มขึ้น เท่ากับ 4.50 คิดเป็นร้อยละ 22.50 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำ 2) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคลผลการประเมินองค์ประกอบของระบบอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการสังเคราะห์เอกสารหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบของระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เกจกนก เอื้อวงศ์ (2557) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า ระบบการนิเทศเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงกลไกหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศองค์ประกอบของระบบการนิเทศได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักการนิเทศบุคลากรการนิเทศและปัจจัยสนับสนุน 2) กระบวนการนิเทศ 3) ผลผลิตคือเจตคติความรู้ความเข้าใจและทักษะของครู 4) ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงการนิเทศ และ 5) สภาพแวดล้อมภายนอกของระบบผู้บริหารมีบทบาทจัดการระบบการนิเทศโดยกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศจัดเตรียมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามระบบสอดคล้องกับ กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย 1) มีระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้งานแผนนิเทศภายในโรงเรียน 2) มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 3) มีระบบการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน 4) มีระบบการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครูและ 5) มีระบบการเผยแพร่และขยายผลนอกจากนี้ อนุสรฯ สุวรรณวงษ์ (2558) พบว่า กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ (1) การจัดการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ (3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน (4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพและวาสนา ทองทวียังยศ (2560) พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ด้านภาวะการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 93.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ฉัตรชัย จูมวงศ์ และคณะ (2559) ยังพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการแนวคิดวัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 2 รูปแบบ การนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เข้าใจตรงกัน 2) แบ่งปันความรู้ 3) มุ่งสู่การแก้ไข 4) ร่วมใจวางแผน 5) สร้างแกนนำการปฏิบัติ 6) เร่งรัดส่งเสริม 7) ต่อเติมตอบสนอง ภายใต้เงื่อนไข หลักการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจการมีเป้าหมายและจุดเน้นร่วมกัน การทำงานอย่างเป็นระบบ การสะท้อนผลการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. การยืนยันรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารนิเทศมีอิสระที่จะคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน ผู้นิเทศมีทักษะการติดต่อสื่อสารซึ่งช่วยขจัดปัญหาความรู้สึกไม่เชื่อถือ ไม่เชื่อมั่นและไม่เชื่อใจต่อกัน ผู้นิเทศมีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรทุกคนรับผิดชอบในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

การเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรงผู้นิเทศ มีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรทุกคนรับผิดชอบในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐาน การศึกษาร่วมกัน ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้รับการนิเทศมีอิสระที่จะคิดริเริ่มและมีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน มีทักษะการติดต่อสื่อสารซึ่งช่วยจัดปัญหาความรู้สึกละเลย ไม่เชื่อมั่นและไม่เชื่อใจต่อกัน มีทักษะการทำงานเป็นทีม บุคลากรทุกคนรับผิดชอบในการนำ สถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน เป็นจุดเริ่มต้นของการนำผลการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้ และการจัดการเรียนรู้ผลการประเมินผู้เรียนและแนวทางแก้ไขปัญหามีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman, Gordon and Ross Gordon (2013) ได้เสนอแนวคิด ว่าผู้นิเทศควรมีคุณลักษณะสำคัญ คือ มีความรู้ (Knowledge) ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนและสาเหตุที่ทำให้สถานศึกษาขาดประสิทธิผลในการดำเนินการ และความเข้าใจถึงคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มาตรฐานความสำเร็จของ สถานศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานการศึกษา สอดคล้องกับ พุทธชาติ แสนอุบล (2561) ที่พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการปรับปรุงการนิเทศ ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนเตรียมการ การดำเนินการปฏิบัติ ตามแผน การกำกับตรวจสอบการปฏิบัติการ และการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยครูผู้สอนพบว่า ปัญหาสำคัญของการดำเนินการการนิเทศภายในด้านการดำเนินการ ปฏิบัติตามแผน ได้แก่ ครูไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการนิเทศภายในและโรงเรียนไม่มีคู่มือให้ครู ปฏิบัติแนวทางการปรับปรุงแก้ไขประเด็นนี้ ได้แก่ ดำเนินการกำกับติดตามผลการนิเทศและจัดทำ คู่มือให้ครูได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ การดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทินการปฏิบัติงาน และครูขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการนิเทศแนวทางการปรับปรุงแก้ไขประเด็นดังกล่าว โดยปรับการปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่นและปัญหาสำคัญของการดำเนินการการนิเทศภายในด้าน การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการเกี่ยวข้องกับโรงเรียนไม่นำผลการนิเทศภายในปรับปรุงและพัฒนา งานการบริหารโรงเรียนแนวทางการปรับปรุงแก้ไขประเด็นนี้โดยให้คณะกรรมการดำเนินการนิเทศ ภายในรายงานผลการนิเทศต่อผู้บริหารและผู้บริหารนำผลการนิเทศเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการการ พิจารณาความดีความชอบประจำปีของครู

3. ผลการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำ 2) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การ เรียนรู้ 4) ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไขและ 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคลด้าน ปัจจัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลากรนิเทศ 2) หลักการนิเทศ 3) ทักษะการนิเทศ
- 4) งบประมาณสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกใน

การจัดการสอนของครูและ 5) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายในด้าน กระบวนการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2) การวางแผนนิเทศ การจัดการเรียนรู้ 3) ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ 4) ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ 5) การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้และ 6) การประเมินผลการนิเทศ

การจัดการเรียนรู้ภายในด้านผลผลิต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ 2) ครูมีการ จัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิมด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและ 2) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ด้านข้อมูล ย้อนกลับ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา 2) การสะท้อนผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีกระบวนการผ่านการกลั่นกรองอย่างเป็นระบบ และตรวจสอบความถูกต้องทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ซึ่ง Edward (1985) ได้เสนอวงจรในการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ระบบ 2. ขั้นตอนของแบบระบบและ 3. ขั้นตอนพัฒนาระบบ ซึ่งสอดคล้องกับสตรัคดี นิมากร และ เสาวณี สิริสุขศิลป์ (2560) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ พบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุม ผู้บริหารและครู ควรมีการ วางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกันมีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ ควรมีการประชุมร่วมกัน ในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบายและควรมีการนิเทศกำกับ ติดตาม หลังจากการปฏิบัติงาน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rashid Abdulkraem (2011) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดทางบวกต่อการปฏิบัติการนิเทศ ส่วนครูมีแนวความคิดต้องการได้รับ การนิเทศและฝึกฝนตนเองให้มากขึ้นกว่าเดิม จากการสอบถามปลายเปิดทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อ การนิเทศที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงานของครู 2) ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา 3) ไม่มองหาแต่ข้อผิดพลาด 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็น ประสิทธิภาพในการสอนที่ประสบผลสำเร็จ และ Ke Xu (2012) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการเรียนรู้ ของชุมชนทางวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกาและจีน พบว่า มี 5 ลักษณะ ได้แก่ (ก) ผู้นำที่แข็งแกร่ง (ข) วัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน (ค) โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนกิจกรรม PLC (ง) การพัฒนาทางปัญญาอย่างต่อเนื่องสำหรับครู และ (จ) ความท้าทายและอุปสรรคในการ ทำงานกับ PLC ซึ่งจะทำให้ครูผู้บริหารและผู้นำกำหนดนโยบายได้มุมมองนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

Blacklock (2009) พบว่า ความยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเห็นได้ชัดในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง การศึกษาแสดงให้เห็นวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนจากความสัมพันธ์ที่ดีด้วยความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกันและความสำเร็จของพวกเขาจะมาจากความร่วมมือของนักเรียนและบุคลากรในทีมงาน สมาชิกในทีมของโรงเรียนจะมุ่งเน้นไปที่เรียนรู้ของนักเรียน ในขณะที่ผู้นำในมหาวิทยาลัยการยกระดับผลการเรียนและการตั้งทีมงานมีโครงสร้างในการแบ่งปันความเป็นผู้นำและการเรียนรู้โดยรวม ผู้บริหารในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนลักษณะการทำงานอำนวยความสะดวกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในขณะที่เขตพื้นที่การศึกษาให้ความช่วยเหลือโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอีกส่วนหนึ่ง โดยอาศัยข้อมูลที่มีและการจัดการทรัพยากรบุคลากร

4. ผลการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้

4.1 ผลการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ พบว่า ครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัย มีความรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 4.50 คิดเป็นร้อยละ 22.50 สาเหตุที่ทำให้ผู้ร่วมวิจัยและผู้ร่วมศึกษาซึ่งเป็นครูผู้สอนที่กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาหรือผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจ อาจเป็นเพราะ 1) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอนที่เป็นผู้นำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ไปใช้ ได้จัดให้มีการประชุมชี้แจงแนวทางการนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ 2) การนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นคู่มือการนิเทศการจัดการโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูผู้สอนประกอบกรณี 3) การช่วยเหลือระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยผู้วิจัยได้ร่วมกับผู้ร่วมวิจัยจัดทำปฏิทินการวิจัยปฏิบัติการร่วมกันที่ห้องเรียนเป็นโอกาสที่จะได้ปรึกษาหารือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการวิจัยได้ดี 4) การนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้ร่วมวิจัยได้รับสมัครครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ผู้ร่วมศึกษาตามความสนใจ จึงถือว่ามีความพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกัน และ 5) การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครั้งนี้ได้ดำเนินการตามคู่มือและเป็นกิจกรรมการนิเทศที่ถึงห้องเรียนที่ทำงานของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ผู้ร่วมศึกษา สะท้อนผลถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริง ซึ่งเป็นความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ต้องการให้มีการพัฒนาวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละดา ดอนหงษา,อดิสร ศรีเมืองบุญ และสุรเดช พรหมคำ (2560) ที่พัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือยผลการใช้รูปแบบพบว่า นักเรียนชั้น ป. 1-6 มี คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเพื่อความเข้าใจเฉลี่ยทุกชั้นเท่ากับร้อยละ 80.11 ครูมีพฤติกรรมการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจใน

ระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนในระดับมาก และวาสนา ทองทวี ยิ่งยศ (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ด้านภาวะการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 93.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยเหตุผลนี้ Bond (2011) ได้อธิบายว่าการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูฝึกประสบการณ์ มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูฝึกประสบการณ์ระดับมัธยมศึกษา การที่พวกเขาพบกันเป็นประจำในช่วงปิดเทอมยาวเป็นการศึกษาภาคสนามจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลงานที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพของพวกเขา โดยใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ไปสอดคล้องกับ Hord and Tobia (2012) พบว่า ลักษณะบางอย่างของชุมชนการเรียนรู้ของครูฝึกประสบการณ์เกิดผลดี ในขณะที่คนอื่น ๆ ไม่ได้ทำ ผู้เข้าร่วมประชุมมีความสุขกับเพื่อร่วมชั้น โดยให้กำลังใจและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของพวกเขาจากหลักสูตรที่เรียนในมหาวิทยาลัยและความร่วมมือในชั้นเรียนของครูผู้สอน อย่างไรก็ตามพวกเขาพยายามทำความเข้าใจด้วยการมุ่งเน้นความสนใจไปยังการเรียนรู้ของนักเรียนของเขาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้เลือกผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดการเวลา และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์กับสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบชุมชนทางวิชาชีพ ของ Hord และ Tobia มีประโยชน์และควรได้รับการพิจารณาจากครูนักเรียนศึกษาได้ทำงานร่วมกับครูฝึกประสบการณ์ต่อไป การวิจัย แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูโดยชุมชนทางวิชาชีพ จะช่วยครูฝึกที่จะเพิ่มการเรียนรู้สำหรับนักเรียนของพวกเขา ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอาชีพ จากผลการวิจัยจากการศึกษาครั้งนี้ การพัฒนา PLCs กับครูฝึกประสบการณ์ แม้ว่าปัญหามากมายผุดขึ้นมาเมื่อนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับครูฝึกสอนความยากลำบากเหล่านี้จะสามารถลดลงถ้าครูผู้สอนมีการวางแผนพัฒนาไว้อย่างดีล่วงหน้า นอกจากนี้ Newmann and Wehlage (1995) ยังพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพสามารถปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งระดับความเป็นมืออาชีพของชุมชนในโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จจากการวัดประสิทธิภาพตามสภาพจริง หรือใช้การทดสอบด้วยวิธีการปกติ การศึกษายังระบุการบูรณาการที่มีคุณภาพ 4 อย่าง ที่ส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงผลงานของนักเรียน คือ การมีวิสัยทัศน์ที่มีคุณภาพสูง การเรียนรู้ตามสภาพจริง สติปัญญา และความเข้มงวดของการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนการสอนตามสภาพจริงทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีคุณภาพสูง องค์กรที่ครูทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพเป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการเรียนรู้ของนักเรียน ความเป็นประชาธิปไตยสนับสนุนงบประมาณและด้านเทคนิควิธีการต่าง ๆ และ Newmann and Wehlage (1995) ยังพบว่า ถ้าโรงเรียนต้องการที่จะเสริมสร้างความสามารถที่จะ

ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนครูผู้สอนต้องทำงานโดยสร้างชุมชนทางวิชาชีพที่มีความเป็นมืออาชีพที่มีลักษณะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน สร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน และร่วมกันรับผิดชอบต่อนักเรียนและบุคลากร

4.2 ผลการประเมินความสามารถในการนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการประเมินความพึงพอใจต่อระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ พบว่า ครูผู้สอนในฐานะผู้ร่วมวิจัยและผู้ทำหน้าที่นิเทศการจัดการเรียนรู้มีความสามารถในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในเรื่องการมีการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรงและเสริมสร้างภาวะผู้นำมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้ทำหน้าที่หัวหน้าครูวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ร่วมวิจัยและผู้ร่วมศึกษาได้เป็นผู้ปฏิบัติงานร่วมมองเห็นภาพรวมของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาคุณภาพในชั้นเรียนมากกว่าที่จะใช้วิธีการนิเทศที่ห่างไกล ซึ่งสอดคล้องกับ Steyn (2013) ที่พบว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนนั้น จะเป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ประกอบด้วย 1) การสร้างและทำความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงานของ PLCs (Create a Clear Understanding of PLCs) 2) กำหนดผู้อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของ PLCs (Identify Suitable Facilitators for PLCs) 3) สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานของ PLCs (Create a Safe, Supportive Environment for PLCs) 4) เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับหลักการดำเนินงานใน PLCs (Involve Principals in PLCs) 5) ให้การสนับสนุนที่จำเป็นและเสริมสมรรถภาพการดำเนินงานของ PLCs (Provide the Necessary Support and Building Capacity for PLCs) 6) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ (Network with Other Schools) แสดงให้เห็นว่าการสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นำเสนอมีความเป็นพลวัตรของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นำเสนอแสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลชุมชนพัฒนาวิชาชีพสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการสร้างเครือข่ายและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในครูผู้สอนและสอดคล้องกับ เมธาสีธี ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้ทำการศึกษาทางวิชาการ เรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวปฏิบัติสำหรับครู พบว่า 1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียนของครูแต่ละคนจะถูกนำมา

จัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องสิ่งที่ได้ตามมาคือครุมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) แนวทางปฏิบัติสำหรับครูที่ต้องการสร้างความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การตั้งเป้าหมายแบบ SMART ได้แก่เป็นเป้าหมายที่เจาะจง (Specific: S) สามารถวัดได้ (Measurable: M) สามารถทำได้จริง (Attainable: A) มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (Result-oriented) และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (Time bound: T) และกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง 3) องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครุมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 3.1) ชุมชนกัลยาณมิตร 3.2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3.3) การมีภาวะผู้นำ 3.4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และ 3.5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4) เป้าหมายหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครุคือการพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และสรรค์ดี นิมากร และเสาวณี สิริสุขศิลป์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่พบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ พบว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ พบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครุมีการส่งเสริมให้ครูกำลังคิด กล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครุหรือการจัดให้มีการประชุม ผู้บริหารและครุ ควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกันมีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ ควรมีการประชุมร่วมกัน ในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบายและควรมีการนิเทศกำกับ ติดตาม หลังจากการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลจากการวิจัย ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะการวิจัยและนำไปใช้ ดังนี้
 - 1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้โดยควรมีการประชุมวางแผนสร้างความเข้าใจให้กับผู้นำไปใช้ให้เข้าใจโดยเฉพาะการใช้เครื่องมือและกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรนำความรู้เกี่ยวกับระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำไปใช้จริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูในพื้นที่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างแท้จริง เพราะถือว่าเป็นภารกิจสำคัญ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้เพราะเป็นการทำงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิชาชีพ และสอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะของครูผู้สอนด้วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

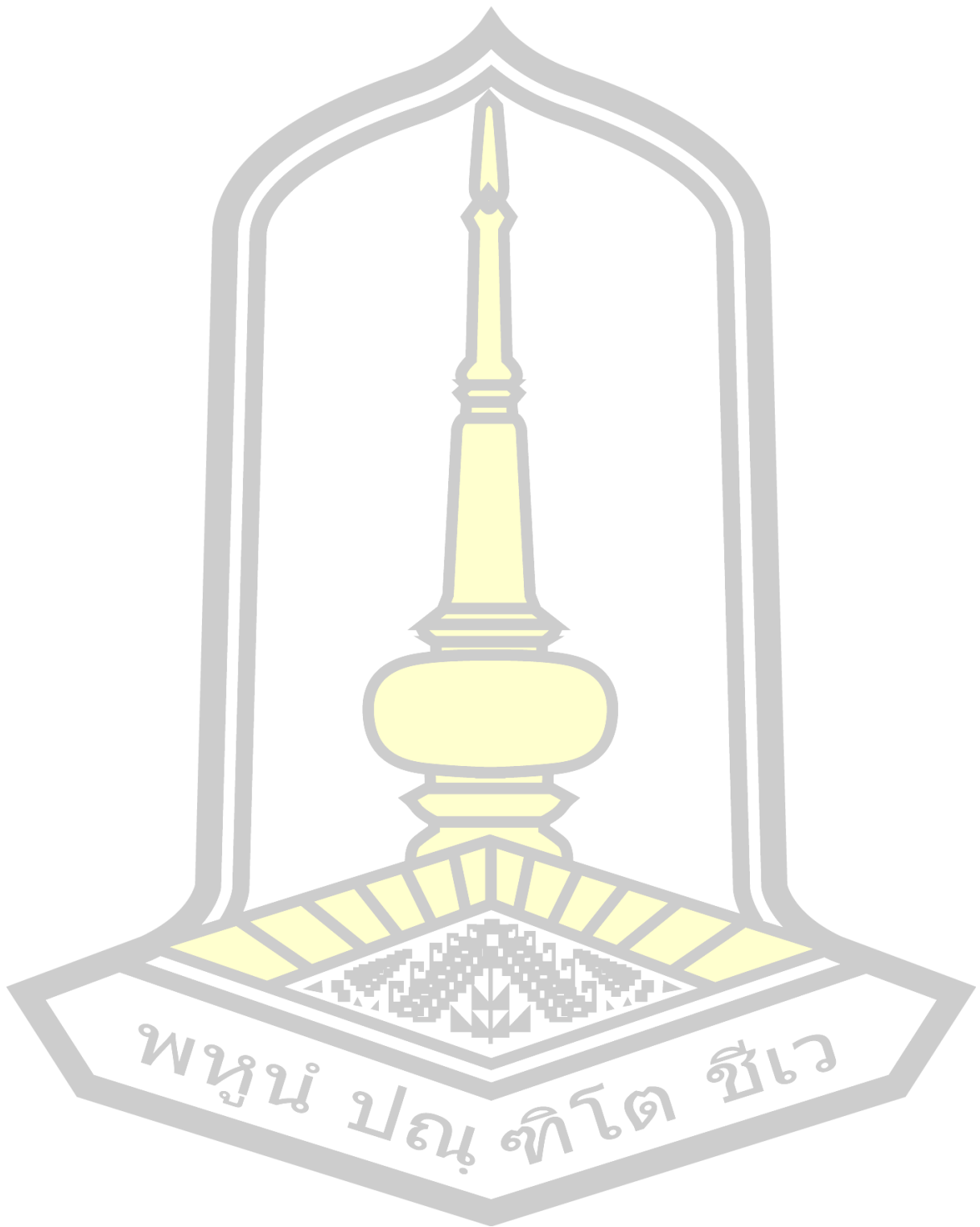
2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศที่ได้รับการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยการนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมล ภู่อะเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : เมธีทีปส์.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- กิตานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2532). *กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- เก็จจกน กอวาศ. (2546). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวัฒน์ เทศบุตร. (2555). *คู่มือการจัดการศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณะกรรมการกิจการเพื่อการสื่อสารสังคม. (2554). *คู่มือฉบับพกพา"ปฏิรูปการศึกษาไทย"*. กรุงเทพฯ : พรินซ์ซีดี.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- จิรพัฒน์ เทียมศักดิ์. (2548). *การพัฒนากระบวนการควบคุมพัสดุโรงเรียนบ้านเกียรติเจริญ อำเภอประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉัตรชัย จูมวงศ์ และคณะ. (2559). รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มคอ.*, 13(2), 43-53.
- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2545). *การพัฒนากระบวนการตรวจติดตามคุณภาพภายในของสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลียว บุรีภักดี. (2549). *รายงานการวิจัยแนวทางการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*. ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2544). *การจัดการศึกษา หน่วยที่ 1-2*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. (2547). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการควบคุมคุณภาพการศึกษา*. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ชาร์ลี มณีศรี. (2521). *การนิเทศการศึกษา*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- ชาร์ลี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โสภณ.
- ชาร์ลี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ.
- ชุมพล ศฤงคารศิริ. (2543). *การวางแผนและควบคุมการผลิต*. กรุงเทพฯ : ส.ส.ท.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผล
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. (2554). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทองใบ ทองมาก. (2555). *รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิตนา แคมมณี. (2545). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ : นิชิแอดเวอร์
ไทซ์กรุ๊ป.
- ทิตนา แคมมณี. (2546). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อึ้ง บัวศรี. (2545). *ทฤษฎีหลักสูตร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ธีรวุฒิ ประทุมทรัพย์ และคณะ. (2533). *การบริหารและการนิเทศการศึกษา*. สงขลา :
เทพการพิมพ์.
- นพรัตน์ คลีตอนยอ. (2551). *การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน*. [ออนไลน์]. ได้จาก :
<http://ss530.multiply.com/journal/item/34>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 พฤษภาคม
2561].
- นันทินานันท์ ธนโรจนกุล. (2553). *การพัฒนาการดำเนินงานตามระบบนิเทศภายในโรงเรียน
บ้านดอนต๊ดเรือ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- น้ำทิพย์ วิชาวิน. (2547). *การจัดการความรู้กับคลังความรู้*. กรุงเทพฯ : เอสอาร์ พรินต์
แมสโปรดักส์.
- นิกร เพ็ญเวียง. (2548). *การนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน*.
สารพัฒนาหลักสูตร, 14, 1221.

บดีนทร์ วิจารณ์. (2550). *การจัดการความรู้สู่สัญญาปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

บันลือ พลฤกษ์วัน. (2537). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *การพัฒนาการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2541). *นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : เนติพงษ์.

ประสงค์ ประณีตพลกรัง. (2543). *การบริหารการผลิตและการปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ : ธนัช.

ปัทมา สิทธิสา. (2551). *บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอพนมทวน*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรเทพ รุ่งแผน. (2546). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.

พัชรินทร์ สิริสุนทร. (2552). *ชุมชนปฏิบัติการด้านการเรียนรู้ แนวคิด เทคนิค และกระบวนการ*.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชิต ฤทธิจรูญ. (2556). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เอ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.

พุทธชาติ แสนอุบล. (2561). *สภาพปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. วารสารบัณฑิตศึกษา,*
15(70), 171-182.

ไพโรจน์ กลินกุลลาบ. (2542). *การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียน
การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนา พรินท์ติ้ง.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2543). *การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารวิชาการ*, 4(12), 54.

เมธาสิทธิ์ ธีรรัตน์ศรีสกุล. (2560). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางปฏิบัติสำหรับครู*.

วารสารวิชาการ มทร. สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 2(2), 214-228

เยาวพา เดชคุปต์. (2542). *การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ : แม็ค.

รัตนา ดวงแก้ว และคณะ. (2554). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนรู้การสอนใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2553). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา :
นำศิลป์.

ละดา ดอนหงษา, อติศร ศรีเมืองบุญ และสุรเดช พรหมคำ. (2560). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” : กรณีศึกษา
โรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย. วารสารการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ
ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1 “สร้างเสริมสหวิทยาการ ผสมผสานวัฒนธรรมไทย ก้าวอย่าง
มั่นใจเข้าสู่ AC” มหาวิทยาลัยราชธานี.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). รูปแบบแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 5.
นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาสนา ทองทวีชัยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูใน
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

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

วิจารณ์ พานิช. (2551). การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-
สฤษดิ์วงศ์.

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :
เลิฟแอนด์ลิฟ เพรส.

วิเศษ ภูมิวิชัย. (2552). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี.

สังต์ อุทธรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษาหลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.

สังกัด อุทรานันท์. (2525). *การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สังกัด อุทรานันท์. (2529). *การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). *กรณีศึกษา Best Practices TQA Winner 2002 Thai
Acrylic. Fiber Co., Ltd.* กรุงเทพฯ : เรดเฟิร์น ครีเอชั่น.

สมศักดิ์ ป้อมบุบผา. (2544). *สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการนิเทศ
ภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สรศักดิ์ นิมากร และเสาวณี สิริสุขศิลป์. (2560). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ ทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ*,
6(2), 65-75.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). *10 ปี สปช. : รายงานผลความก้าวหน้า
ของการดำเนินงานครบรอบ 10 ปี*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา*.
กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *แนวปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษานิติบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้น*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *สรุปสารสนเทศทางการศึกษาสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การพัฒนาการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป
การศึกษา*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *ภาพอนาคตและอนาคตและคุณลักษณะของคน
ไทยที่พึงประสงค์/เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์*. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา
คุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา 3 ระดับ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สมศ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและ

ผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 1. กรุงเทพฯ :

กลุ่มพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษาและ

พัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานผลการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. [ออนไลน์]. ได้จาก :

http://www.onec.go.th/onec_web/main. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 พฤษภาคม 2561].

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตร

แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร

แห่งประเทศไทย.

สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ. (2554). วิธีสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของ

เยาวชน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

สุทธนู ศรีไสย์. (2545). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนใน

สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุนน อมรวิวัฒน์. (2533). สมบัติทิพย์ของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

อกนิษฐ์ นิตสิฐฐากร. (2553). การพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก เทศบาล

นครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู

โรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อเนก ส่งแสง. (2540). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์

สถาบันราชภัฏพระนคร.

อำรุง จันทวานิช. (2543). *แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการพื้นฐานการปฏิรูป*. กรุงเทพฯ :
คุรุสภาลาดพร้าว.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2529). *15 รูปแบบการบริหารฐานโรงเรียน ของ ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ
รุ่น 1 ปี 2544*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Adam, H.P. and F.G Dicker. (1966). *Basic principle of Supervision Ran Nuper*.
New Dchlhi : Eurasia Publishing House..

Ainscow, M. and A. Sandill. (2010). Developing Inclusive Education Systems : the Role
of Organizational Cultures and Leadership. *International Journal of Inclusive
Education*, 14(1), 1-16.

Banghart, F.W. (1969). *Educational Systems Analysis*. New York : McMillan.

Bedeian, A.G. (1993). *Management*. 3rd ed. Orlando : Harcourt Brace Javanavich
College.

Blacklock, P.J. (2009). *The Five Dimensions of Professional Learning Communities in
Improving Exemplary Texas Elementary School: A Descriptive Study*.
Ed.D. Thesis, University of North Texas.

Bolam, R., Stoll, L. and A. Greenwood. (2007). The involvement of support staff in
Professional learning communities. In L. Still & K. Seashore Louis (Eds.),
Professional learning communities : Divergence, depth and dilemmas.
Maidenhead Berkshire, England : Open University Press.

Bond, N. (2011). Ferdinand Tönnies and Academic Socialism. *History of the Human
Sciences*, 24(3), 23–46.

Briggs, T.H. and J. Justman. (1952). *Improving Instruction through Supervision*.
New York : McMillan.

Bryk, A.S., Camburn, E. and K.S. Louis. (1999). Professional Community in Chicago
Elementary Schools: Facilitating Factors and Organizational Consequences.
Educational Administration Quarterly, 35(5), 751-781.

Bulkley, K.E. and J. Hicks. (2005). Managing Community: Professional Community in
Charter Schools Operated by Educational Management Organizations.
Educational Administration Quarterly, 41(2), 306-348.

Butler, D.L. and others. (2004). Collaboration and Self-regulation in Teachers
Professional Development. *Teaching and Teacher Education*, 20(5), 435-455.

- Capers, M. (2004). Teaching and shared professional practice A history of resistance; A future dependent on its embrace. In S. Hord (Ed.), *Learning together, leading together: Changing Schools through Professional Learning Communities* (pp. 151-162). New York : Teachers College Press & National Staff Development Council.
- Centre for Development and Enterprise. (2001). Informing South African Policy (CDE in Depth no 11). Values in the Classroom. The Quantity and Quality of South Africa teachers. [online]. Available from : <http://getideas.org/resource/value-in-the-classroom-the-quantity-of-south-africas-teachers>. [accessed 21 July 2017]
- Chapman, C. and A. Allen. (2006). *Partnerships for Improvement: The Specialist Schools Achievement Programme*. London : SSAT.
- Chappuis, J. (2009). *Seven Strategies of Assessment for Learning*. Boston : MA. Pearson.
- Cogan, M. (1973). *Clinical Supervision*. Boston, MA : Houghton Mifflin.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York : Harper Collins.
- Darling-Hammond, L. and N. Richardson. (2009). Research Review/Teacher learning: What matters?. *National Staff Development Council*, 66(5), 46–53.
- Dudgeon, D. (1995). River Regulation in Southern China: Ecological Implications, Conservation and Environmental Management. *Reg. Riv. Res. Manag*, 11, 35–54
- DuFour, R. (2004). What Is a Professional Learning Community. *Educational Leadership*, 61(8), 6-11.
- DuFour, R. and others. (2004). *Whatever it takes: How Professional Learning Communities Respond when kids don't Learn*. Bloomington, IN : National Educational Service.
- DuFour, R. and R. Eaker. (1998). *Professional Learning Communities at Work: Best Practices for Enhancing Student Achievement*. Bloomington, IN : National Educational Service.

- Duttweiler, P.C. and N.S. Robinson. (1999). *Part of the Blueprint for Standards-based Reform is Missing: Where is the Foundation? Special Report on Standards, Assessment, Accountability, and Interventions for the Edna McConnell Clark Foundation, Report Number 2*. Clemson, SC : National Dropout Prevention Center.
- Edward, D.B. (1985). *Six thinking hats*. New York : Little, Brown and Company.
- Forde, C. and others. (2006). *Professional Development, Reflection and Enquiry*. London : Paul Chapman.
- Franseth, J. (1961). *Supervision and Leadership*. New York : Row Paterson.
- Fullan, M. (2005). *Leadership and Sustainability*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. 4th ed. New York : Teachers College Press.
- Garvin, D.A. (1993). *Building a Learning Organization*. *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91.
- Gene E.H. and M.H. Shirley. (2006). *Implementing Change : Patterns, Principals, and Potholed*. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Glanz, J., Shulman, V. and S. Sullivan. (2007). *Impact of Instructional Supervision on Student Achievement : Can We Make the Connection?. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (AERA)*. Chicago. April 13.
- Glickman, C.D. (1990). *Supervision of Instruction*. New York : Allyn and Bacon.
- Glickman, C.D. (2004). *Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach*. 6th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Glickman, C.D. and others. (2013). *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*. 3rd ed. Boston : Pearson.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P. and J.M. Ross-Gordon. (2013). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. 9th ed. Boston, Mass : Pearson Education.
- Goldhammer, R., Anderson, R.H. and R.J. Krajewski. (1980). *Clinical Supervision : Special Methods for the Supervision of Teachers*. 2nd ed. New York : Halt, Rinehart and Winston.

- Goldstein, I.L. (1993). *Training in Organizations: Need Assessment Development and Evaluation*. 3rd ed. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole.
- Good, C. (1975). *Dictionary of Education*. New York : McGraw Hill.
- Hall, G.E. and S.M. Hord. (2006). *Implementing Change: Patterns, Principles, and Potholes*. Boston, MA : Pearson Education.
- Halloran, J. (1978). *Applied human relations : an organizational approach*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Hansen, H.S. (2010). Palmitoylethanolamide and other anandamide congeners Proposed role in the diseased brain. *Exp. Neurol*, 224, 48–55.
- Harold, A.P. and D.G. Frank. (1953). *Basic Principles of Supervision*. New York : American Book Company.
- Harris, B.M. (1975.) *Supervisory Behavior in Education*. 2nd. ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ. : Prentice–Hall.
- Harris, D.B. (1963). *Children’s Drawings as Measures of Intellectual Maturity. A Revision and Extension of the Good enough Draw-A-Man Test*. New York : Harcourt, Brace, and World.
- Herzberg, S. (2005). *Management Philosophy and Guiding Principles*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Hills, P.J. (1982). *A Dictionary of Education*. London : Routledge & Kegan Payi.
- Hirsh, S. (2012). A Professional Learning Community s Power lies in its Intentions. *Journal of staff Development*, 33(3), 64.
- Hodkinson, H. and P. Hodkinson. (2005). Improving Schoolteachers’ Workplace Learning. *Research Papers in Education*, 20(2), 109-131.
- Hoerr, T.R. (1996). Apply the theory, avoid the traps. *Learning*, 25(1), 69-71.
- Hord, S. and E. Tobia. (2012). *Reclaiming our Teaching Profession: The power of Educators Learning in a Community*. New York : Teachers College Press.
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Texas : Southwest Educational Development Laboratory.

- Hord, S.M. (2009). Professional learning communities: educators Work together Toward a shared purpose. *Journal of Staff Development*, 30(1), 40-43.
- Hord, S.M. and E.F. Tobia. (2012). *A Review of "Reclaiming Our Teaching Profession: The Power of Educators Learning in Community"*. New York : Teachers College Press.
- Hord, S.M., Roussin, J.L. and W.A. Sommers. (2010). *Guiding Professional Learning Communities: Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning*. Thousand Oaks, CA : Corwin.
- Hough, J.B. and J.K. Duncan. (1970). *Teaching Description and Analysis*. London : Addison-Westlu.
- Hoy, W. and P. Forsyth. (1986). *Effective Supervision : Theory into Practice*. New York : Random House.
- Hoy, W.K. and C.G. Miskel. (2001) *Educational Administration, Theory, Research and Practices*. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Huffman, J.B. and K.K. Hipp. (2003). *Recapturing Schools as Professional Learning Communities*. Lanham, MD : Rowman & Littlefield.
- Humphrey, B. and J. Stokes. (2000). *The 21st Century Supervisor: Nine Essential Skills for Frontline Leaders*. San Francisco : Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Kast, F.E. and J.E. Rosenzweig. (1985). *Organization and Management: A Systems and Contingency Approach*. New York : McGraw-Hill.
- Katz, D. and R.L. Kahn. (1978). *The Social Psychology of Organization*. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons.
- Katz, S. and L. Earl. (2010). Learning about networked learning communities. *School Effectiveness and School Improvement*, 21(1), 27-51.
- Ke Xu. (2012). *A Comparison Study of the Professional learning Communities in the United State and China*. Ed.D. Thesis, San Diego state University.
- Kimu, A.M. and G.M. Steyn. (2013). Applying the Epstein model to investigate parent involvement in public primary schools in Kenya. *Journal of Asian and African Studies*, 48(5), 607–622.
- Kindred, A.R. (1980). *Data System and Management : Introduction to Systems Analysis and Design*. 2nd ed. New Jersey : Prentice Hall.

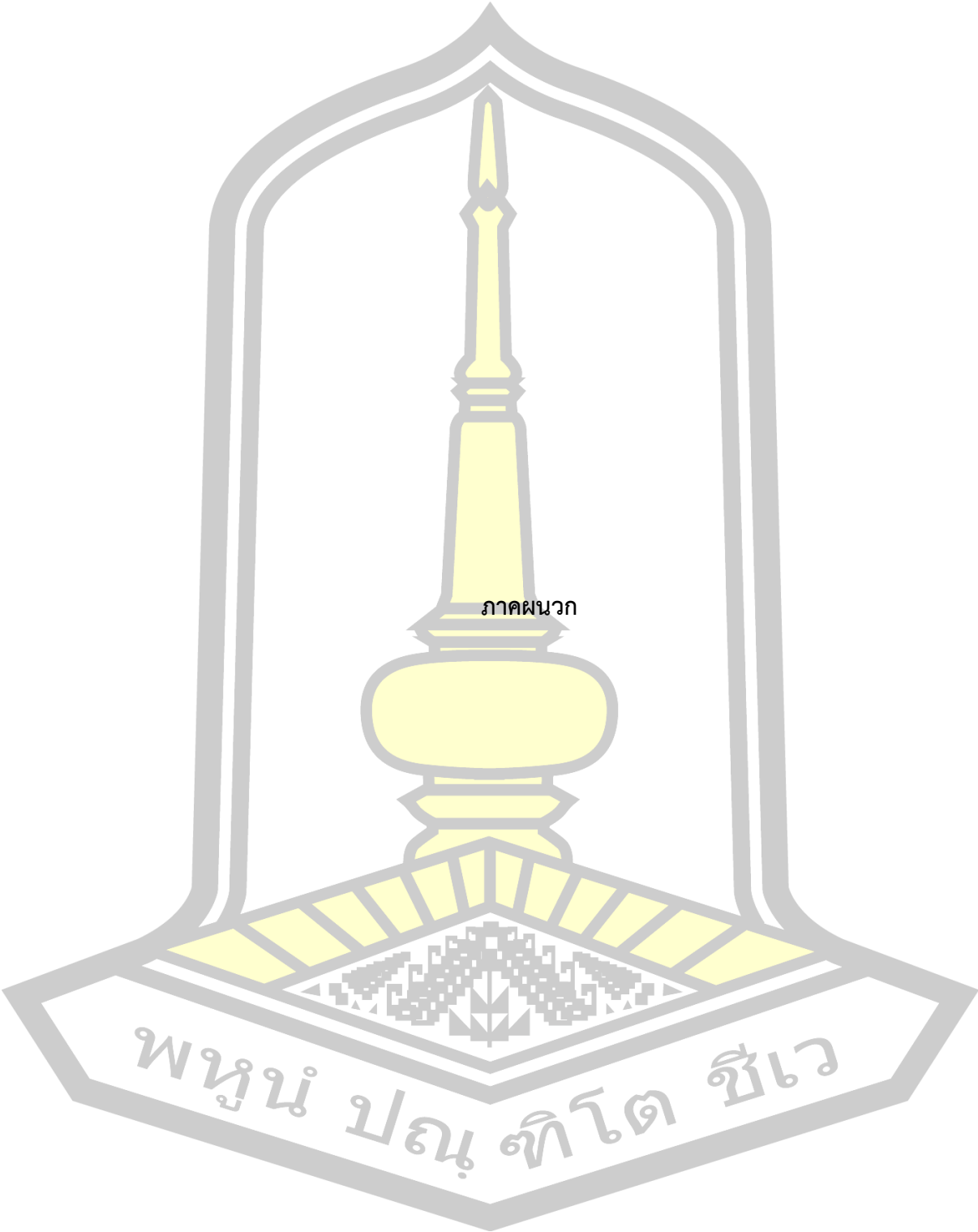
- King, M.B. and F.M. Newman. (2001). Building school capacity through professional development: Conceptual and empirical considerations. *The International Journal of Educational Management*, 15(2), 86-94.
- Kitchen, J. (2009). Relational teacher development: Growing collaboratively in a hoping relationship. *Teacher Education Quarterly*, 36(2), 45.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kruse, S., Louis, S.K. and A. Bryk. (1995). *Building professional learning community in schools*. Madison, WI : Center for School Organization and Restructuring
- Kwakman, C.H.E. (1999). Teacher learning during the professional career; Studies of professionalism at the workplace in secondary education. Ph.D. Thesis, Radboud University Nijmegen, the Netherlands.
- Lieberman, A. (1995). Professional learning communities: A reflection. In L. Stoll & K. Community. In K. S. Louis & S. D. Kruse & Associates (Eds.), *Professionalism and Community*. Thousand Oaks: Corwin Press, 1995 .
- Lohman, D.F. (2005). The Role of Nonverbal Ability Tests in Identifying Academically Gifted Students: An Aptitude Perspective. *Gifted Child Quarterly*, 49(2), 19-28.
- Louis, K.S. and H.M. Marks. (1998). Does Professional Community Affect the Classroom? Teachers' Work and Student Experience in Restructuring Schools. *American Journal of Education*, 106, 532-575.
- Louis, S.D., Kruse, K.S. and A.S. Bryk. (1995). An emerging framework for analyzing school-based professional community. In K.S. Louis, S. Kruse & Associates (eds). *Professionalism and community*. Oaks, CA : Corwin.
- Lunenburg, F.C. and A.C Ornstein. (1996). *Educational Administration : Concepts and Practices*. 2nd ed. New York : Wadsworth.
- Lunenburg, F.C. and A.C. Ornstein. (2000). *Educational administration: Concepts and practices*. 3rd ed. Belmont, CA : Wadsworth Thomson Learning.
- Lunenburg, F.C. and A.C. Ornstein. (2004). *Educational Administration Concepts and Practices*. 4th ed. New York : Thomson Learning.

- Maistry, S.M. (2008) Towards collaboration rather than cooperation for effective professional development of teachers in South Africa: Insights from social practice theory, *Southern African Review of Education*, 14(1-2), 119-141
- Mark, J.R. and K. Stoop. (1985). *Handbook of Educational Supervision: A Guide of The Practice*. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Marquardt, J. Michael and Angus Reynolds. (1994). *The Global Learning Organization*. New York : IRWIN.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Meirink, J.A. and others. (2010). Teacher learning and collaboration in innovative teams. *Cambridge Journal of Education*, 40(2), 161-181
- Mestry, R. and others. (2009). Perceptions of teachers on the benefits of teacher development programmes in one province of South Africa. *South African Journal of Education*, 29(4), 475-490
- Mills, R.J. (1980). A Guide for Teaching Systematic Observation to Student Teacher. *Journal of Teacher Education*, 31(6), 5-9.
- Moore, K.D. (1992). *Classroom Teaching Skills*. New York : McGraw Hill.
- Murat, H. and H. Sibel. (2010). Language teachers' preferences of pronunciation teaching techniques: traditional or modern?". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 983-989
- Murtaza, K.F. (2010). Teachers professional development through Whole School Improvement Program (WSIP). *International Journal of business and Social Science*, 1(2), 213-221.
- Nehring, J. and G. Fitzsimons. The professional learning community as subversive activity : countering the culture of conventional schooling. *Professional Development in Education*, 37(4), 513-535.
- Newmann, F.M. and G.G. Wehlage. (1995). *Successful school restructuring*. Madison, WI: National Center on Organization and Restructuring of Schools.
- O'Dell, C. and C.J. Grayson. (1998). If Only We Knew What We Know: Identification and Transfer of Internal Best Practices. *California Management Review*, 40(3), 154-174.
- O'Halloran, T.M. (2004). Counselor Education and Supervision 43(3), 274-285 March.

- Oliva, P.F. and G.E. Pawlas. (2001). *Supervision for Today's Schools*. New York : John Wiley & Sons.
- Opfer, V.D. and others. (2011). The role of teachers' orientation to learning in professional development. *Teaching and Teacher Education*, 27, 443-453.
- Owens, O.G. (1998). *Organizational Behavior in Education*. Boston : Allyn and Bacon : Prentice-Hall.
- Pedder, D. and others. (2010). Schools and Continuing Professional Development in England–State of the Nation research study: policy context, aims and design. *Curriculum Journal*, 21(4), 365-394.
- Peter, B.A. (2011). Supervision of instruction in public primary schools in Ghana : teachers and head teacher Perspective. Ph.D. Thesis, Murdoch University.
- Pierce, R.A, and J.S. Rowell. (2006). The 10 keys to effective supervision: a developmental approach. *White Paper of Rising Sun Consultants*, 2, 1-4.
- Rashid Aulkareem. (2011). *Supervisory Practices as Perceived by Teachers and Supervisors in Rivahh Schools, Saudi Arabia*. Ohio University.
- Republic of South Africa, (2008). *Development of Basic Education. The Design of the Continuing Professional Development (CPTD) System*. [online]. Available from. <http://www.sace.org.za/upload/files/CPTD%20Design%20doc%20draft%20version%2013A%201006081.pdf>. [accessed 21 July 2017]
- Robbins, S.P. (1990). *Organization Theory : Structure Design and Application*. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Schlechty, P.C. (1990). *Schools for the 21st century: Leadership imperatives for educational reform*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schoderbek, P.P. and others. (1990). *Management Systems Conceptual Considerations*. Boston, UA : Richard D. Irwin.
- Semprevivo, P.C. (1976). *Systems Analysis : Definition, Process, and Design*. New York : Science Research Associates.
- Senge, P. and others. (2000). *Schools That Learn: A Fifth Discipline Resource*. New York, NY: Doubleday Dell Publishing Group, Inc.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. New York : Doubleday.

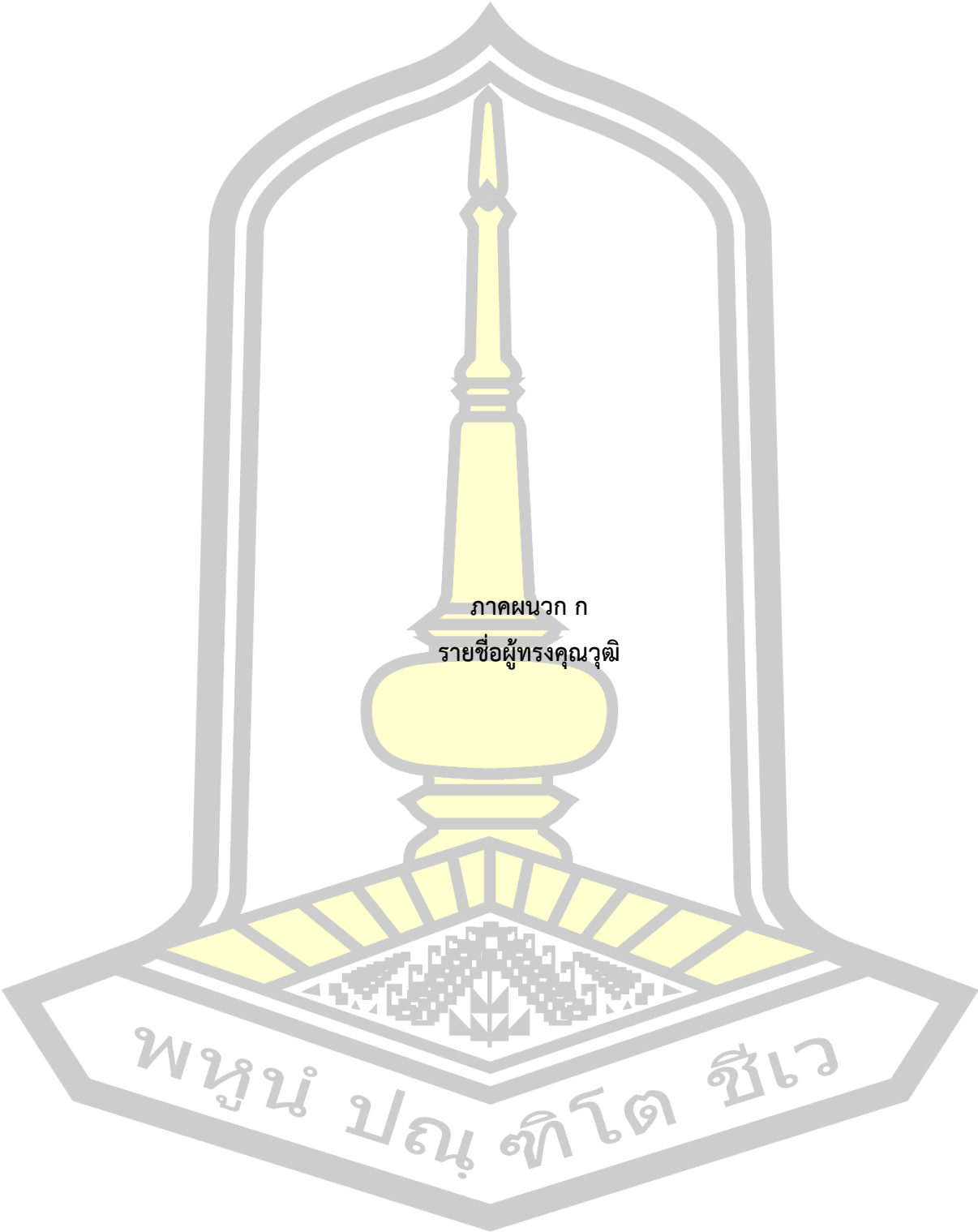
- Senn, J.A. (1990). *Information System in Management*. 4th ed. Belmont : Wadsworth.
- Sergiovanni, T.J. and R.J. Starratt. (1971). *Supervision A Redefinition*. 5th ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T.J. and R.J. Starratt. (2007). *Supervision: A Redefinition*. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Shrode, A.W. and D.JR. Voich. (1974). *Organization and Management: Basic Systems Approach*. Peteling Jaya : Malasia in win Book.
- Sigurdardottir, S. (2010). *The Use of Games in the Language Classroom*. Iceland : Sigillum Universitatis Islandiae
- Smith, A., and P. Wohlstetter. (2001). Reform through school networks: A new kind of authority and accountability. *Educational Policy*, 15(4), 499-519.
- Smith, A.W. (1982). *Management System : Analysis and Application*. New York : Dryden.
- Sparkds, D. (2007). *Leading for Results : Transforming Teaching, Learning, and Relationships in Schools*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Stair, R.M. (1996). *Principles of Information System : A Managerial Approach*. 2nd ed. Massachusetts : Boyb-Fraser.
- Steyn, B. (2003). From “strategy” to “corporate communication strategy”: A conceptualization. *Journal of Communication Management*, 8(2), 168-183.
- Stoll, L. and others. (2006). Professional Learning Communities: A Review of the Literature. *Journal of Educational Change*, 7(4) 221-258.
- Stoll, L. and K.S. Louis. (2007). *Professional Learning Community*. New York : Open University Press.
- Stufflebeam, D.L. (1973). *Management by objectives: Applications and research*. New York : Macmillan.
- Supovitz, J. and others. (2010). How principals and peers influence teaching and learning. *Educational Administration Quarterly*, 46(1), 31-56
- Swetal, S. (2009). *School principals as instructional leader : An investigation of school leadership capacity in the Philippines*. Ph.D. Thesis, University of Minisota.

- Thessin, R. and J.P. Starr. (2011). Supporting the growth of effective professional learning communities district wide. *Phi Delta Kappan*, 92(6), 48-54.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. Washington DC : American Psychological Association.
- Thompson, S.C., Gregg, L. and J.M. Niska. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. *Research in Middle Level Education Online*, 28(1), 35-54.
- Tool, J.C. and K.S. Louis. (2002). *The role of professional learning communities in international education*. [online]. Available from : <http://www.sagepub.com>. [accessed 21 July 2017].
- University of Washington. (2013). *Module 5 : effective supervision : outline*. [online]. Available from : http://socialwork.uw.edu/sites/default/files/sswfiles/field-ed/FITP/Module5_SupervisionFull.pdf. [accessed 21 July 2017].
- Veugelers, W. and M.J. O'Hair. (2005). *Network learning for educational change*. Buckingham : Open University Press.
- Von Bertalanffy, L. (1950). An outline of general system theory. *British Journal for the Philosophy of Science*, 1(2), 134–165.
- Wallace, M., Wilcoxon, S. and J. Satcher. (2010). Productive and nonproductive counselor supervision: Best and worst experiences of supervisees. *Alabama Counseling Association Journal*, 35(2), 4-13.
- Wohlstetter, P. and N. Griffin. (1998). *Creating and sustaining learning communities: Early lessons from charter schools*. Philadelphia : Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.
- Wright, M.B. and others. (1997). Potassium transport by amino acid permeases in *Saccharomyces cerevisiae*. *J Biol Chem*, 272(21), 13647-52.
- Wright, S.P., Horn, S.P. and W.L. Sanders. (1997). Teacher and classroom context effects on student achievement: Implications for teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 11(1), 57–67.



ภาคผนวก

พูน ปณ จิต ชีเว



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

พูนัน ปณฺ ภิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของระบบ

- | | | |
|---|----------------------------|--|
| 1 | ผศ.ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ | ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม |
| 2 | อาจารย์ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ | อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 3 | ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 1 |
| 4 | ดร.เกษร ทองแสน | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 |
| 5 | ดร.สุวิทย์ วงษาไฮ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- | | | |
|---|-------------------------|---|
| 1 | รศ.ดร.ฉลาด จันทรมสมบัติ | อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 2 | ดร.พัชรกฤษฎี พวงนิล | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 |
| 3 | ดร.สมหวัง พันธะลี | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 4 | ดร.ปรีชา การสอาด | ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองม่วงวิทยาการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 |
| 5 | ดร.เมธา สีหานาท | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกุงเต่า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม
เขต 1 |

พนุน ปณ จิต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม ประโยชน์และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ

1	ผศ.ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิกลิ่น	รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์นวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
2	อาจารย์ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ	อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3	ดร.นิคม ชมพูนทอง	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
4	ดร.กาญจนา วิเศษรินทอง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มหาสารคาม
5	ดร.สมหวัง พันธะลี	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
6	ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1
7	ดร.สายทอง ไตรยะวิภาค	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1
8	ดร.พิชัย บุญมาหนองคู	ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำโสมวงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
9	ดร.สุวิทย์ วงษาไธ	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

รายชื่อครูผู้ร่วมวิจัยการพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้

1	นายรินทร์ จันทร์ลอย	ครูวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนบ้านบ่อใหญ่
2	นายจักรกฤษณ์ ชำซอง	ครูภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนบ้านบ่อใหญ่
3	นางนันทยา ประเสริฐวรรณกิจ	ครูคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนบ้านบ่อใหญ่
4	นางดวงสุดา กางเหตุ	ครูสังคมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนบ้านบ่อใหญ่
5	นางจุฑาทิพ ศรีนาคา	ครูภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนบ้านบ่อใหญ่

พูน ปณ ติโต ชีเว

ภาคผนวก ข

แบบประเมินยืนยันองค์ประกอบระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

พหุ มั ปณ จิ โต ชี เว

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก เรื่อง การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อประเมินองค์ประกอบระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
2. แบบประเมินฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 องค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในภาพรวมเพื่อการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลเท่านั้น ไม่มีผลเสียหายหรือเกิดผลกระทบต่องค์กรหรือท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูง

พูนัน ปณฺ ทิโต ชีเว

นายสันติ หัตถ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบประเมินองค์ประกอบของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1. ชื่อผู้ประเมิน.....
- 2. ตำแหน่งทางวิชาการ.....
- 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
- 4. สถานที่ทำงาน.....
- 5. วันที่ให้ความคิดเห็น.....
- 6. ระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งทางวิชาการที่สำคัญๆ.....

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

คำชี้แจง : ให้ท่านประเมินองค์ประกอบของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
ใด ตามเกณฑ์ดังนี้

- ระดับ 5 มีความเหมาะสมมากที่สุด หมายถึง องค์ประกอบมีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาก
- ระดับ 4 มีความเหมาะสมมาก หมายถึง องค์ประกอบมีความสมบูรณ์ครบถ้วน
- ระดับ 3 มีความเหมาะสมปานกลาง หมายถึง องค์ประกอบมีความสมบูรณ์ปานกลาง
- ระดับ 2 มีความเหมาะสมน้อย หมายถึง องค์ประกอบไม่มีความสมบูรณ์
- ระดับ 1 มีความเหมาะสมน้อยที่สุด หมายถึง องค์ประกอบไม่มีความสมบูรณ์ต้องแก้ไข

ที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบของระบบ						
1	เสริมสร้างภาวะผู้นำ					
2	กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม					
3	มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้					
4	ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข					
5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล					
องค์ประกอบด้านปัจจัย						
1	บุคลากรนิเทศ					
2	หลักการนิเทศ					
3	ทักษะการนิเทศ					
4	งบประมาณสนับสนุนการนิเทศ					
5	เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ					
องค์ประกอบด้านกระบวนการ						
1	กำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้					
2	การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้					
3	ด้านเทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทำ					
4	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
5	การกำกับติดตามการนิเทศการจัดการเรียนรู้					
6	การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้					
องค์ประกอบด้านผลผลิต						
1	ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้					
2	โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					

ที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบด้านผลลัพธ์						
1	ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา					
2	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น					
องค์ประกอบด้านข้อมูลย้อนกลับ						
1	การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา					
2	การรายงานผล					

หมายเหตุ ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำ
นายสันติ หัตถ์





ภาคผนวก ค

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้
โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

คำชี้แจง

ข้าพเจ้า นายสันติ หัตถิ นิสิตปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามมีดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้
3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการติดต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาและกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องต่อไป จึงขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่ง

(นายสันติ หัตถิ)

ผู้วิจัย

[illegible]

ที่	ข้อความ	ระดับสภาพปัจจุบัน					ระดับสภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ด้านผลผลิต										
34	ผู้บริหารและครุมีความรู้ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
35	ครุมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม										
	ด้านผลลัพธ์										
36	ผู้บริหารครุมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
37	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น										
	ด้านข้อมูลย้อนกลับ										
38	การนำผลการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้										
39	การรายงานผลการจัดการเรียนรู้										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณทุกท่านให้ข้อมูล

นายสันติ หัตถ์

ผู้วิจัย

พูน ปณ จิต ชีเว



ภาคผนวก ง

แบบประเมินระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

**แบบประเมินระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิภายหลังผู้วิจัยได้ยกร่างระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีต่อระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขระบบดังกล่าว ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้ในสถานที่จริง

2. แบบประเมินนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตอบให้ครบทุกประเด็น จักเป็นพระคุณยิ่ง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไปซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้มาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ขอขอบคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

นายสันติ หัตถ์

โทร 085 011-0912

E-mail :tap_tip88@hotmail.com

พูน บัญชีโต ชีเว

[illegible]



ภาคผนวก จ

แบบประเมินคู่มือการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แบบประเมินคู่มือการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อคู่มือระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขคู่มือดังกล่าว ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้ในสถานที่จริง

2. แบบประเมินนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคู่มือระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตอบให้ครบทุกประเด็น จักเป็นพระคุณยิ่ง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไปซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้มาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

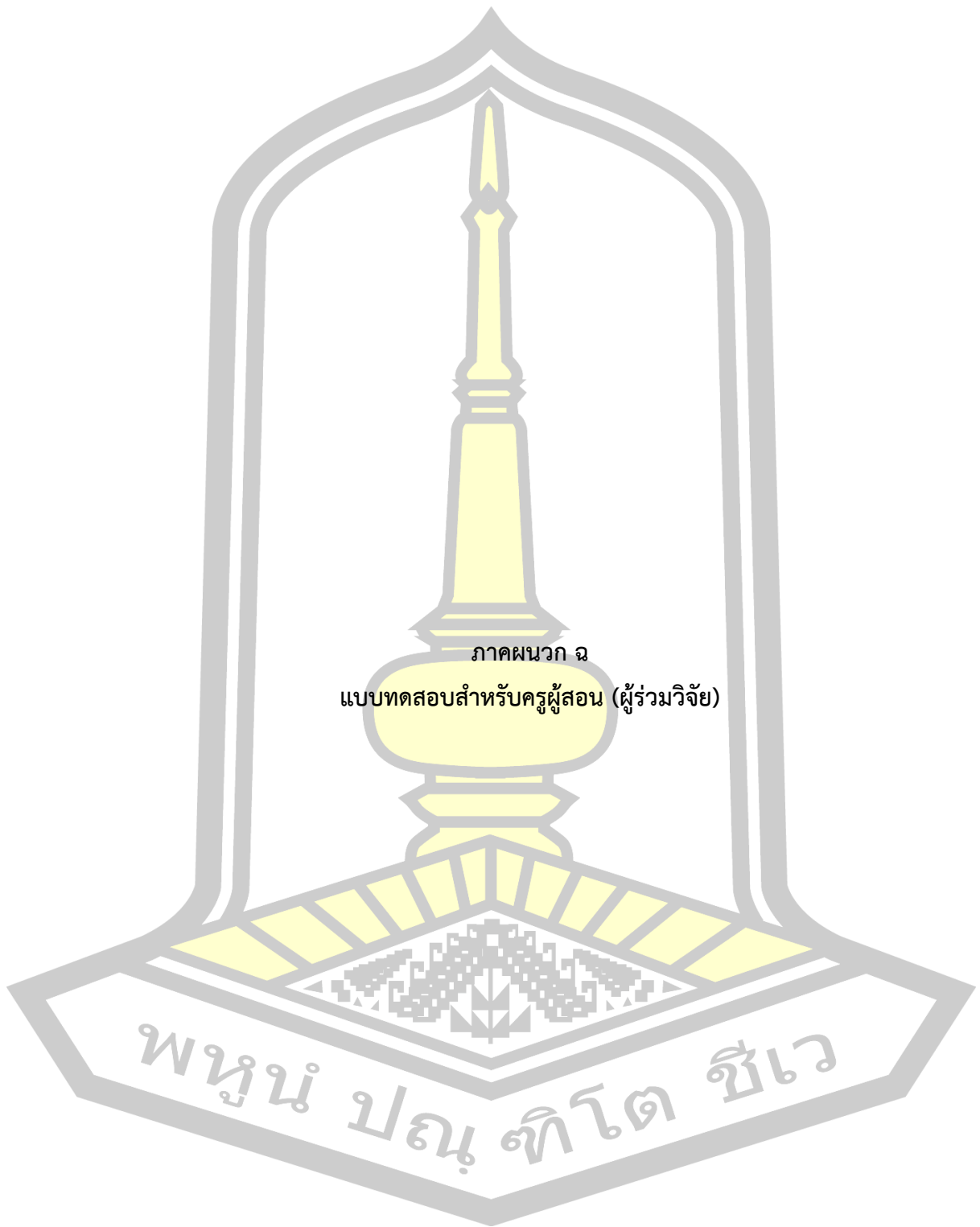
ขอขอบคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

นายสันติ หัตถ์

โทร 085 011-0912

E-mail : tap_tip88@hotmail.com

พูน บัญชีโต ชีเว



ภาคผนวก ฉ
แบบทดสอบสำหรับครูผู้สอน (ผู้ร่วมวิจัย)

พหุ ประยุทธ์ จุฬาลงกรณ์

**แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**

คำชี้แจง : แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาการจัดการเรียนรู้สำหรับ
ครูผู้สอน มีข้อสอบทั้งหมด 20 ข้อ ให้เลือกตอบข้อที่ถูกที่สุดเพียงข้อเดียว โดยการทำเครื่องหมาย
กากบาท (X) ทับข้อที่ถูกที่สุด

1. ข้อใดคือความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

- ก. เป็นการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่ดำเนินการโดยบุคลากรภายในโรงเรียน
- ข. เป็นการนิเทศโดยศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ค. เป็นการนิเทศเยี่ยมชั้นเรียนโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาเท่านั้น
- ง. เป็นการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยหัวหน้าครูวิชาการที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ

2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู หมายถึงข้อใดที่ถูกที่สุด

- ก. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยการประชุมทางวิชาการ
- ข. เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยยึดปัญหาเป็นฐาน
- ค. การพัฒนาครูโดยการอบรมสัมมนาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนระดับ
- ง. การรวมกลุ่มของครูที่มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการสื่อสาร
ที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วม

**3. องค์ประกอบของระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย
อะไรบ้าง**

- ก. ปัจจัย กระบวนการผลิต ผลลัพธ์ข้อมูลย้อนกลับและองค์ประกอบย่อย
- ข. เฉพาะปัจจัย ที่ประกอบด้วย บุคลากรนิเทศหลักการนิเทศทักษะการนิเทศงบประมาณ
- ค. กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผนการกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินการ การกำกับ
ติดตาม การประเมินผล
- ง. เฉพาะ ผู้บริหารและครู

4. ขั้นตอนการใช้ระบบมีอะไรบ้าง

- ก. ขั้นเตรียม ขั้นดำเนินการ และขั้นประเมินระบบ
- ข. ขั้นวางแผน ขั้นเตรียม ขั้นดำเนินการ และขั้นประเมินระบบ

- ค. ชั้นวางแผน ชั้นเตรียม ชั้นดำเนินการ ชั้นประเมินและชั้นสรุประบบ
ง. ถูกทุกข้อ
5. บุคลากรที่มีความสำคัญต่อระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้แก่ข้อใด
- ก. ครูผู้สอน
ข. ผู้บริหารและครูผู้สอน
ค. ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ง. ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
6. ระบบย่อยของระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีกี่ระบบ
- ก. 1
ข. 3
ค. 5
ง. 7
7. การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่จะต้องนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้อยู่ในระบบย่อยใด
- ก. การวางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้
ข. การกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้
ค. การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้
ง. การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้
8. ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พึงประสงค์มากที่สุดคืออะไร
- ก. ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ข. ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการการเรียนรู้
ค. นักเรียนมีความรู้ ความจำและความเข้าใจ
ง. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น
9. การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรผู้สอนดำเนินการอะไรเป็นครั้งแรก
- ก. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน
ข. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้านความรู้และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอดหลักการและความสำคัญรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ค. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

และพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

ง. จัดบรรยากาศบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้และดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

10. คำถามสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องการแก้ไขปัญหาคือข้อใดมากที่สุด

ก. เราต้องการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

ข. เราจะได้รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้แล้ว

ค. เราจะสนับสนุนนักเรียนที่ยังไม่เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร

ง. เราจะสนับสนุนนักเรียนที่เกิดการเรียนรู้แล้วได้อย่างไร

11. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นเกี่ยวข้องกับข้อใด

ก. ปัจจัย

ข. กระบวนการ

ค. ผลผลิต

ง. ผลลัพธ์

12. ผู้บริหารและครู มีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ก. ปัจจัย

ข. ผลผลิต

ค. กระบวนการ

ง. ผลลัพธ์

13. บุคลากรนิเทศภายใน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรหลักการนิเทศภายใน ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม หลักกัลยาณมิตร และหลักมนุษยสัมพันธ์เป็นส่วนใดของระบบ

ก. ปัจจัย

ข. กระบวนการ

ค. ข้อมูลย้อนกลับ

ง. ผลลัพธ์

14. การรายงานข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นส่วนใดของระบบการนิเทศฯ

ก. Output

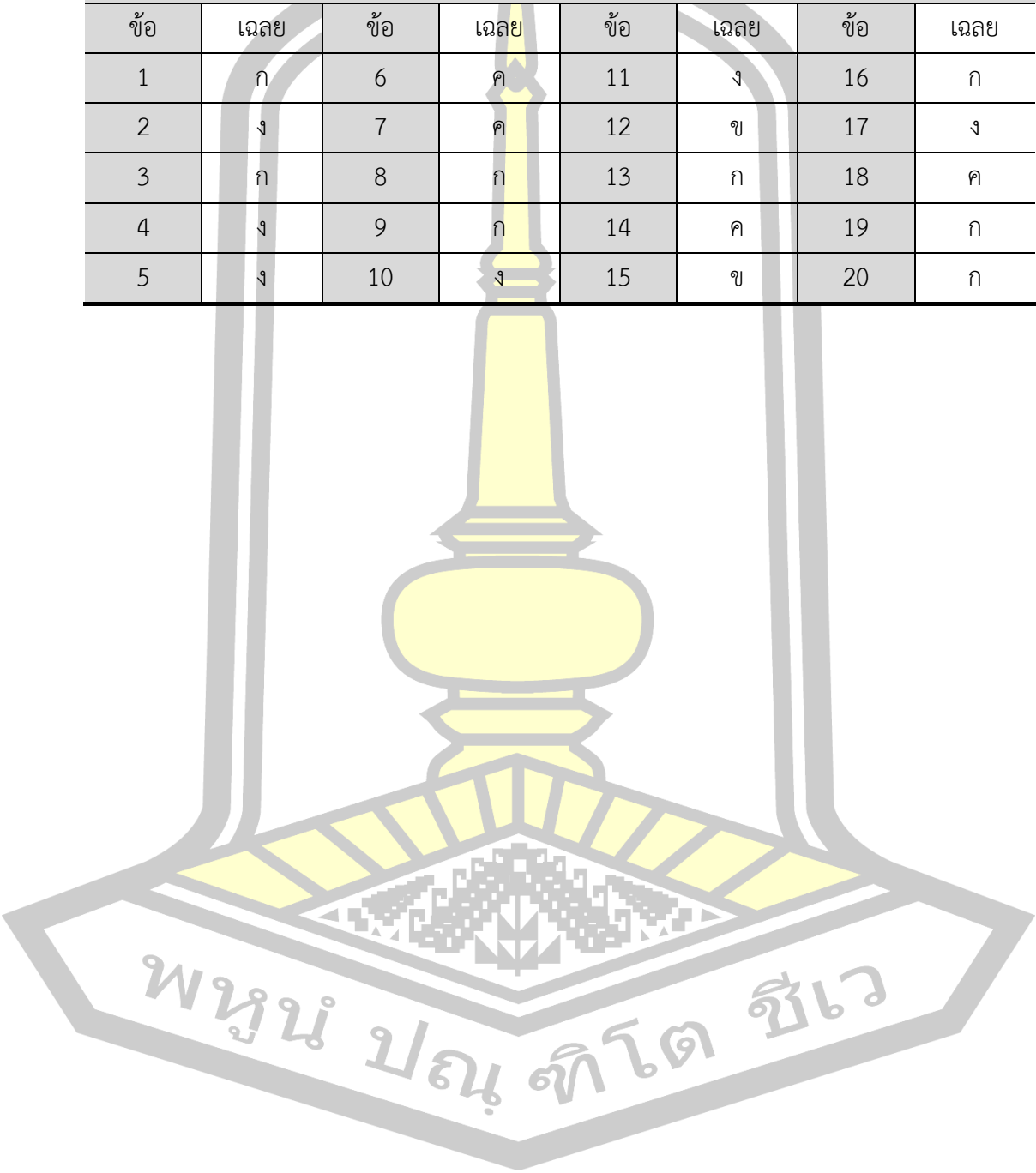
ข. Process

ค. Feedback

ง. Input

15. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะเป็นอย่างไร
 - ก. วิธีการยกระดับคุณภาพผู้เรียน
 - ข. วิธีการพัฒนาวิชาชีพครู
 - ค. วิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
 - ง. วิธีทำสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
16. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นบทบาทหน้าที่ของใคร
 - ก. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ข. หัวหน้าครูวิชาการ
 - ค. ครูผู้สอน
 - ง. ผู้ที่ได้รับมอบหมาย
17. สาเหตุที่ต้องมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เพราะอะไร
 - ก. เพราะครูจัดการเรียนรู้ไม่ตรงกับตัวชี้วัด
 - ข. เพราะครูจัดการเรียนรู้ไม่ตรงกับหลักสูตร
 - ค. เพื่อให้ครูร่วมกันรับผิดชอบผลการจัดการศึกษาร่วมกัน
 - ง. เพื่อให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันรับผิดชอบผลการจัดการศึกษา
18. เป้าหมายสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะอะไร
 - ก. พัฒนาผู้เรียน
 - ข. พัฒนาสถานศึกษา
 - ค. พัฒนาวิชาชีพ
 - ง. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
19. ข้อใดไม่ใช่หลักการนิเทศการจัดการเรียนรู้
 - ก. นิเทศทุกงานที่ครูได้รับมอบหมาย
 - ข. ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิทางการจัดการเรียนรู้บางครั้ง
 - ค. ต้องนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ง. ต้องนิเทศเฉพาะการจัดการเรียนรู้ตามบทบาทหน้าที่ครูผู้สอน
20. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community)
 - ก. Professional Leader Centered (PLC)
 - ข. Professional Development (PD)
 - ค. Self-Reflection (SR)
 - ง. Discussing Teacher Work (DTW)

เฉลยแบบทดสอบ							
ความรู้ความเข้าใจการพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำหรับครูผู้สอนที่นำระบบไปใช้							
ข้อ	เฉลย	ข้อ	เฉลย	ข้อ	เฉลย	ข้อ	เฉลย
1	ก	6	ค	11	ง	16	ก
2	ง	7	ค	12	ข	17	ง
3	ก	8	ก	13	ก	18	ค
4	ง	9	ก	14	ค	19	ก
5	ง	10	ง	15	ข	20	ก





ภาคผนวก ข

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำระบบนิเทศภายในด้านการจัดการ
เรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้

แบบประเมินความพึงพอใจ
การพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจเรื่องการพัฒนา
 ระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทาง
 การศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความพึงพอใจการพัฒนาระบบนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาระบบนิเทศภายใน
 ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 ว่ามีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบ/ ตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการนำระบบไปใช้ในระดับใดและทำ

เครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริง ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

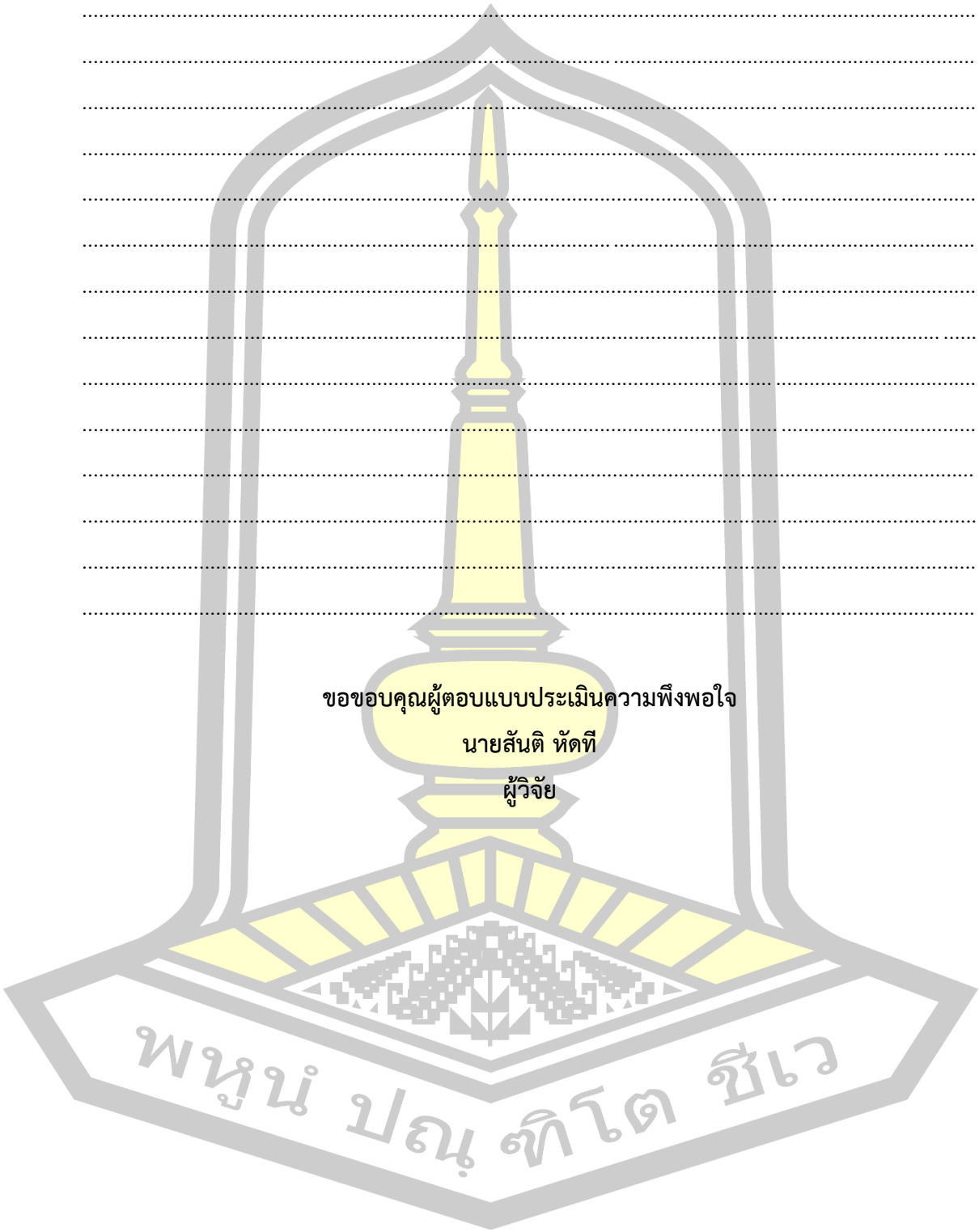
พหุ ประถมศึกษา

รายการ	ระดับ ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านปัจจัยนำเข้า (Output)					
1.ผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุมาตรฐานในด้านต่าง ๆ					
2.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ร่วมงานได้เสนอแนวทางการดำเนินกิจกรรมและให้ความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการดำเนินกิจการ					
3.ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือจากครูบุคลากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนแสวงหาบุคคลหรือองค์กรอื่น					
4.โครงสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้					
5.ครูผู้สอนสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาในศาสตร์เดียวกันและศาสตร์อื่น ๆ					
6.ครูผู้สอนมีความสามารถจัดเนื้อหาได้เหมาะสมกับผู้เรียน					
7.ครูผู้สอนพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้และเทคนิคการสอนใหม่ๆ					
8.ครูผู้สอนสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างคุ้มค่า					
9.สถานศึกษาวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
ด้านกระบวนการ(process)					
การวิเคราะห์ผู้เรียน					
1.รวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ					
2.ร่วมกันกับเพื่อนครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล					
3.ร่วมกับเพื่อนครูวิเคราะห์และจัดกลุ่มตามความแตกต่างระหว่างบุคคล					
4.นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการจัดกลุ่มผู้เรียนตามความพร้อมของร่างกายและระดับสติปัญญา					

รายการ	ระดับ ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
การวิเคราะห์หลักสูตร					
5. ร่วมกันวิเคราะห์จุดประสงค์รายวิชาโดยพิจารณาพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน					
6. วิเคราะห์และเลือกเนื้อหาจากหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ผู้เรียน					
7. ร่วมกับเพื่อนครูสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อแสดงสัดส่วนความสำคัญและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมและเนื้อหา					
8. ร่วมกับเพื่อนครูระบุและเลือกกิจกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้					
9. ร่วมกับเพื่อนครูระบุและเลือกแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้					
การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้					
10. ร่วมกับเพื่อนครูและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการกำหนดจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง					
11. ครูร่วมกันกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติและครูสามารถวัดหรือสังเกตได้					
12. กำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
ด้านกระบวนการ(process)					
การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
13. ร่วมกับเพื่อนครูจัดทำโครงสร้างรายวิชา					
14. เรียนรู้ร่วมกันในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
15. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อกำหนดกระบวนการและกิจกรรมการเรียนรู้					
16. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อกำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					
17. ร่วมกับเพื่อนครูกำหนดการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					

รายการ	ระดับ ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
18.ร่วมกับเพื่อนครูจะเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียน					
19.จัดเตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผลเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
20.แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายโดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย					
21.จะเตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผลเพื่อบรรลุเป้าหมายที่จะ					
22.แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายโดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย					
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
23.ครูใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลายมีการบูรณาการกับกลุ่มสาระอื่น					
24.ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการวิเคราะห์ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติและ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ					
25.ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้					
26.แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการ สอนที่หลากหลาย					
การวัดและประเมินผล					
27.เรียนรู้ร่วมกันในการจัดทำเอกสารการวัดและประเมินผลที่ทำ					
28.แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนโดยเครื่องมือ ที่หลากหลาย					
29.แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประเมินตัดสินผู้เรียนด้วยเครื่องมือที่ หลากหลาย และเหมาะสม					
30.ประเมินผู้เรียนโดยสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
องค์ประกอบด้านผลผลิต (output)					
1. ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้					
2. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายสันติ หัตถ์
วันเกิด	วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2513
สถานที่เกิด	อำเภอลำปำ จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 216 หมู่ที่ 1 ตำบลลาดพัฒนา ตำบลลาดพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านบ่อใหญ่ (บ่อใหญ่เรืองศิลป์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตำบลบ่อใหญ่ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44130
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2528 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนาข้าววิทยา จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2531 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2534 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม พ.ศ. 2542 ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัต ชีเว