



แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
จิตราต์น หัตถมา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

เมษายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
ธิดารัตน์ หัตถมา

พหุบัน ปณณิกโต ชีเว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

เมษายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Guidelines for the Development of Supervision within Educational Institutions using
the Concept of a Professional Learning Community in Educational Institutions under
the Surin Primary Educational Service Area Office 2

Tidarut Huttama

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

April 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวธิดารัตน์ หัตถมา
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

กรรมการ

(รศ. ดร. ลักขณา สรีวัฒน์)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนวงษ์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2		
ผู้วิจัย	ธิดารัตน์ หัตถมา		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 และ 2) ออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.56-0.76 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

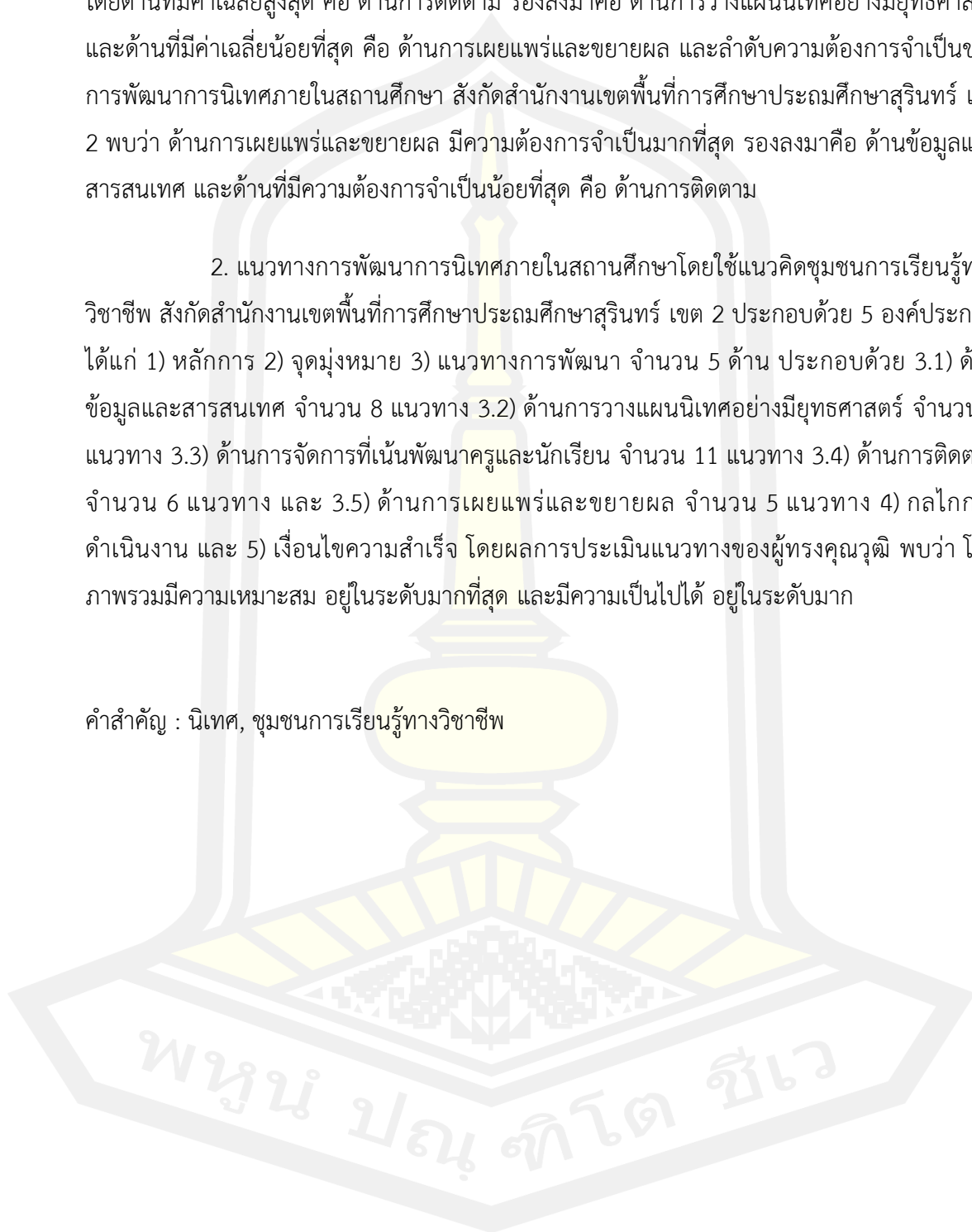
ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม รองลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์

เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม รองลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตาม

2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางการพัฒนา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 3.1) ด้านข้อมูลและสารสนเทศ จำนวน 8 แนวทาง 3.2) ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ จำนวน 7 แนวทาง 3.3) ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน จำนวน 11 แนวทาง 3.4) ด้านการติดตาม จำนวน 6 แนวทาง และ 3.5) ด้านการเผยแพร่และขยายผล จำนวน 5 แนวทาง 4) กลไกการดำเนินงาน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : นิเทศ, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



TITLE	Guidelines for the Development of Supervision within Educational Institutions using the Concept of a Professional Learning Community in Educational Institutions under the Surin Primary Educational Service Area Office 2		
AUTHOR	Tidarut Huttama		
ADVISORS	Associate Professor Suwat Junsuwan , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2023

ABSTRACT

This research aimed at 1) study the current, desirable condition and need for supervision within educational institutions using the concept of a professional learning community in educational institutions under the Surin Primary Educational Service Area Office 2 and 2) design, create and evaluate supervision guidelines within educational institutions using the concept of professional learning communities in schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 2. The research was divided into 2 phases: phase 1: study of current conditions; desirable condition and needs of supervision within educational institutions The sample group consisted of 335 school administrators and teachers. The instrument used for data collection was a questionnaire with an index of consistency (IOC) equal to 1.00. The discriminant power of each question was between 0.56-0.76 and there were Confidence is equal to 0.97 Statistics used in data analysis were mean, standard deviation. and the necessary needs index. Phase 2: Designing, constructing and evaluating guidelines for supervision within educational institutions using the concept of professional learning communities. The group of informants consisted of 5 experts assessing the guidelines. Statistics used in data analysis were mean and standard deviation.

The results showed that :

1. Current state of supervision within educational institutions under the Surin Primary Educational Service Area Office 2 overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that they were at a high level in all aspects. The aspect with the highest average was the follow-up aspect, followed by the strategic supervision planning aspect. And the side with the least average value was the dissemination and expansion side for desirable conditions of supervision within educational institutions Under the Office of Surin Primary Educational Service Area 2 overall was at the highest level. When considering each aspect, it was found that most were at the highest level. The aspect with the highest average was the follow-up aspect, followed by the strategic supervision planning aspect. And the side with the least average value was the dissemination and expansion side. And order of needs for supervision development within educational institutions Under the Office of Surin Primary Educational Service Area 2 found that the dissemination and expansion of results. The most necessary needs are followed by information and information. And the aspect that is least needed is the tracking aspect.

2. Guidelines for the Development of supervision within educational institutions using the concept of professional learning communities. Under Surin Primary Educational Service Area Office 2 consists of 5 components: 1) Principles 2) Objectives 3) Development Guidelines 5 aspects consisting of 3.1) Data and information 8 indicators 3.2) Supervision planning 3.3) Management focusing on teacher and student development, 11 indicators, 3.4) Follow-up, 6 indicators, and 3.5) Dissemination and expansion, 5 indicators 4) Implementation mechanism tasks, and 5) success conditions. According to the results of the evaluation of the expert's guidelines, it was found that the overall picture was appropriate. at the highest level and there is a possibility at a high level.

Keyword : Supervision, Professional Learning Communities

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรวิวัฒน์ กรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความกรุณา ชี้นำในการศึกษาเรียนรู้ ในขณะที่ทำการศึกษา ตลอดจนการให้ความรู้ในแขนงวิชาการ การบริหาร การศึกษาแก่ผู้วิจัย จวบจนประสบผลสำเร็จในวันนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการปรางณี นามสว่าง ผู้อำนวยการศิริกาญจนา ประทุมทอง ดร.ณัฐชยชัย บุญสด ครูจุฬารัตน์ ดีมาก และครูกิตติยาภรณ์ สุปะทัง ที่ได้อนุเคราะห์ และเสียสละเวลา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือให้กับผู้วิจัย รวมถึงผู้อำนวยการภัทรพล บุญอึ้ง ดร.เพ็ชรพร พรมดวง ดร.ณัฐชยชัย บุญสด ดร.กฤษณ์พิสิษฐ์ คงนุรัตน์ และรองผู้อำนวยการพรพล จำปาลี ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาและประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ และคณะครู โรงเรียนบ้านน้ำเขียว (น้ำเขียววิทยาคม) โรงเรียน บ้านเปิด โรงเรียนบ้านผือ (ประชาพัฒนา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลการวิจัยทำให้การวิจัยในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ ได้ให้ความรู้ สติปัญญาและประสบความสำเร็จในชีวิต

จิตรัตน์ หัตถมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน.....	10
แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	34
การพัฒนาแนวทาง	46
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
งานวิจัยในประเทศ	63

งานวิจัยต่างประเทศ	72
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	75
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2	77
ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	148
ความมุ่งหมายของการวิจัย	148
สรุปผล	148
อภิปรายผล	149
ข้อเสนอแนะ	153
บรรณานุกรม	154
ภาคผนวก	163
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ	164
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	167
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	178
ประวัติผู้เขียน	183

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายใน	16
ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	38
ตาราง 3 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	77
ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	91
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	92
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านข้อมูลและสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ	93
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ โดยรวมและรายข้อ	96
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน โดยรวมและรายข้อ	98
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการติดตาม โดยรวมและรายข้อ	100
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการเผยแพร่และขยายผล โดยรวมและรายข้อ	101

ตาราง 11 การสังเคราะห์ความถี่การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านข้อมูลและสารสนเทศ.....	105
ตาราง 12 การสังเคราะห์ความถี่การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้วางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ในการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์	107
ตาราง 13 การสังเคราะห์ความถี่การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน.....	109
ตาราง 14 การสังเคราะห์ความถี่การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการติดตามผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการติดตาม	112
ตาราง 15 การสังเคราะห์ความถี่การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการเผยแพร่และขยายผล.....	114
ตาราง 16 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ..	115
ตาราง 17 ผลการพิจารณาร่างแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผลการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	132
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	146

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง	76



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน นิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (Hoy and Cecil, 2001) โดยการนิเทศภายในนับว่าเป็นเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ช่วยให้ครูเข้าใจเด็กได้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ รวมทั้งความรู้สึกันเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกวัสดุที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน และช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน และเพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์เข้ามาใช้ประโยชน์ (Minor, 1974)

ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษา จึงเป็นระบบของความร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ปรับปรุงวิธีสอน การวัดผลประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทำให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีความพึงพอใจ มีกำลังใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น จนส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง (ธเนศ ขำเกิด, 2555) ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับ ชนิดา วิระมิตนันท์ (2555) ที่กล่าวว่า นิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่ง

ผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ครู และผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ การนิเทศการศึกษามีจุดหมายสำคัญ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง “พัฒนาคน” คือ เป็นการทำงานร่วมกับครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ประการที่สอง “พัฒนางาน” เนื่องจากการนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ประการที่สาม “สร้างการประสานสัมพันธ์” เป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกันรับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม ประการสุดท้าย คือ “การสร้างขวัญกำลังใจ” ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน ประกอบกับปัจจุบันโรงเรียนโดยทั่วไปมีบุคลากรครูที่มีความรู้ คุณวุฒิและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีอยู่พอสมควร รวมทั้งบุคลากรครูในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นอย่างดี และตรงกับสภาพความเป็นจริง สามารถให้ความช่วยเหลือกันเอง ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ภายใต้เงื่อนไขของความตั้งใจจริงในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพสูงสุดตามที่ต้องการ ด้วยความสมัครสมานสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรภายในโรงเรียน (พุทธชาติ แสนอุบล, 2561)

การนิเทศการศึกษา จึงมีความจำเป็นไปตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงทุกขณะ มีความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แนวคิดในเรื่องการจัดการกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยการนิเทศการศึกษา จะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหานั้นได้สำเร็จ ลุล่วง การนิเทศการศึกษามีส่วนช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลต่อความเจริญงอกงามของครู ไม่ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็จะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2554) การนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการบริการทางการศึกษาที่จะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ ในด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อได้รับการนิเทศหรือคำชี้แนะ การสะท้อนกลับจากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ และบังคับบัญชา แล้วจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยยึดเป้าหมายหลัก คือ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้เรียนต้องเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพโดยรวมของการศึกษานั้นเอง (สถาพร สมอุทัย, 2564)

จากสภาพปัญหาของการนิเทศการจัดการศึกษา จากผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนนั้น ไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ด้วยเหตุที่ผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนมีจำนวนจำกัด

เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงเรียนและครูในโรงเรียนต่าง ๆ ปัจจัยสนับสนุนและงบประมาณในการไปนิเทศของผู้นิเทศมีจำนวนจำกัด รวมไปถึงการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผ่านมา พบปัญหาสำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการวางแผนเตรียมการ พบว่า ครูขาดความเข้าใจและไม่ตระหนักรู้ต่อกระบวนการนิเทศภายใน ส่วนด้านการดำเนินการปฏิบัติตามแผน พบว่าครูไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการนิเทศภายใน และโรงเรียนไม่มีคู่มือให้ครูปฏิบัติ ด้านการกำกับตรวจสอบการปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทินการปฏิบัติงาน และครูขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการนิเทศ ด้านการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการเกี่ยวข้องกันโรงเรียนไม่นำผลการนิเทศภายในปรับปรุงและพัฒนางานการบริหารโรงเรียน (พุทธชาติ แสนอุบล, 2561) นอกจากนี้ยังพบว่า ครูกังวลว่าสอนไม่ครบตามหลักสูตร ตัวชี้วัด และเนื้อหาการสอนมีจำนวนมาก และการเรียนการสอนขาดการบูรณาการกับภาระงานในชีวิตประจำวัน และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองน้อย อีกทั้งครูผู้สอน ผู้ปกครองและเด็กนักเรียนใช้ระบบออนไลน์ไม่เป็น รวมถึงความไม่พร้อมของคอร์สเรียนออนไลน์ ทำให้นักเรียนเรียนน้อยลง (คณะกรรมการการศึกษา, 2564) สอดคล้องกับรายงานผลการติดตามนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการประเมิน รวมถึงการประกันคุณภาพตามประกาศของสถานศึกษา จึงทำให้ผลการประเมินติดตามยังต้องได้รับการปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2564)

การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มาใช้ในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในจะทำให้เกิดการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียนมองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกัน (Sergiovanni, 1998) ทำให้ครูมีเพื่อนร่วมคิด และแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนไปพร้อม ๆ กัน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทำให้ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว งานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง รู้สึกว่าต้องการร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่เด็กนักเรียนต่อไป เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด ในส่วนของผู้เรียน จะช่วยให้ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวน

ชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน (Hord, 1997)

จากสภาพปัญหาการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งผลดีของการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในให้บรรลุผลต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีคำถามที่นำมาสู่การวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
2. เพื่อออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้

1. ได้ทราบสภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่ทำให้รับรู้สภาพปัญหา และสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาได้
2. ได้ทราบความต้องการจำเป็นในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศได้
3. ได้แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่สามารถนำไปพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยกำหนดขอบเขตประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ตามระยะการวิจัย ดังนี้

 1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 2,534 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 240 คน และครูผู้สอน 2,294 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 335 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จนได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

2. ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายใน สถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยในระยะนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากการศึกษาดูงานวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผู้บริหารและครูของโรงเรียน ต้นแบบทางการนิเทศการศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนบ้านน้ำเขียว (น้ำเขียว วิทยาคม) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 2) โรงเรียนบ้านเปิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 3) โรงเรียนบ้านผือ (ประชาพัฒนา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายใน สถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีขอบเขต เนื้อหาในการศึกษา วิเคราะห์ประกอบด้วย

2.1 องค์ประกอบการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2545; มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550; กรองทอง จิรเดชากุล, 2550; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดร เขต 2, 2563; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2564)

2.1.1 ข้อมูลและสารสนเทศ

2.1.2 การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์

2.1.3 การจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน

2.1.4 การติดตาม

2.1.5 การเผยแพร่และขยายผล

2.2 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (Hord, 1997; Avenell, 2007; Martin, 2011; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์, 2557; การณ์พิชชา กษากานน, สุดาร์ตน์ อินทร์ตัน และปัญญพัฒน์ จันทร์เพชร, 2561) ดังนี้

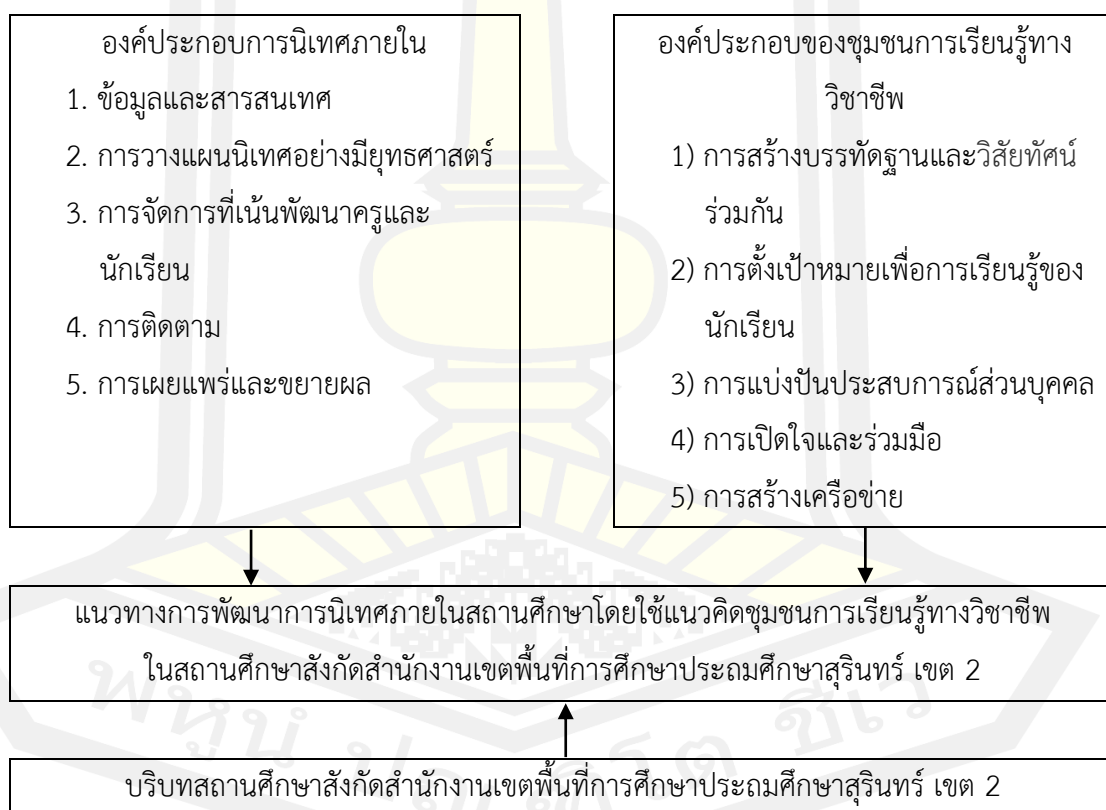
- 2.2.1 การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2.2.2 การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2.2.3 การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล
- 2.2.4 การเปิดใจและร่วมมือ
- 2.2.5 การสร้างเครือข่าย

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทางการบริหาร โดยการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะการชี้แนะ การแนะนำ และการให้ความร่วมมือที่ไม่หยุดนิ่งในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลและสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการประมวลผลข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่ถูกรวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งแนวทาง วิธีการ ผลการจัดการศึกษา ให้อยู่ในรูปของข่าวสารที่เป็นประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นข้อสรุปที่ใช้สนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการจัดเก็บรักษาอย่างมีระบบ สามารถค้นหาง่าย เพื่อสะดวกต่อการนำมาใช้

1.2 การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดแนวทาง โดยการวางแผนการนิเทศภายใน จัดทำแผนการนิเทศ ประชุมเตรียมการนิเทศ จัดตั้งคณะนิเทศ กำหนดประเด็นการนิเทศ กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศ มุ่งองค์ประกอบต่าง ๆ สัมพันธ์สอดคล้องกัน เลือกแนวทางวิธีการในการพัฒนาโดยเจตจำนงร่วมของทุกฝ่าย ผนึกพลังใจ เพื่อกระทำพันธกิจอันถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 การจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน หมายถึง การกำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใช้สื่อการสอน ร่วมกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิด การคิดอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติจริง ผู้เรียนได้ฝึกสืบค้น รวบรวมข้อมูลสร้างสรรค์ความรู้ จนค้นพบความถนัด ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

1.4 การติดตาม หมายถึง การจัดทำแผนการนิเทศติดตาม แต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตาม ดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ จัดทำรายงานผลการนิเทศติดตาม และนำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการระบบการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน

1.5 การเผยแพร่และขยายผล หมายถึง การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผล การดำเนินงาน สรุปผลการนิเทศ รายงานผลการดำเนินงาน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และนำผลไปใช้ในการวางแผน กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา เผยแพร่และสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศ

2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์

แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียน เป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ประกอบด้วย

2.1 การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมองเห็นภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน เกี่ยวกับการเห็นภาพและทิศทางร่วม เป้าหมายร่วม คุณค่าร่วม และ ภารกิจร่วม

2.2 การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาให้นักเรียนตามที่หลักสูตรกำหนด โดยความยืดหยุ่น และรองรับการจัดการเรียนรู้ หลากหลายวิธี ซึ่งเกิดจากสร้างทีมครู การจัดการเรียนรู้บูรณาการ การสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนา การประเมินเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และการสร้างเครือข่ายการพัฒนา

2.3 การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล หมายถึง การนำประสบการณ์จากการจัดการ เรียนรู้ และประสบการณ์ด้านวิชาการของครู รวมทั้งการเยี่ยมชม สังเกตห้องเรียน และความเห็นต่อการปฏิบัติการสอนมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้ให้แก่ผู้อื่น และเรียนรู้จาก ประสบการณ์ของผู้อื่น

2.4 การเปิดใจและร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตน เพื่อทำให้เกิด การปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

2.5 การสร้างเครือข่าย หมายถึง วิธีการดำเนินงานร่วมกัน ให้ขยายกรอบให้กว้างขวาง ออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับ หน่วยงาน

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ หมายถึง วิธีการในเชิงปฏิบัติที่วางไว้ เพื่อการสร้างแบบอย่างแนวคิดของความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะการชี้แนะ การแนะนำ และการให้ความร่วมมือที่ไม่หยุดนิ่งในการปรับปรุง การเรียนการสอน โดยมีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ซึ่งมีเป้าหมายให้เกิด การพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
2. แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. การพัฒนาแนวทาง
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

1. ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน ได้มีนักวิชาการรวมทั้งหน่วยงานได้ให้ความหมายไว้อย่างกว้างขวาง และแตกต่างกันไปตามความรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผู้อธิบายความหมายของการนิเทศภายใน ดังนี้

Spears (1967) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของครู และความมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือครูให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้

Harris (1985) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง สิ่งทีบุคลากรในโรงเรียน กระทำระหว่างกัน หรือกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การจัดการให้เกิดความร่วมมือ รวมทั้งการประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมในโรงเรียน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน โดยมีเป้าหมายในการปรับปรุงตัวของเรา (ครูและนักเรียน) และสภาพการเรียนการสอน ให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดการชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกับครู รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวว่า ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียน ทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ โดยมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้น ในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทางบริหาร โดยการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะการชี้แนะ การแนะนำ และการให้ความร่วมมือที่ไม่หยุดนิ่งในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของการนิเทศภายใน

ไดมินักวิชาการและหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน ดังนี้

Minor (1974) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในว่า ช่วยให้ครูเข้าใจเด็ก ได้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ รวมทั้งความรู้สึกอันเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จัดให้มีการช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกวัสดุที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน และช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน และเพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์เข้ามาใช้ประโยชน์

ชาลี มณีศรี (2538) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการกระตุ้นเตือน การประสานงาน และแนะนำให้เกิด ความเจริญงอกงามแก่ครู ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมพัฒนาด้านวิชาชีพ ตลอดจนเทคนิควิธีการจัดการ เรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. การนิเทศควรตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูได้คิดและ ตัดสินใจโดยใช้ความสามารถของตนในการปรับปรุงการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ หลีกเลี่ยงการบังคับและ สร้างบรรยากาศให้ครูได้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร และการวางแผนพัฒนาหลักสูตร

5. การนิเทศเป็นงานที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ ให้เกิดขึ้น มีการยอมรับซึ่งกันและกัน

6. การนิเทศมุ่งบำรุงขวัญ มีการยกย่องชมเชย ซึ่งหากขวัญและกำลังใจของครูดี ก็จะทำให้การเรียนการสอนดีไปด้วย

7. การนิเทศ มีวัตถุประสงค์ที่จะให้โรงเรียนจัดการศึกษาสอดคล้องกับชุมชน ช่วยในการวางแผนสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาในชุมชน ช่วยให้ครูได้พัฒนาหลักสูตร ให้เหมาะสมกับสภาพชุมชน และส่งเสริมให้ครูได้ประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน

สุทธนู ศรีไสย์ (2549) กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. การนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. การนิเทศสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง

3. การนิเทศช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

4. การนิเทศช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมาย และแนวปฏิบัติ

ไปพร้อมกัน

จากความสำคัญของการนิเทศภายในที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน ช่วย ให้ครูได้เกิดการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน เกิดความเชื่อมั่น ในตนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนและมุ่ง พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก

3. องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กำหนดองค์ประกอบของการนิเทศภายใน ดังนี้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. มีข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้วางแผนนิเทศภายในโรงเรียน โดยสถานศึกษาทุกแห่งมีความต้องการให้องค์การบริหารลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องได้ดำเนินการสร้างระบบกลไกหรือกระบวนการในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามที่กำหนด เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมาย จึงต้องมีข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้ครบถ้วน

2. มีการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ เป็นการกำหนดแนวทางการนิเทศ โดยการวิเคราะห์เหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน โดยความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาของครูและนักเรียนไปพร้อม ๆ กันจากกระบวนการนิเทศ

4. มีการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครู เป็นการมุ่งตรวจสอบติดตาม ประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครูผู้สอนจะมีส่วนสำคัญในการบันทึกผลการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งจะนำมาใช้อ้างอิงได้

5. มีการเผยแพร่และขยายผล เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการนิเทศ โดยใช้เทคนิคการขยายความคิด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2550) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายใน ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการจัดดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของการนิเทศ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ลักษณะของงานที่จะนิเทศ ซึ่งมีหลายลักษณะงาน ตั้งแต่การดำเนินงานนิเทศนั้น ๆ จะมุ่งเน้นงานลักษณะใด และองค์ประกอบสำคัญที่ต้องคำนึงถึง คือ วิธีการนิเทศ

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. มีข้อมูลและสารสนเทศ เป็นการนำข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. มีการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ เป็นการวางแผนการนิเทศอย่างครอบคลุมทุกด้าน สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

3. มีการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน เป็นการที่สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหาร

จัดการและการจัดการเรียนรู้ นักเรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูล สร้างสรรค์ความรู้ ฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง ในส่วนของครู มีการใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

4. มีการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครู การปฏิบัติงานในส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการนิเทศติดตาม การแต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตาม การดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งสถานศึกษานำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศติดตาม

5. มีการเผยแพร่และขยายผล เป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน มีการสะท้อน สรุปผลการนิเทศ แล้วรายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้ปรับปรุงพัฒนา ก่อนการนำไปเผยแพร่และวางแผนการทำงานในครั้งต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดร เขต 2 (2563) ได้กำหนดองค์ประกอบของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. มีข้อมูลและสารสนเทศ สถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งได้จากการรวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา แล้วนำมาใช้วางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

2. มีการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย การพิจารณาบุคลากรหรือคณะบุคลากรร่วมรับผิดชอบ กำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน เพื่อสู่เป้าหมายที่ต้องการ หาวิธีการเสริมแรงจูงใจให้รางวัลแก่ผู้ทำงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางการนิเทศภายในติดตามประเมินผลการทำงานร่วมกัน

3. มีการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน เป็นการ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ นักเรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง ได้รับการฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง ออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ครูมีการใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

4. มีการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครู เป็นการวางแผนการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ แล้วนำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการระบบการนิเทศติดตาม

5. มีการเผยแพร่และขยายผล เป็นการนำผลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งนำผลที่ได้รับเผยแพร่ สร้างเครือข่ายการนิเทศภายในด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 (2564) ได้กำหนดองค์ประกอบของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. มีข้อมูลและสารสนเทศ เป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับนักบริหาร ที่นำมาสนับสนุนการบริหารสถานศึกษา และการตัดสินใจทั้งในระดับปฏิบัติการ ระดับกลางและระดับสูง
2. มีการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้เกิดภาพพจน์การทำงานที่ดีเลิศ สร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำงาน มีศูนย์รวมการป้องกันการแก้ไขและการพัฒนางาน และสร้างเครือข่ายการร่วมคิด ร่วมทำรับผลประโยชน์ และร่วมเผยแพร่งาน

3. มีการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาครูและนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. มีการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครู เป็นการติดตามผลการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการนำผลการปฏิบัติงานของครูมาใช้เป็นหลักฐานในการติดตาม

5. มีการเผยแพร่และขยายผล เป็นปัจจัยสำคัญของการนำนวัตกรรมการนิเทศขยายผลออกไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ ให้มีความสามารถในการนิเทศภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 (2564) ได้กำหนดองค์ประกอบของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. มีข้อมูลและสารสนเทศ เป็นการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานได้
2. มีการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งจะต้องใช้การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. มีการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง ผ่านกิจกรรมที่ครูออกแบบการเรียนรู้
4. มีการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครู ใช้การติดตามประเมินผลจากผลงานของครู เป็นแนวทางในการนิเทศการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจน

5. มีการเผยแพร่และขยายผล โดยการนิเทศภายในจะต้องให้ความสำคัญกับการเผยแพร่และขยายผล เพื่อสร้างเครือข่าย อีกทั้งเรียนรู้จากหน่วยงานอื่นในการนำนวัตกรรมการนิเทศมาใช้ให้ประสบผลสำเร็จ

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

หน่วยงาน/นักวิชาการ รายการ	สุรศักดิ์ ปาเอ (2545)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2550)	ครองทอง จิระเดชกุล (2550)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 (2563)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 (2564)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 (2564)	ความถี่	ผลการสังเคราะห์
1. ข้อมูลและสารสนเทศ	✓		✓	✓	✓	✓	5	1
2. การวางแผนนิเทศอย่างมี ยุทธศาสตร์	✓		✓	✓	✓	✓	5	2
3. การจัดการที่เน้นพัฒนาครู และนักเรียน	✓		✓	✓	✓	✓	5	3
4. การติดตาม	✓		✓	✓	✓	✓	5	4
5. การเผยแพร่และขยายผล	✓		✓	✓	✓	✓	5	5
6. จุดมุ่งหมายของการนิเทศ		✓					1	ตัดทิ้ง
7. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ		✓					1	ตัดทิ้ง
8. ลักษณะของงานที่จะนิเทศ		✓					1	ตัดทิ้ง
9. วิธีการนิเทศ		✓					1	ตัดทิ้ง

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกผลการสังเคราะห์ โดยยึดความถี่ตั้งแต่ 3 ค่าขึ้นไป นำมาสรุปเป็นองค์ประกอบในการศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย 1. ข้อมูลและสารสนเทศ 2. การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 3. การจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน 4. การติดตาม และ 5. การเผยแพร่และขยายผล

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการนิเทศภายใน มาอธิบายเพื่อกำหนดกรอบการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น ดังนี้

1. ข้อมูลและสารสนเทศ

1.1 ความหมายของข้อมูลและสารสนเทศ

1.1.1 ความหมายของข้อมูล

สกวรัตน์ จงพัฒนาการ (2550) ได้กล่าวว่า ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อมูลดิบ (Raw Data) ที่ถูกเก็บรวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกขององค์กร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ข้อมูลครู นักเรียน รวมทั้งสภาวะแวดล้อมทางการนิเทศด้วย

พรณี สวนเพลง (2555) ได้กล่าวว่า ข้อมูล (Data) หมายถึง คือ ข้อเท็จจริงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ในรูปของหรือเสียงก็ได้ ข้อมูล ข้อความที่อธิบายถึงเรื่องราวเกี่ยวกับนักเรียน ครู ผลการจัดการศึกษา ซึ่งอาจเป็นตัวเลข ตัวอักษร สัญลักษณ์ รูปภาพให้ทราบถึงความเป็นไปของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

วิเชียร เปรมชัยสวัสดิ์ (2555) ได้กล่าวว่า ข้อมูล (Data) หมายถึง ความจริงต่าง ๆ ที่เราต้องการจัดเก็บ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการ รวมทั้งผลการจัดการศึกษา

มนตรี วิบูลย์รัตน์ (2558) ได้กล่าวว่า ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ เหตุการณ์ หรือข้อมูลดิบที่ยังไม่ผ่านการประมวลผล ซึ่งข้อมูลอาจจะเป็นตัวเลข ตัวอักษร สัญลักษณ์ รูปภาพ เสียง หรือภาพเคลื่อนไหวก็ได้ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการนิเทศติดตามการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่ถูก รวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ ที่ยังไม่เหมาะที่จะนำไปใช้งาน ต้องผ่านกระบวนการประมวลผลก่อน โดยในที่นี้ข้อมูล หมายถึง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งแนวทาง วิธีการ ผลการจัดการศึกษา

1.1.2 ความหมายของสารสนเทศ

วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา (2542) กล่าวว่า สารสนเทศ (Information System) คือ ขบวนการประมวลผลข่าวสารที่มีอยู่ในรูปของข่าวสารที่เป็นประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นข้อสรุปที่ใช้สนับสนุนการบริหาร และการตัดสินใจทั้งในระดับปฏิบัติการ ระดับกลางและระดับสูง เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้น ระบบสารสนเทศจึงเป็นระบบที่ได้จัดตั้งขึ้น เพื่อปฏิบัติการเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านการนิเทศการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. รวบรวมข้อมูลทั้งภายใน ภายนอก ซึ่งจำเป็นต่อหน่วยงานทางด้านการนิเทศการศึกษา

2. จัดกระทำเกี่ยวกับข้อมูล เพื่อให้เป็นสารสนเทศที่พร้อมจะใช้ประโยชน์ในการนิเทศการศึกษา

3. จัดให้มีระบบเก็บเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกต่อการค้นหาและนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษา

4. มีการปรับปรุงข้อมูลเสมอเพื่อให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องทันสมัยตลอดเวลาขบวนการที่ทำให้เกิดสารสนเทศเรียกว่า “การประมวลผลสารสนเทศ” (Information Processing) และเรียกวิธีการการประมวลผลสารสนเทศด้วยเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ว่า “เทคโนโลยีสารสนเทศ” (Information Technology: IT)

สัลยุทธ์ สว่างวรรณ (2545) กล่าวว่า สารสนเทศ (Information System) หมายถึง กลุ่มของระบบงานที่ประกอบด้วยฮาร์ดแวร์หรือตัวอุปกรณ์ และซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ทำหน้าที่รวบรวมประมวลผลจัดเก็บ และแจกจ่ายข้อมูลข่าวสารเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการนิเทศภายในสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2545) กล่าวว่า สารสนเทศ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลให้อยู่ในรูปสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด และการจัดเก็บรักษาอย่างมีระบบ เพื่อสะดวกต่อการนำมาใช้ สารสนเทศที่ถูกเก็บอย่างเป็นระบบจะสามารถนำไปใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจทั้งในระดับปฏิบัติ ระดับหมวด/งาน/สายชั้น หรือระดับบริหาร ซึ่งสามารถนำมาใช้ตัดสินใจในการนิเทศทางการศึกษาได้

กิตติ ภักดีวัฒนกุล (2546) ให้ความหมายของสารสนเทศไว้ว่า สารสนเทศ หมายถึง การรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ (ข้อมูล การประมวลผล การเชื่อมโยงเครือข่าย) เพื่อนำเข้า (Input) สู่ระบบใด ๆ แล้วนำมาผ่านกระบวนการบางอย่าง (Process) ที่อาจใช้คอมพิวเตอร์ช่วยเพื่อเรียบเรียงเปลี่ยนแปลง และจัดเก็บ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Output) คือ สารสนเทศที่สามารถใช้สนับสนุนการตัดสินใจทางการนิเทศการศึกษาได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สารสนเทศ หมายถึง กระบวนการประมวลผลข่าวสารที่มีอยู่ให้อยู่ในรูปของข่าวสารที่เป็นประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นข้อสรุปที่ใช้สนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการจัดเก็บรักษาอย่างมีระบบ สามารถค้นหาได้ง่าย เพื่อสะดวกต่อการนำมาใช้

จากความหมายของข้อมูลและสารสนเทศ สามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลและสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการประมวลผลข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่ถูกรวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งแนวทาง วิธีการ ผลการจัดการศึกษา ให้อยู่ในรูปของข่าวสารที่เป็นประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นข้อสรุปที่ใช้สนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการจัดเก็บรักษาอย่างมีระบบ สามารถค้นหาได้ง่าย เพื่อสะดวกต่อการนำมาใช้

1.2 ความสำคัญของข้อมูลและสารสนเทศ

ข้อมูลและสารสนเทศมีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของสารสนเทศไว้ ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546) กล่าวถึง ประโยชน์ของข้อมูลและสารสนเทศไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency)

1.1 ข้อมูลและสารสนเทศทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วมากขึ้น โดยใช้กระบวนการประมวลผลข้อมูลซึ่งจะทำให้สามารถเก็บรวบรวม ประมวลผล

1.2 ข้อมูลและสารสนเทศช่วยในการจัดเก็บข้อมูลที่มีขนาดใหญ่หรือมีปริมาณมากและช่วยทำให้การเข้าถึงข้อมูล (Access) เหล่านั้นมีความรวดเร็วด้วย

1.3 ช่วยทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว การใช้เครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ทำให้มีการติดต่อทั่วโลกภายในเวลาที่รวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อระหว่างเครื่องคอมพิวเตอร์กับเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยกัน (Machine to Machine) หรือคนกับเครื่องคอมพิวเตอร์ (Human to Machine) และการติดต่อสื่อสารดังกล่าวจะทำให้ข้อมูลที่เป็นทั้งข้อความ เสียง ภาพนิ่ง และภาพเคลื่อนไหวสามารถส่งได้ทันที

1.4 ช่วยลดต้นทุน การที่สารสนเทศช่วยทำให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลซึ่งมีปริมาณมากมีความสลับซับซ้อนให้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว หรือการช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการประหยัดต้นทุนการดำเนินงานอย่างมาก

1.5 ข้อมูลและสารสนเทศช่วยทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปด้วยดี โดยเฉพาะหากสารสนเทศนั้นออกแบบเพื่อเอื้ออำนวยให้หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่อยู่ในระบบของซัพพลายทั้งหมด จะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้และทำให้การประสานงาน หรือการทำความเข้าใจเป็นไปได้อย่างดียิ่งขึ้น

2. ด้านประสิทธิผล (Effectiveness)

2.1 ข้อมูลและสารสนเทศช่วยในการตัดสินใจ สารสนเทศที่ออกแบบสำหรับผู้บริหาร เช่น สารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support Systems) หรือ สารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Support System) จะเอื้ออำนวยให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการประกอบกรตัดสินใจได้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

2.2 ข้อมูลและสารสนเทศช่วยในการเลือกผลิตสินค้า/บริการที่เหมาะสม สารสนเทศจะช่วยทำให้องค์กรทราบถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับต้นทุน ราคาในตลาด รูปแบบ

ของสินค้า/บริการที่มีอยู่หรือช่วยให้หน่วยงานสามารถเลือกสินค้าบริการ ที่มีความเหมาะสมกับ ความเชี่ยวชาญหรือทรัพยากรที่มีอยู่

2.3 ข้อมูลและสารสนเทศช่วยปรับปรุงคุณภาพของสินค้า/บริการ ให้ดีขึ้น สารสนเทศทำให้การติดต่อระหว่างหน่วยงาน และลูกค้าสามารถทำได้โดยถูกต้องและรวดเร็ว ดังนั้นจึงช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงคุณภาพของสินค้า/บริการให้ตรงกับความต้องการของ ลูกค้าได้ดีขึ้นและรวดเร็วขึ้นด้วย

3. ด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage)

ข้อมูลและสารสนเทศได้มีการนำมาใช้ทั้งระบบห่วงโซ่ซัพพลาย (Supply Chain) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น บริษัท Wal-Mart ได้สร้างสารสนเทศ เชื่อมโยงกับบริษัทซัพพลายเออร์ ทำให้การประสานงานติดต่อเรื่องการสั่งซื้อสินค้าต่าง ๆ เป็นไปได้ อย่างรวดเร็ว และช่วยลดต้นทุนในการเก็บสต็อกในคลังสินค้า นอกจากนี้สารสนเทศทำให้การบริการ ลูกค้าดีขึ้น โดยการปรับปรุงคุณลักษณะของสินค้า/บริการเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ใน ปริมาณที่มากขึ้น (Mass Customization)

4. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

มีหลายหน่วยงานซึ่งมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการ ดำเนินงานและในขณะเดียวกันก็ได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือทางการบริหารในการ ควบคุมผู้ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดด้วย ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบเวลาทำงาน การควบคุมการใช้ อินเทอร์เน็ต การใช้อีเมล การติดตั้งเครื่องวิดีโอ เพื่อจับภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ณัฐพันธุ์ เขจรมันท์ และไพบุลย์ เกียรติโกลม (2547) กล่าวถึง ความสำคัญของข้อมูลและสารสนเทศที่ช่วยสร้างประ โยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ เนื่องจากข้อมูลถูกจัดเก็บและบริหารอย่างเป็นระบบทำให้ผู้บริหารสามารถ เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ในรูปแบบที่เหมาะสม และสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ทันต่อ ความต้องการ

2. ช่วยผู้ใช้ในการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์และการวางแผนปฏิบัติการ โดยผู้บริหารจะสามารถนำข้อมูลที่ได้จากสารสนเทศมาช่วยในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ในการดำเนินงาน เนื่องจากสารสนเทศถูกเก็บรวบรวมและจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้มีประวัติของ ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง สามารถที่จะชี้แนวโน้มของการดำเนินงานได้ว่าจะไปในลักษณะใด

3. ช่วยผู้ใช้ในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เมื่อแผนงานถูกนำไป ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผู้ควบคุมจะต้องตรวจสอบผลของการดำเนินงานโดยนำข้อมูลบางส่วน

มาประมวลผลเพื่อประกอบการประเมิน สารสนเทศที่ใช้จะแสดงให้เห็นผลการดำเนินงานว่า สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

4. ช่วยผู้ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาผู้บริหารสามารถใช้สารสนเทศประกอบการศึกษาและการค้นหาสาเหตุ หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน ถ้าการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางเอาไว้อาจจะเรียกข้อมูลเพิ่มเติมออกจากระบบ เพื่อให้ทราบถึงความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นมาจากสาเหตุใจหรือจัดรูปแบบสารสนเทศในการวิเคราะห์ปัญหาใหม่

5. ช่วยให้ผู้สามารถใช้วิเคราะห์ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อหาวิธีควบคุมปรับปรุงและแก้ไขปัญหา สารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลจะช่วยให้ผู้บริหารวิเคราะห์ว่าการดำเนินงานในแต่ละทางเลือกจะช่วยแก้ไข หรือควบคุมปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร ธุรกิจต้องทำอะไรเพื่อปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมาย

6. ช่วยลดค่าใช้จ่าย สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ธุรกิจลดเวลาแรงงานและค่าใช้จ่ายในการทำงานลง เนื่องจากสารสนเทศสามารถรับภาระงานที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ตลอดจนช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ส่งผลให้ธุรกิจสามารถลดจำนวนคน และระยะเวลาในการประสานงานให้น้อยลง โดยผลงานที่ออกมาอาจเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิม ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ข้อมูลและสารสนเทศนั้นมีความสำคัญในการบริหารองค์กรในปัจจุบันในด้านการวางแผนการตัดสินใจและการบริหารภายในองค์กร ช่วยให้เกิดมาตรฐานในการจัดการสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ และยังช่วยในงานด้านประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร รวมถึงการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในสังคมที่เป็นพลวัตได้ตลอดเวลา

1.3 ตัวบ่งชี้ของข้อมูลและสารสนเทศ

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพการศึกษาด้านต่าง ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมิน RT, NT, O-NET ฯลฯ
2. สำรวจและประเมินความต้องการของครู
3. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ
4. วิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ

5. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณา
วางแผนการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 (2560) ได้กำหนด
ตัวบ่งชี้ข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ข้อมูลแสดงสภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
2. ข้อมูลแสดงความต้องการพัฒนาของครู
3. นโยบายของหน่วยงานระดับเหนือในการพัฒนาครู
4. ข้อมูลสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
5. การจัดเก็บข้อมูลสะดวกและนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที
6. มีการนำข้อมูลที่ได้จัดเก็บมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน
7. มีข้อมูลย้อนหลังอย่างน้อย 2 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (2562) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ข้อมูลและสารสนเทศ
เพื่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา
2. ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร
3. ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดร เขต 2 (2563) ได้กำหนด
ตัวบ่งชี้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงาน
2. สำรวจและประเมินความต้องการของครู
3. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ
4. วิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือก

ในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ

5. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณา
วางแผนการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ข้อมูลและสารสนเทศ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพการศึกษาด้านต่าง ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน ผลการประเมิน RT, NT,O-NET ฯลฯ
2. สำรวจและประเมินความต้องการของครู
3. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ

4. วิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ

5. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน

2. การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์

2.1 ความหมายของการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์

Gordon (1990) ได้ให้ความหมายของการวางแผนยุทธศาสตร์ ไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์การรวมถึงวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย

Mintzberg และ Quinn (1996) ได้ให้ความหมายของการวางแผนยุทธศาสตร์ ไว้ว่า สิ่งที่ตั้งอยู่ในรูปของแผนที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมององค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

เสรี พงศ์พิศ (2548) ให้ความหมายว่า แผนยุทธศาสตร์ (Strategy) เป็นแผนการดำเนินงานที่สร้างขึ้นมาอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ สัมพันธ์สอดคล้องกัน เป็นแผนที่มิวิสัยทัศน์หรือภาพฝันที่วาดไว้เป็นการร่วมจิต มีเป้าหมายประสงค์อันแสดงถึงเจตจำนงร่วมของทุกฝ่าย ผนึกพลังใจของทุกฝ่ายเพื่อกระทำพันธกิจอันถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดผลกระทบและได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์แผนยุทธศาสตร์ที่ดีมาจากการวิเคราะห์อดีต รู้ปัจจุบัน เพื่อไล่ให้ทันอนาคต วิเคราะห์สถานการณ์ที่ผ่านมาวิเคราะห์ทรัพยากรทุนต่าง ๆ อันเป็นศักยภาพหรือความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาหรือที่ยังพัฒนาไม่เต็มที่ หรือที่ยังซ่อนเร้นอยู่ แผนยุทธศาสตร์ที่ดีเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการวางแผนที่ดี บริหารจัดการแผนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดเป็นประสิทธิผลที่ปรากฏจริง เป็นแผนที่มิเป้าหมายประสงค์ ก่อให้เกิดการร่วมมือ มีหลักการดีก่อให้เกิดการร่วมคิด มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการร่วมทำ และมีการแบ่งบทบาทหน้าที่จัดการดี ก่อให้เกิดการร่วมแรง ในภาษาไทยก็พูดกันเป็นวลีว่า ร่วมแรงร่วมใจร่วมคิดร่วมทำ

สรุปได้ว่า การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดแนวทางโดยการวางแผนการนิเทศภายใน จัดทำแผนการนิเทศ ประชุมเตรียมการนิเทศจัดตั้งคณะนิเทศ กำหนดประเด็นการนิเทศ กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศ มีองค์ประกอบต่าง ๆ สัมพันธ์สอดคล้องกัน เลือกแนวทาง วิธีการในการพัฒนาโดยเจตจำนงร่วมของทุกฝ่าย ผนึกพลังใจ เพื่อกระทำพันธกิจอันถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2 ความสำคัญของการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 (2560) ได้กำหนดความจำเป็นต้องมีการนิเทศซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการดำเนินงานโดยมี

ยุทธศาสตร์การนิเทศภายในโรงเรียน โดยเป็นการวางแผนการจัดการศึกษาในสถานศึกษามุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี เก่ง มีความสุข ทำประโยชน์ให้ส่วนรวม มีคุณภาพตามเป้าหมายการจัดการศึกษาของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพและบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 ตัวบ่งชี้ของการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์

กระทรวง จิรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1. กำหนดแนวทางพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้น
2. เลือกแนวทางในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. มีการประชุมเตรียมการนิเทศและจัดตั้งคณะนิเทศ
4. มีการกำหนดประเด็นการนิเทศ กรอบระยะเวลาและวิธีการนิเทศ
5. มีการจัดทำแผนนิเทศที่มีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 (2560) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญเป็นหลักการในการดำเนินงานการนิเทศ ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
2. การสร้างภาพพจน์การทำงานที่ดีเลิศ
3. การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำงาน
4. การสร้างศูนย์รวมการป้องกัน การแก้ไขและการพัฒนางาน
5. การสร้างเครือข่ายการร่วมคิด ร่วมทำรับผลประโยชน์ และ

ร่วมเผยแพร่ผลงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดร เขต 2 (2563) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ
2. การสร้างเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ
3. การกำหนดเป้าหมาย/ผลสำเร็จร่วมกัน
4. การพิจารณาบุคลากร/คณะบุคลากรร่วมรับผิดชอบ
5. การพิจารณา/หาวิธีการดำเนินงานการ กำหนดแนวทางการทำงาน

ร่วมกันเพื่อสู่เป้าหมายที่ต้องการ

6. การหาวิธีการเสริมแรงจูงใจให้รางวัลแก่ผู้ทำงาน
7. การกำหนดแนวทางการนิเทศภายในติดตามประเมินผลการทำงาน

ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. กำหนดแนวทาง/วิธีการการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้น
2. เลือกแนวทาง/วิธีการในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวข้อง

3. มีการประชุมเตรียมการนิเทศและจัดตั้งคณะนิเทศ
4. มีการกำหนดประเด็นการนิเทศ กรอบระยะเวลาและวิธีการนิเทศ
5. มีการจัดทำแผนนิเทศที่มีคุณภาพ

3. การจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน

3.1 ความหมายของการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน

ความหมายของการพัฒนาครู มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู ไว้ดังต่อไปนี้

สุขพัชรา ชัมเจริญ (2545) ให้ความหมาย การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมอย่างเป็นกระบวนการ มีรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย พัฒนาผู้เรียนด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ มุ่งส่งเสริมเจตคติ คุณค่าชีวิต สร้างจิตสำนึกในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้รู้จักและเข้าใจตนเอง ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อ สังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ชาญชัย อาจินสมารย์ (2548) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญทักษะและความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมุ่งที่การพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง

พนัส หันนาคินทร์ (2548) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า มีคำที่นำมาใช้อยู่ 2 คำในกระบวนการพัฒนา คือ การฝึกฝน (Training) กับการให้การศึกษา (Educating) การฝึกฝน หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน การศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยีเทคนิค ในการทำงาน สภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า การจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน หมายถึง การกำหนด แนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใช้สื่อการสอนร่วมกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิด การคิดอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติจริง ผู้เรียนได้ฝึกสืบค้น รวบรวมข้อมูลสร้างสรรค์ความรู้ จนค้นพบ

ความถนัด ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

3.2 ความสำคัญของการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน

สมเดช สีแสง (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ดังนี้

1. บุคคลที่มาปฏิบัติงานใหม่ ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร
2. การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ มีลักษณะเฉพาะของงานที่แตกต่างกันไปมากมาย มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะลงมือปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านี้ให้มีความเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติก่อน
3. แม้บุคคลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นระยะเวลายาวนาน แต่การเปลี่ยนแปลงในเรื่องนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงาน ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลเหล่านี้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่นกัน

กุลธน ธนาพงศธร (2548) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ดังนี้

1. การพัฒนาครูช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น
2. การพัฒนาครูเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาครูช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้ฐานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก
4. การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน
5. การพัฒนาครูเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. การพัฒนาครูยังช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูและนักเรียน มีความสำคัญในการช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือบุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3.3 ตัวบ่งชี้ของการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน

กรອງทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ดังนี้

1. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
2. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้
3. นักเรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. นักเรียนมีการฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
5. มีการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

6. ครูมีการใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
7. ครูมีการสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
8. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 (2563) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ดังนี้

1. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
2. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้
3. นักเรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. นักเรียนมีการฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
5. มีการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

6. ครูมีการใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
7. ครูมีการสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
8. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

สร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

3. นักเรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง

4. นักเรียนมีการฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง

5. มีการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

6. ครูมีการใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้

7. ครูมีการสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

8. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

4. การติดตาม

4.1 ความหมายของการติดตาม

สำนักงานนโยบายและแผน (2550) ได้ให้ความหมายของการติดตาม ไว้ว่า กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงาน (Process) และ ผลการดำเนินงาน (Output) เกี่ยวกับโครงการ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback System) สำหรับการกำกับ ทบทวน และแก้ไขปัญหาขณะดำเนินงาน

สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2561) ได้กล่าวถึงความหมายของการติดตาม ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการวัดหรือการตรวจสอบที่ทำเป็นประจำเป็นช่วง ๆ

สำนักงานศึกษาธิการภาค 3 (2562) ได้ให้ความหมายของการติดตาม (Monitoring) ไว้ว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจว่า ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของนโยบายและยุทธศาสตร์หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า การติดตาม หมายถึง การจัดทำแผนการนิเทศติดตาม แต่งตั้ง คณะผู้นิเทศติดตาม ดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ จัดทำรายงานผลการนิเทศติดตาม และนำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการระบบการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน

4.2 ความสำคัญของการติดตาม

สำนักงานนโยบายและแผน (2550) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการติดตามผล จะมุ่งเน้นข้อมูลที่มีความสำคัญ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน (ของผู้รับผิดชอบ) หรือกิจกรรมเพื่อใช้ตรวจสอบดูว่า ได้ปฏิบัติตามระยะเวลาที่แผนได้กำหนดไว้หรือไม่

2. ผลการใช้ปัจจัยหรือทรัพยากร (Input) เพื่อตรวจสอบดูว่าการดำเนินงานได้รับปัจจัยหรือทรัพยากรทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่

3. ผลการดำเนินงาน (Outputs) เพื่อตรวจสอบดูว่าได้ผลตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ทั้งในด้านแผนงานและขั้นปฏิบัติงาน

สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดตาม ไว้ว่า

1. เพื่อให้แผนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. ช่วยกระตุ้นจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
3. ทำให้พบปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากโครงการนั้น
4. ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เห็นเป้าหมายวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของ

งานได้ชัดเจน

สำนักงานศึกษาธิการภาค 3 (2562) ได้กำหนดความสำคัญของการติดตาม เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารราชการในการกำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ให้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ ติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย หน่วยงานระดับนโยบายจึงจำเป็นต้องมีการติดตาม เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่าง ๆ ของหน่วยงานระดับปฏิบัติว่า อยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพียงใด

สรุปได้ว่า การติดตาม มีความสำคัญในการทำให้ทราบความก้าวหน้าของกิจกรรมที่ดำเนินงาน การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อันจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย

4.3 ตัวบ่งชี้ของการติดตาม

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการติดตาม ดังนี้

1. มีการจัดทำแผนการนิเทศติดตาม
2. มีการแต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตาม
3. มีการดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับปฏิทิน

การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4. รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ทราบ

5. สถานศึกษานำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการการนิเทศติดตาม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดร เขต 2 (2563) ได้กำหนด
ตัวบ่งชี้ของการติดตาม ดังนี้

1. มีการจัดทำแผนการนิเทศติดตาม
2. มีการแต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตาม
3. มีการดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับปฏิทิน

การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4. รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ทราบ

5. สถานศึกษานำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการระบบ

การนิเทศติดตาม

สรุปได้ว่า การติดตามมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีการจัดทำแผนการนิเทศติดตาม
2. มีการแต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตาม
3. มีการดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับปฏิทิน

การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4. รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ทราบ

5. สถานศึกษานำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการระบบ

การนิเทศติดตาม

5. การเผยแพร่และขยายผล

5.1 ความหมายของการเผยแพร่และขยายผล

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2554) กล่าวว่า การเผยแพร่และขยายผล หมายถึง การขายความคิดให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมทีละน้อย ในฐานะเพื่อนร่วมอาชีพหรืออุดมการณ์ จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัวในฐานะครูปฏิบัติการ” หรือ ฐานะ “คู่สัญญา” และเมื่อดำเนินการงานได้ผลดีมีเครือข่ายแนวร่วมเพิ่มมากขึ้น ครูปฏิบัติการก็จะได้ปรับเปลี่ยนบทบาทขึ้นเป็นผู้นิเทศเครือข่ายผู้ปฏิบัติการรุ่นต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือเรียกว่าใช้เทคนิค “การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” นับว่าเป็นกลวิธีการเผยแพร่และขยายผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นความร่วมมือหรือความสมัครใจของครูเป็นหลัก ชื่นเสริม การร่วมใจและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคน งานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) กล่าวว่า การเผยแพร่และขยายผล หมายถึง หลังจากที่ได้มีการสรุปและเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้นิเทศควรจะได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสนใจนำไปใช้หรือต่อยอดต่อไป การเผยแพร่อาจทำได้หลายวิธี เช่น เวทีการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดการเผยแพร่ในลักษณะของบทความทางวิชาการ การเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

สิริดา สายเพชร (2559) กล่าวว่า การเผยแพร่และขยายผล หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างสองฝ่าย คือ ผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับการปรึกษา ซึ่งอาจเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้รับการปรึกษาสามารถคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งเกิดเครือข่ายของการนิเทศเพื่อประชาสัมพันธ์แนวทางการแก้ปัญหาต่อไป

สรุปได้ว่า การเผยแพร่และขยายผล หมายถึง การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการดำเนินงาน สรุปผลการนิเทศ รายงานผลการดำเนินงาน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และนำผลไปใช้ในการวางแผน กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา เผยแพร่และสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศ

5.2 ความสำคัญของการเผยแพร่และขยายผล

ศิริราชพยาบาล (2563) ได้กำหนดความสำคัญของการเผยแพร่และขยายผลไว้ว่า เป็นการให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรหรือภายนอกสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานในทิศทางเดียวกัน มีการติดตาม ทบทวน พัฒนาให้ความรู้เป็นปัจจุบัน สร้างโอกาสในการขยายผลเชิงโครงการพัฒนางาน นวัตกรรม งานวิจัย หรือแนวคิดใหม่ เป็นการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) อีกด้วย

ศิริวรรณ ฉายะเกษริน (2551) กล่าวถึงการเผยแพร่และขยายผล เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการขยายเครือข่ายการดำเนินงานนิเทศ โดยใช้เทคนิคการขยายความคิดให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย ในฐานะเพื่อร่วมอาชีพหรืออุดมการณ์ จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัว และเมื่อดำเนินการงานได้ผลดี มีเครือข่ายแนวร่วมเพิ่มมากขึ้น คุรุปฏิบัติภารกิจก็จะได้รับเปลี่ยนแปลงบทบาทขึ้นเป็นผู้นิเทศเครือข่ายผู้ปฏิบัติการรุ่นต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นความพร้อมหรือความสมัครใจของครูเป็นหลัก ซึ่งกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคน งานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน

5.3 ตัวบ่งชี้ของการเผยแพร่และขยายผล

กรรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการเผยแพร่และขยายผล ดังนี้

1. มีการสะท้อน และสรุปผลการนิเทศ

2. มีการสรุป รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้ปรับปรุงพัฒนา
3. มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน
4. รายงานผลและเผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้บริหาร ครู

คณะกรรมการสถานศึกษา

5. นำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ

เผยแพร่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูระ เขต 2 (2563) ได้กำหนด
ตัวบ่งชี้ของการเผยแพร่และขยายผล ดังนี้

1. มีการสะท้อน และสรุปผลการนิเทศ
2. มีการสรุป รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้ปรับปรุงพัฒนา
3. มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน
4. รายงานผลและเผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้บริหาร ครู

คณะกรรมการสถานศึกษา

5. นำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ

เผยแพร่

สรุปได้ว่า การเผยแพร่และขยายผล มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีการสะท้อน และสรุปผลการนิเทศ
2. มีการสรุป รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้ปรับปรุงพัฒนา
3. มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน
4. รายงานผลและเผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้บริหาร ครู

คณะกรรมการสถานศึกษา

5. นำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ

เผยแพร่

4. หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

หลักการและแนวคิดที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน มีนักวิชาการและ
นักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษา ไว้ดังนี้

สัจ จูทรานันท์ (2538) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศ
การศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง ทั้งนี้ ผู้บริหารอาจดำเนินการด้วยตนเอง
หรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทน ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้จำเป็นต้องอาศัย
ความร่วมมือจาก 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจาก
ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งการนิเทศจะไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องตระหนัก

และเข้าใจว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทั้งนี้ ต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในสภาพความเป็นจริงแล้วไม่มีใครที่จะมีความเชี่ยวชาญในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น จึงควรจะได้แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้ร่วมงานให้มีความรู้สูงขึ้น จะต้องเกิดจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) กล่าวถึงหลักการนิเทศไว้คล้ายกันแต่เพิ่มเติมก็คือ การนิเทศภายในโรงเรียน ผู้นิเทศ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้ร่วมนิเทศ ครูแกนนำ ดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำ ทำให้เกิดความร่วมมือ ผู้ถูกนิเทศให้ความไว้วางใจ เต็มใจในการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลง ลงมือปฏิบัติจริง ทดลองใช้เครื่องมือ และวิธีการที่ร่วมกันคิด ทั้งนี้ การดำเนินการต้องเป็นไปอย่างมีระบบ คือ ต้องกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย การวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน และประเมินผล กระบวนการนิเทศต้องยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และใช้หลักการปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุม กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด

เยาวภา เดชะคุปต์ (2542) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผู้เกี่ยวข้องน่าจะต้องยึดเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมรับรู้ต่อความก้าวหน้าของครูในโรงเรียนที่มีผลสืบเนื่องมาจากโรงเรียน
2. โรงเรียนต้องทำงานร่วมกันและใช้วิธีการประชาธิปไตยกับการดำเนินงาน กล่าวคือ มีความเคารพในเหตุผลซึ่งกันและกัน เป็นความร่วมมือร่วมใจและใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์
3. โรงเรียนต้องเริ่มต้นด้วยการรู้สภาพปัญหาที่แท้จริงเสียก่อน แล้วจึงกำหนดแผนหรือแนวทางในการแก้ปัญหา
4. โรงเรียนมุ่งเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนไม่ใช่การจับผิด จึงต้องพยายามให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและดำเนินงานให้เป็นไปตามอุดมการณ์
5. บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับความจริงในแง่ที่ว่าไม่มีใครจะมีความสามารถหรือเชี่ยวชาญไปทุกเรื่อง
6. โรงเรียนมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ
3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู
4. จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน
5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

สรุปได้ว่า หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียนก็คือ ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนในกระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเกิดจากความร่วมมือของคณะครูทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน และการนิเทศต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู และการนิเทศการศึกษาควรมีการบริหารเป็นกระบวนการเชิงระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย มีการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึกราบรื่นใจในวิชาชีพของตนเองพร้อมที่จะรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่าง ๆ สามารถเรียบเรียงสรุปเป็นความหมายชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สามารถให้ความหมายทั้งด้านการรวมกัน กระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาชุมชนวิชาชีพ ดังนี้

Hord (1997) และ Sergiovanni (1998) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียนมองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว

Senge (1990) ได้กล่าวว่า ชุมชนทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลงการมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน หรือเรียกอย่างมีคุณค่า ก็คือ การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์”

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียน เป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

2. ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ไดมินักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า

Hord (1997) ได้กล่าวว่า การดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน รู้สึกว่าต้องการร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนเองมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหญ่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียน ซึ่งตนเองเคยสงสัยหรือสนใจมาก่อน เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน สุดท้ายคือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน ซึ่งพบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน ถือได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญกล่าวคือ เป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญจากหลากหลายพื้นที่ที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาของแต่ละประเทศ หรือช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยที่ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครู นักการศึกษา โดยเฉพาะ การปฏิรูปการศึกษาสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสิงคโปร์

Sergiovanni (1998) โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญทำให้โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกันซึ่งจะเป็นผลดีต่อครูผู้สอนและนักเรียน

3. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

Hord (1997) ได้อธิบายว่า การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดพลังในการเรียนรู้ (Powerful Learning) ซึ่งประกอบด้วยกรอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ดังนี้

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

5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)

Avenell (2007) ได้กล่าวถึง การศึกษาของเดสท์ เมื่อปี 2005 ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงจะเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและมืองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคาดหวังที่ชัดเจนของการเรียนรู้
2. คุณค่า วัฒนธรรมและการปฏิบัติมีความสอดคล้องกัน
3. มุ่งเน้นที่ความมีภาวะผู้นำและการเรียนการสอน
4. การเชื่อมโยงเครือข่าย (โรงเรียนและชุมชน)

Martin (2011) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มืองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision)
สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Collective responsibility for learning)
3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry)
การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกัน เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การพัฒนางานเกิดได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะ การปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐาน สำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวก ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร

4. การร่วมมือรวมพลังเป็นทีม (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง โดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของ บุคลากรในภาพรวมทั้งหมดขององค์กร และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือ รวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่าง การดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

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

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557) เสนอรูปแบบ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย

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

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

การุณพิชชา กชกานน, สุดารัตน์ อินทร์ตัน และปญญาพัฒน์ จันทร์เพชร (2561)

ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

จากการศึกษาองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักวิชาการ นักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการ	นักวิชาการ	Hord (1997)	Avenell (2007)	Martin (2011)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557)	การุณพิชชา กชกานน, สุดารัตน์ อินทร์ตัน และปญญาพัฒน์ จันทร์เพชร (2561)	ความถี่	ผลการสังเคราะห์
1. การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน		✓		✓	✓	✓	4	1
2. การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน			✓	✓	✓	✓	4	2

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ \ นักวิชาการ	Hord (1997)	Avenell (2007)	Martin (2011)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557)	การุณพิชชา กชกานน, สุตารัตน์ อินทร์ตัน และบุญญาพัฒน์ จันทร์เพชร (2561)	ความถี่	ผลการสังเคราะห์
3. การเปิดใจและร่วมมือ/ทีมร่วมแรงร่วมใจ		✓	✓	✓	✓	4	4
4. การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล/เรียนรู้และพัฒนา	✓	✓		✓		3	3
5. การสร้างเครือข่าย/เครือข่ายความร่วมมือ/ชุมชน		✓	✓		✓	3	5
6. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน/สะท้อนผลและประเมินการเรียนรู้			✓			1	ตัดทิ้ง
7. การแบ่งปันบทเรียน	✓					1	ตัดทิ้ง
8. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์	✓					1	ตัดทิ้ง

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบแนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และได้พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ค่าขึ้นไป มากำหนดเป็นองค์ประกอบในการศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2) การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล
- 4) การเปิดใจและร่วมมือ
- 5) การสร้างเครือข่าย

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาอธิบายเพื่อกำหนดกรอบการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น ดังนี้

1. การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.1 ความหมายของการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Hord (1997) ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า หมายถึง การชี้นำ หรือเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน โดยการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่เห็นในสิ่งเดียวกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557)

ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า เป็นการมองเห็นภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ซึ่งเป็นพลวัตรเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้กำหนดความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า หมายถึง มีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

สรุปได้ว่า การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมองเห็นภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน เกี่ยวกับการเห็นภาพและทิศทางร่วม เป้าหมายร่วม คุณค่าร่วม และภารกิจร่วม

1.2 ความสำคัญของการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Hord (1997) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกันว่ามีความสำคัญ ดังนี้

1. เห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นภาพเป้าหมายแล้วตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน หลอมรวมเป็นคุณค่าร่วม ซึ่งเป็นชุมพลที่สำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

4. ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ ซึ่งสิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของครู

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557)

ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า การริเริ่มของกลุ่มครูในการพัฒนาตนเองถือเป็นพื้นฐานของเจตจำนงที่จะกระทำการสิ่งใดหนึ่งร่วมกันด้วยใจอย่างมีความสุข โดยอาจมีการกำหนดภารกิจในการดำเนินการเป็นพันธกิจร่วมกัน เพื่อเป็นเส้นทางดำเนินการไปสู่ทิศทาง และเป้าหมายที่มุ่งหวัง ซึ่งการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้วิสัยทัศน์ร่วมเป็นเข็มทิศในการนำทาง โดยเป็นทิศทางการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้แต่ละบุคคลและแต่ละทีมสามารถตระหนักรู้ในการทำงาน เห็นศักยภาพความสามารถของตนเองและผู้อื่นที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับการดำเนินการไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ เป็นการจัดระบบทั้งความคิด ความรู้สึกของแต่ละบุคคลและชุมชนให้มีความชัดเจนในสิ่งที่จะดำเนินการ ผู้ทำงานจึงพร้อมที่จะทุ่มเทพลังที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ ถูกทางและบรรลุบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญในการริเริ่มพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ซึ่งจะทำให้ครูมีทิศทางการทำงานร่วมกัน เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน สามารถตระหนักรู้ในการทำงาน เห็นศักยภาพความสามารถของตนเองและผู้อื่น ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับการดำเนินการไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

2. การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

2.1 ความหมายของการตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

นัตยา หล้าทูนธีรกุล (2560) ได้ให้ความหมายของการตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ไว้ว่า หมายถึง การที่ครูผู้สอนนำขั้นตอน กระบวนการมาใช้พัฒนานักเรียน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ให้ความหมายของการตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานโดยมีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่นักเรียนตามที่หลักสูตรกำหนด โดยความยืดหยุ่น และรองรับการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี ซึ่งเกิดจากสร้างทีมครู การจัดการเรียนรู้บูรณาการ การสะท้อนคิด เพื่อการพัฒนา การประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และการสร้างเครือข่ายการพัฒนา

2.2 ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

นัตยา หล้าทูนธีรกุล (2560) ได้กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนมีความสำคัญที่ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ใช้การบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับทีมผู้สอน ที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความสำคัญของการตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนไว้ว่า เป็นการดำเนินการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยส่งผลต่อครูผู้สอนและนักเรียน ดังนี้

1. ผลดีต่อครูผู้สอน โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกร่วมกันว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียน ซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่า มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

2. ผลดีต่อผู้เรียน โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อน หรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนมีความสำคัญในการมุ่งสร้างผลลัพธ์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการอภิปราย วิเคราะห์และทบทวนการดำเนินงานด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู เพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-starting learners) ได้ต่อไป

3. การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล

3.1 ความหมายของการแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล

Ahmed, Lim และ Loh (2002) ให้ความหมายของการแบ่งปันความรู้ไว้ว่า การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) ซึ่งครอบคลุมการจัดหาและรวบรวมความรู้ การสื่อสาร การแบ่งปัน และการเรียนรู้จากคนหนึ่งสู่อีกคนหนึ่ง หรือจากกลุ่มหนึ่งสู่อีกกลุ่มหนึ่ง

ชวลิต ชูกำแพง (2551) ได้ให้ความหมายของการแบ่งปันประสบการณ์ไว้ว่า หมายถึง การเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยมชม สังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้ให้ความหมายของการแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคลไว้ว่า หมายถึง การนำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนเองทดลองใช้มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน

สรุปได้ว่า การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล หมายถึง การนำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านวิชาการของครู รวมทั้งการเยี่ยมชม สังเกตห้องเรียน และความเห็นต่อการปฏิบัติการสอนมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้ให้แก่ผู้อื่น และเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น

3.2 ความสำคัญของการแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล

ชวลิต ชูกำแพง (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการแบ่งปันประสบการณ์ไว้ว่า มีความสำคัญในการช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติของครูและองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคลไว้ว่า ทำให้เกิดเป็นการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้ โดยครูที่เป็นสมาชิกต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นในเรื่องเป้าหมาย การเรียนรู้ที่จัดให้แก่นักเรียน ไม่ใช่เพียงแค่เข้าใจเฉพาะในส่วนของวิชา หรือชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น แต่ต้องเข้าใจส่วนของวิชาและชั้นเรียนอื่น ๆ ด้วย

สรุปได้ว่า การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล มีความสำคัญในการทำให้เกิดการสร้างความรู้ โดยการยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติของครูและองค์กร

4. การเปิดใจและร่วมมือ

4.1 ความหมายของการเปิดใจและร่วมมือ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557)

ได้ให้ความหมายของการเปิดใจและร่วมมือไว้ว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ให้ความหมายของการเปิดใจและร่วมมือไว้ว่า หมายถึง การแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตน เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การเปิดใจและร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตน เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

4.2 ความสำคัญของการเปิดใจและร่วมมือ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557)

ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเปิดใจและร่วมมือไว้ว่า การเปิดใจและร่วมมือจะทำให้บรรลุผลบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่ทำงานจริง ถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัยกลไกในการทำงาน ซึ่งกันและกัน เห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเปิดใจและร่วมมือ โดยจะทำให้ครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุ ได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครูจะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียน แต่ละคนได้บรรยายภาคแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

สรุปได้ว่า การเปิดใจและร่วมมือ มีความสำคัญในการพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยการใช้เพื่อนคนอื่นในชุมชนวิชาชีพในการร่วมคิด วางแผน ตัดสินใจร่วมกันจากสถานการณ์ที่ทำงานจริง

5. การสร้างเครือข่าย

5.1 ความหมายของการสร้างเครือข่าย

Boyd (1992) ได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่าย ไว้ว่า หมายถึง การขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน

Sergiovanni (1998) ได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่าย ไว้ว่า หมายถึง เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งในเชิงวิชาชีพ ชีวิต และมีความศรัทธาร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่าย ไว้ว่า หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับบุคคล องค์กร และหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง วิธีการดำเนินงานร่วมกัน ให้ขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน

5.2 ความสำคัญของการสร้างเครือข่าย

Boyd (1992) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่าย ไว้ว่า มีความสำคัญในการขยายกรอบการดำเนินงานร่วมกัน ให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชน ในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สำเร็จดังความมุ่งหมายขององค์กร

Sergiovanni (1998) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่าย ไว้ว่า มีความสำคัญในการทำให้เกิดความเหนียวแน่นจากภายในองค์กร เน้นความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ให้ความสำคัญของ การสร้างเครือข่าย โดยเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ซึ่งการสร้างเครือข่ายจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานทั้งในระดับบุคคล องค์กร และหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง มีความสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดความเหนียวแน่นทางวิชาการ และยังขยายกรอบความสัมพันธ์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กว้างขวางออกไปในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน

การพัฒนาแนวทาง

1. ความหมายของการพัฒนาแนวทาง

การพัฒนาแนวทาง สามารถแยกคำเพื่อทำความเข้าใจให้ชัดเจนยิ่งขึ้นประกอบด้วย คำว่า “การพัฒนา” และ คำว่า “แนวทาง” ซึ่งมีความหมายดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายของแนวทางไว้ว่า หมายถึง แบบอย่างของสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการทำซ้ำเป็นแบบอย่างเพื่อการที่จะเลียนแบบ เป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความหมายซึ่งสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน

Stoner และ Wankel (1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมาย เพื่อทำให้เกิดความชัดเจนของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

สนธยา พลศรี (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม และการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ปริมาณ (มากขึ้น) และสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

เปลื้อง ณ นคร (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่ควรทำ

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิม อย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2532) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าและการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีสองส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งจะต้องมีทิศทางที่ดีขึ้นเท่านั้น

ปรกรณ์ ปรียากร (2538) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิม หรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์ เป็นที่น่าพอใจ

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี

สรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทาง หมายถึง วิธีการในเชิงปฏิบัติที่วางไว้ เพื่อสร้างแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความหมายซึ่งสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีและเหมาะสมแก่การปฏิบัติตาม

ในการวิจัยครั้งนี้ การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การสร้างแบบอย่างแนวคิดของความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะ การชี้แนะ การแนะนำ และการให้ความร่วมมือที่ไม่หยุดนิ่งในการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีครู เป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ซึ่งมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของการพัฒนาแนวทาง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2532) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาแนวทางไว้ว่า มีความสำคัญในการวางแผน กำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่พัฒนาขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

กรมวิชาการ (2546) ได้ให้ความสำคัญว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีความจำเป็นต่อการทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาให้สามารถมีภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพประชาธิปไตยมาเอื้อต่อการทำงานของครู ให้ครูมีเสรีภาพในการคิดมีโอกาสนำเสนอคุณภาพของผลงาน รวมทั้งการนำศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและระดับพัฒนาของนักเรียน ด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

สนธยา พลศรี (2547) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาแนวทางไว้ว่า การพัฒนาแนวทาง มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงคุณภาพให้ดีขึ้นกว่าเดิมทั้งในด้านของคุณภาพและปริมาณ

สรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทาง มีความสำคัญในการกำหนดทิศทาง การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งไปยังการเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

3. องค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง ไว้ดังนี้

สถาพร แสงสุโพธิ์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาแนวทาง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบาย 2) กำหนดวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด และ 3) การจัดทำแผนปฏิบัติงาน

รัตนา หลวงกลาง (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาแนวทาง มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) การจัดองค์การ 4) โครงการ/กิจกรรม 5) การดำเนินการ 6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ 7) การนำแนวทางไปใช้ และ 8) เงื่อนไขของความสำเร็จ

สัญญา อาจจ่อหอ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาแนวทาง มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมการและร่วมวางแผน 2) การดำเนินงานตามแผน 3) การตรวจสอบและประเมินผล 4) การปรับปรุงและพัฒนางาน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ธิปกรณ บัญทัน (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาแนวทาง มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทาง 4) กลไก และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางกรณีศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแนวทางตามองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการ 2. จุดมุ่งหมาย 3. แนวทางการพัฒนา 4. กลไกการดำเนินงาน และ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 219 หมู่ 1 ถนนศรีรัตน ตำบลรัตนบุรี อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ครอบคลุมเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอรัตนบุรี อำเภอสมน อำเภอโนนนารายณ์ อำเภอท่าตูมและอำเภอชุมพลบุรี มีเขตติดต่อดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2564)

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอสุวรรณภูมิ และอำเภอโพธิ์ชัย
จังหวัดร้อยเอ็ด และอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเสถียร และอำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอศีขรภูมิ
อำเภอสำโรงทาบ และอำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอบึงบูรพ์ และอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ
และอำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอเสถียร และอำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ และ
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1. การติดต่อสื่อสาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เน้นการนำระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา โดยมีเว็บไซต์หลัก คือ www.srn2.go.th
สำหรับหมายเลขโทรศัพท์ที่ใช้ในการติดต่อ มีดังนี้

- หน้าห้องผู้อำนวยการ สพป. สุรินทร์ เขต 2 044-598-997 ต่อ 106
- โทรสาร 044-599-232
- กลุ่มอำนวยการ 044-598-894 ต่อ 101
- กลุ่มบริหารงานบุคคล 044-598-894 ต่อ 102
- หน่วยตรวจสอบภายใน 044-598-894 ต่อ 103
- กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 044-598-894 ต่อ 104
- กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 044-598-894 ต่อ 105
- ห้องรองผู้อำนวยการ สพป. สุรินทร์ เขต 2 044-598-894 ต่อ 108
- กลุ่มกฎหมายและคดี 044-598-894 ต่อ 109
- กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ 044-598-894 ต่อ 111
- และการสื่อสาร
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 044-598-894 ต่อ 112
- กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 044-598-894 ต่อ 113
- กลุ่มนโยบายและแผน 044-598-894 ต่อ 114
- ศูนย์บริการทำคู่มือ-ชุมพลบุรี 044-592061

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ผลผลิต จุดเน้นและตัวชี้วัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 มีภารกิจหลักในการจัดและ
ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทิศทางที่
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565) แผนการปฏิรูปประเทศแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์กระทรวงและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ผลผลิต จุดเน้นและตัวชี้วัด ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2564)

2.1 วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ก้าวสู่ความเป็นหนึ่ง
“To be the first”

2.2 พันธกิจ (MISSION)

2.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.2.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.2.4 สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.2.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.2.6 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

2.2.7 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0

2.3 นโยบาย

2.3.1 ด้านความปลอดภัย

2.3.1.1 พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

2.3.2 ด้านโอกาส

2.3.2.1 สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดี ทั้งทางร่างกายจิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย

2.3.2.2 ดำเนินการ ให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน วารสารฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ สามารถวิเคราะห์ตนเอง เพื่อการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ ตรงตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.3.2.3 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจากระบบการศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน

2.3.2.4 ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพมีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.3 ด้านคุณภาพ

2.3.3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

2.3.3.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

2.3.3.3 ปรับหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในแต่ละระดับ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมดุลทุกด้านส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญา พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ

2.3.3.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

2.3.4 ด้านประสิทธิภาพ

2.3.4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2.3.4.2 พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Standalone) ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

2.3.4.3 บริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 น้อยกว่า 20 คน ให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

2.3.4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะและสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ

2.3.4.5 สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.4.6 เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 กลยุทธ์หน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2565) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และมุ่งสู่ Thailand 4.0 ดังนี้

กลยุทธ์ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

กลยุทธ์ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำ

กลยุทธ์ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2564)

3.1 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการมาตรา 37 ให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 36 และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3.1.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

3.2 อำนาจหน้าที่ตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560

3.2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3.2.2 วิเคราะห์และจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล
เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา
สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและ
พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ
คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

3.2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2.12 ปฏิบัติหน้าที่งานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 แบ่งส่วนราชการออกเป็น
10 กลุ่มงาน ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2564)

4.1 กลุ่มอำนวยการ

4.1.1 ศูนย์บริการทำคูม-ชุมพลบุรี

4.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล

4.3 กลุ่มนโยบายและแผน

4.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

4.5 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

4.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

4.7 หน่วยตรวจสอบภายใน

4.8 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.9 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4.10 กลุ่มกฎหมายและคดี

5. อำนาจหน้าที่ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีการแบ่งส่วนราชการและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2564)

5.1 กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กลุ่มอำนวยการ ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน เขต อำนวยการ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ยานพาหนะ จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน พัฒนางค์กรสำนักงาน ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานและบริการข้อมูลข่าวสาร ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา การเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีในงานของส่วนราชการใด โดยเฉพาะรวมทั้งการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน การออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.3 กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กลุ่มนโยบายและแผน ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับ

การจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมและสนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ประสานและส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ ส่งเสริมงาน การแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ เนตรนารียุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชนและงานกิจการ นักเรียนอื่น ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหา การใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้ง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์ ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและ การวัฒนธรรม ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประสาน และส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5.5 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับ ก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน วิจัยพัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินเกี่ยวกับการ วัดและการประเมินผลการศึกษา วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกัน คุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา นิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และ นิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ดำเนินการเกี่ยวกับการงานบริหารการเงิน งานบริหารงานบัญชี งานบริหารงานพัสดุ งานบริหารสินทรัพย์ ให้คำปรึกษาสถานศึกษา เกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงินงานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.7 หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน ดำเนินการเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน งานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด การบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.8 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม การพัฒนาคนแต่งตั้ง การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน งานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ งานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา งานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.9 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา งานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา การวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.10 กลุ่มกฎหมายและคดี มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กลุ่มกฎหมายและคดี ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนา การมีวินัยและรักษาวินัย การสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน การสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจ

พิจารณาวินัย การเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการพิจารณา ร้องทุกข์ การรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูล และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 กำหนดให้มีส่วนราชการ การบริหารจัดการศึกษา โดยแบ่งพื้นที่การบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษา ซึ่งให้สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในท้องที่อำเภอเดียวกัน รวมเป็นเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาร่วมกัน โดยมีจำนวน 5 อำเภอ แบ่งเป็น 15 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2564)

6.1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษารัตนบุรี มีจำนวน 4 เครือข่าย จำนวน 54 โรงเรียน

6.1.1 เครือข่ายรัตนบุรี 1 จำนวน 14 โรงเรียน

6.1.2 เครือข่ายรัตนบุรี 2 จำนวน 12 โรงเรียน

6.1.3 เครือข่ายรัตนบุรี 3 จำนวน 16 โรงเรียน

6.1.4 เครือข่ายรัตนบุรี 4 จำนวน 11 โรงเรียน

6.2 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตูม มีจำนวน 4 เครือข่าย จำนวน 64 โรงเรียน

6.2.1 เครือข่ายท่าตูม 1 จำนวน 12 โรงเรียน

6.2.2 เครือข่ายท่าตูม 2 จำนวน 17 โรงเรียน

6.2.3 เครือข่ายท่าตูม 3 จำนวน 18 โรงเรียน

6.2.4 เครือข่ายท่าตูม 4 จำนวน 17 โรงเรียน

6.3 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชุมพลบุรี มีจำนวน 3 เครือข่าย จำนวน 48 โรงเรียน

6.3.1 เครือข่ายชุมพลบุรี 1 จำนวน 18 โรงเรียน

6.3.2 เครือข่ายชุมพลบุรี 2 จำนวน 13 โรงเรียน

6.3.3 เครือข่ายชุมพลบุรี 3 จำนวน 17 โรงเรียน

6.4 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสนม มีจำนวน 2 เครือข่าย จำนวน 30 โรงเรียน

6.4.1 เครือข่ายสนม 1 จำนวน 14 โรงเรียน

6.4.2 เครือข่ายสนม 2 จำนวน 16 โรงเรียน

6.5 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนนารายณ์ มีจำนวน 2 เครือข่าย
จำนวน 23 โรงเรียน

6.5.1 เครือข่ายโนนนารายณ์ 1 จำนวน 11 โรงเรียน

6.5.2 เครือข่ายโนนนารายณ์ 2 จำนวน 12 โรงเรียน

7. จำนวนสถานศึกษา

สถานศึกษาทั้งหมดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอรัตนบุรี อำเภอสนม อำเภอโนน
นารายณ์ อำเภอท่าตูม และอำเภอชุมพลบุรี มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 218 แห่ง ดังนี้

7.1 เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 114 แห่ง

7.2 เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 104 แห่ง

8. วิธีการดำเนินการนิเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้ดำเนินการนิเทศตาม
กรอบการนิเทศ ดังนี้ (อมรรัตน์ ศรีวิเศษ, 2565)

8.1 กิจกรรมการนิเทศ

8.1.1 ประชุมวางแผนการดำเนินการนิเทศ ติดตามฯ

8.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตามฯ

8.1.3 ประชุมชี้แจงและประสานงานผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

8.1.4 ปฏิบัติการนิเทศ ติดตามฯ โดยทีมนิเทศและศึกษานิเทศก์ประจำอำเภอ

จะประสานโรงเรียนในเครือข่ายโดยตรง นิเทศ ติดตามด้วยการนิเทศแบบร่วมพัฒนา (Cooperative Development Supervision) และการนิเทศ ติดตามด้วยการโค้ช (Coaching) เพื่อแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การสรุป สะท้อนผลการดำเนินงาน
การดำเนินงานตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2565 ทั้งนี้
ขอความร่วมมือโรงเรียนทุกแห่งเตรียมการรับการนิเทศติดตาม โดยคำนึงถึงมาตรการความปลอดภัย
ของกระทรวงสาธารณสุข อย่างเคร่งครัด กำหนดการนิเทศ ติดตามฯ ดังนี้

8.1.4.1 แจ้งวัตถุประสงค์ รูปแบบ แนวทางการนิเทศติดตามฯ

8.1.4.2 ดำเนินกิจกรรมนิเทศ ติดตามฯ แบบผสมผสาน โดยทีมนิเทศ/
ศึกษานิเทศก์

1) แจ้งประเด็นการนิเทศ การเตรียมการ/วางแผน การจัดการเรียน
การสอนในภาคเรียนที่ 2/2564, การดำเนินงานตามนโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2) โรงเรียนนำเสนอการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศ/
เยี่ยมชั้นเรียน/สังเกตการณ์จัดการเรียนการสอน

3) สรุปผลการนิเทศ ติดตามฯ แนวทางการดำเนินการในระดับ
สถานศึกษา/ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

8.2 กระบวนการนิเทศ

การนิเทศแบบร่วมพัฒนา (Cooperative Development Supervision) คือ ปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครู ในกระบวนการนิเทศ การศึกษาที่มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคนิคการนิเทศการสอน เป็นปัจจัยหลัก บนพื้นฐานของสัมพันธภาพแห่งการร่วมคิด ร่วมทำ พึ่งพา ช่วยเหลือ ยอมรับซึ่งกัน และกัน ให้เกียรติและจิตใจต่อกันระหว่างผู้นิเทศผู้สอนและคู่สัญญา เพื่อร่วมกันพัฒนาทักษะวิชาชีพ อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขั้นที่ 1 การวางแผนการดำเนินงาน (Planning-P) เป็นขั้นตอนที่ ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกฝ่ายจะประชุมหารือกันถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เป็น ปัญหาสำคัญเร่งด่วนควรแก้ไขก่อน และหรือนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนโดยจะระดมสมองหาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในเรื่องที่จะต้องมีการ นิเทศ รวมทั้งร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งอาจจะดำเนินการในลักษณะ ของงานหรือโครงการนิเทศเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอน

ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน (Informing-I) เป็นขั้นตอน ของการทำความเข้าใจกระบวนการนิเทศทั้งระบบ และวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นของการนิเทศ เพื่อให้ผู้ดำเนินงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในทักษะ และมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนนี้ นอกจากจะเป็นการช่วยให้ผู้ดำเนินงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นการ เสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ผู้ดำเนินงานอีกด้วย

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงานตามแผน (Doing - D) เมื่อผู้ดำเนินงานได้ผ่าน ขั้นตอนการวางแผนและขั้นตอนการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานไปแล้ว การปฏิบัติงานตาม แผนที่วางไว้ในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบทั้งในส่วนของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้สนับสนุนการนิเทศก็จะดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่ได้ตกลงร่วมกันและกำหนดไว้ในแผน โดยจะได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ร่วมนิเทศ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน และเครือข่ายจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งผู้นิเทศ ภายในโรงเรียนเช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ คู่สัญญา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและผู้บริหาร สถานศึกษา

ขั้นที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation - E) การประเมินผล การปฏิบัติงานหรือโครงการนิเทศ ควรดำเนินการประเมินทั้งระบบ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของ โครงการจึงควรประเมินสิ่งต่าง ๆ ตามลำดับของความสำเร็จ ดังนี้

4.1 ผลผลิตที่ได้จากการนิเทศ (Output) คือ ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของ ผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศตามเป้าหมายของการนิเทศนั้น ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ (ระดับความสามารถในการทำงานของผู้รับการนิเทศ การเพิ่มจำนวนของ บุคลากรที่มีคุณภาพภายในหน่วยงาน ความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน) และผลที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการนิเทศ (เจตคติของผู้รับการ นิเทศที่มีต่องานและต่อผู้ร่วมงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันของผู้รับการนิเทศที่มี ต่อเป้าหมายในการทำงาน ระดับของจุดมุ่งหมายที่จัดตั้งขึ้น ระดับความร่วมมือร่วมใจที่มีต่อ กลุ่มทำงาน ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความรู้สึก ของผู้รับการนิเทศที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

4.2 กระบวนการดำเนินงาน (Process) คือ ความเหมาะสมของ ขั้นตอนในการทำงาน ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ริเริ่มกับผู้รับการนิเทศ และบรรยากาศในการทำงาน

4.3 ปัจจัยป้อนเข้า (Input) คือ การลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการนิเทศ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งบประมาณการเงิน รวมทั้งระยะเวลาที่ ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการ

ขั้นที่ 5 การเผยแพร่ขยายผล (Diffusing - D) ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการขยายเครือข่ายการดำเนินงานนิเทศ โดยใช้เทคนิคการขยายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามี ส่วนร่วมทีละน้อยในฐานะเพื่อร่วมอาชีพหรืออุดมการณ์ จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการ ด้วยอย่างเต็มตัวในฐานะ “ครูปฏิบัติการ” หรือฐานะ “คู่สัญญา” และเมื่อดำเนินการงานได้ผลดี มีเครือข่ายแนวร่วมเพิ่มมากขึ้น ครูปฏิบัติการก็จะได้ปรับเปลี่ยนบทบาทขึ้นเป็นผู้นิเทศเครือข่าย ผู้ปฏิบัติการรุ่นต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือเรียกว่า ใช้เทคนิค “การสร้าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” นับว่าเป็นกลวิธีการเผยแพร่และขยายผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นความพร้อม หรือความสมัครใจของครูเป็นหลัก ขั้นเสริม การร่วมใจและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Cooperating - C Reinforcing - R) นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคน งานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน

8.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ(professional learning communication: PLC) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

คือ การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน PLC จึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้

8.3.1 วัตถุประสงค์ของ PLC

8.3.1.1 เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

8.3.1.2 เพื่อให้เกิดการร่วมมือ ร่วมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน

8.3.1.3 เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน

8.3.2 องค์ประกอบสำคัญของ PLC

8.3.2.1 ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอน สู่คุณภาพผู้เรียน

8.3.1.2 ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติ และประเมินร่วมกัน

8.3.1.3 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

8.3.1.4 กัลยาณมิตร หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เดิมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน

8.3.1.5 ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย

8.3.1.6 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงาน และตรงกับภาระงาน คือ การสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

8.4 กระบวนการทำ PLC

8.4.1 รวมกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น กลุ่มครูที่สอนวิชาเดียวกัน สอนในระดับเดียวกัน หรือมีลักษณะเหมือนกัน

8.4.2 จำนวนสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในปีการศึกษา 2556 จำนวน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สภาพการจัดการเรียนการสอน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กไม่มีการวางแผนและไม่มีการประชุมเพื่อเลือกประเด็นในการนิเทศก่อนการนิเทศ และขาดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงวิธีสอนเพื่อฝึกให้นักเรียนมีทักษะการคิด 2) ผลการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.1) ขั้นตอนเตรียมการให้คัดเลือกโรงเรียนพหุชนเผ่าเมืองอุบลราชธานีเป็นพื้นที่วิจัย และได้ทีมผู้ร่วมวิจัยจำนวน 7 คน ทีมผู้ร่วมวิจัยและครูมีความตระหนัก มีความรู้เรื่องการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2.2) ขั้นตอนปฏิบัติการ (Acting) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) จัดทำคู่มือการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (Acting) ประชุมเชิงปฏิบัติการทีมผู้งานวิจัย ครู โดยใช้กระบวนการพัฒนาบทเรียน (Lesson Study: LS) เพื่อดำเนินการจัดการเรียนตามคู่มือการพัฒนาการนิเทศภายใน ขั้นที่ 3 การสังเกต (Observing) สังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูในประเด็นการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflecting) ได้จุดแข็ง จุดอ่อนในการพัฒนาต่อไป 3) การถอดบทเรียนการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา มีประเด็นที่ได้เรียนรู้ได้แก่ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และตรงกับปัญหาความต้องการ ทำให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนและบรรลุเป้าหมายความเป็นกัลยาณมิตรในการทำงาน ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานบุคคลในระดับองค์กรมีความผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้น ทำให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและเสียสละ ปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติเชิงบวก การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติระหว่างครูด้วยกันทำให้เกิดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รูปแบบการนิเทศที่เกิดจากกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีขั้นตอนของการวางแผน การจัดทีมงาน การลงมือปฏิบัติและการสะท้อนผลที่ได้รับ

เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และพิญา สมบูรณ์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการนิเทศติดตามผลการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโดยการสื่อสารผ่านระบบ

อิเล็กทรอนิกส์ของครูผู้ช่วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการนิเทศติดตามผลการจัดการความรู้ ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) โดยการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของ ครูผู้ช่วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 และเพื่อประเมินแนวทางการนิเทศติดตามผลการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) โดยการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของครูผู้ช่วย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 สถานศึกษาในสังกัด 67 โรงเรียน จาก 6 อำเภอ คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 177 คน

วิธีดำเนินการวิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อหาแนวทางการนิเทศติดตามผลการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโดยการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาแนวทางการนิเทศติดตามกระบวนการชุมชนแห่งวิชาชีพโดยการสื่อสาร ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้โปรแกรม Google Classroom เป็นระบบในการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพ และใช้แบบประเมินแนวทางการนิเทศติดตามกระบวนการชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1. แนวทางการนิเทศติดตามผลการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) โดยการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ร้อยละ 56.5 เพศชาย ร้อยละ 43.5 โดยภาพรวมแล้วมีความต้องการ แนวทางการนิเทศติดตามทั้งสามด้านคือ ด้านการนิเทศแบบร่วมมือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการนิเทศแบบร่วมมือมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดเรื่อง การช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนทางเลือกในการแก้ปัญหา การเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ นำเสนอ ข้อเสนอแนะ การสร้างวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ กระตุ้น ส่งเสริมยอมรับข้อขัดแย้งประนีประนอม และเรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ ตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติ ส่วนเรื่องความต้องการการชี้แนะ รับฟังและทำความเข้าใจปัญหานั้น อยู่ในระดับมาก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดเรื่อง ช่วยทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น มีการสื่อสารกันได้มากขึ้น ช่วยลดเวลาและงบประมาณในการนิเทศ ส่วนเรื่องระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกในการติดตามมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความต้องการมากที่สุดเรื่อง มีทีมร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และมีชุมชนกัลยาณมิตรมีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ส่วนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีภาวะผู้นำร่วมกัน 2. ผลการประเมินต่อแนวทางการนิเทศติดตามผลการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ครั้งนี้ โดยรวมมีระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4.70) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (4.56) และด้านการนิเทศแบบร่วมมือ (4.53) ตามลำดับ

วนิดา ภูวิชัย (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินการนิเทศองค์ประกอบที่ 3 ประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน และ องค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผลรายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด 50 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อติศ ไชยครินทร์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในและการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1.1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคำดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า การนิเทศภายในด้านการวางแผน มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด จากทั้งหมด 5 ด้าน และ 1.2) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคำดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน 2) รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล และการสรุปและการรายงานผล ส่วนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และรูปแบบฯ มีความสมเหตุ สมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ

การเรียนรู้ มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีคะแนนความรู้ เพิ่มขึ้นเท่ากับ 9.57 คะแนน มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้น เท่ากับ 1.54 คะแนน และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ฐานา จ้อยเจริญ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการนิเทศตามแนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครูวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครู วิทยาศาสตร์ 2) เพื่อศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาที่ได้รับการ นิเทศด้วยรูปแบบการนิเทศฯ ที่พัฒนาขึ้น ผู้ร่วมวิจัยเป็นนักศึกษาครูวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ จำนวน 12 คน ที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียน 3 แห่ง ครูพี่เลี้ยง 4 คน อาจารย์ นิเทศก์ 4 คน ผู้เชี่ยวชาญการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ 4 คน วิธิดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศ และระยะที่ 2 การศึกษาความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาที่ได้รับการนิเทศด้วยรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิง รุก และแบบสังเกตชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยรายงานเป็นแบบกรณีศึกษา 3 กรณีศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การศึกษาเอกสารแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยมีดังนี้ 1. รูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครู วิทยาศาสตร์แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านบุคคล ได้แก่ นักศึกษาผู้พัฒนา บทเรียน นักศึกษาคู่ร่วมพัฒนาบทเรียน ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และ 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 2.1) ขั้นเตรียมผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2.2) ขั้นปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งดำเนินการ 5 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหา และการเตรียมการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ระยะที่ 2 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ระยะที่ 3 การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ และสังเกตชั้นเรียน ระยะที่ 4 สะท้อนคิด และ ระยะที่ 5 การปรับปรุงบทเรียน และ 2.3) ขั้นตอนอภิปราย และสรุปการนิเทศ 2. นักศึกษาที่ได้รับการนิเทศด้วยรูปแบบการนิเทศฯ นี้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

เชิงรุกในวิชาวิทยาศาสตร์สูงขึ้นทั้งด้านการออกแบบเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยนักศึกษาทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกในระดับสูง ภายในการนิเทศครั้งที่ 3 3. กรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงความสามารถในระดับสูง โดยด้านการออกแบบเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกเป็นผลมาจากคำแนะนำจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระยะการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับระยะปรับปรุงบทเรียน ส่วนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นผลมาจากคำแนะนำในระยะการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน ร่วมกับระยะสะท้อนคิด

สันติ หัตถ์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 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 โดยการประเมินความรู้ความเข้าใจของครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัย จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการสมัครใจ และประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการสมัครใจ ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของ

ระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 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) ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา และการรายงานผลผลการประเมินระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการนำระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ พบว่า ครูผู้สอนผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาเพิ่มขึ้นร้อยละ 22.50 ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ธีรวุฒิ หอมอินทร์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 324 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 3 พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยอาศัยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความจำเป็น PNI (Modified) ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการวางแผน 2) การสังเกตการสอน 3) การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 2. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมระดับ มากที่สุด โดยสรุปประเด็นได้ว่าการดำเนินการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีการวางแผน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

มณีนันท์ เย็นสวัสดิ์ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น การดำเนินการวิจัย

และพัฒนา (R&D) แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนารูปแบบการนิเทศ (ร่าง) ขั้นตอนที่ 3 ขั้นทดลองใช้รูปแบบ เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบ Dependent Sample t-test และค่าที (t-test) แบบ One Sample t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบ 2) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ มีดังนี้ 2.1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หลังนิเทศสูงกว่าก่อนนิเทศ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ความสามารถด้านการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) ความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.4) ความสามารถด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.5) หลังการใช้รูปแบบการนิเทศครูมีคุณลักษณะความเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ครูระดับประถมศึกษามีความพึงพอใจ ต่อรูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมาก

วิราวรรณ เพ็ชรนาวา (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขต วิภาวดี กรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร 3) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน วิธี (Mixed Methods) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ (Key Informants) จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression by Stepwise) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า : 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านครูผู้สอน และด้านบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 73.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โครงสร้างองค์กรที่มีเครือข่ายการสนับสนุนที่ดี มีเสรีภาพ การบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร ที่ชัดเจน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

นพพรณ อินตะวงศ์ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนตรุณวิทยา เทศบาลเมืองน่าน (บ้านสวนตาล) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลสำหรับการพัฒนารูปแบบการนิเทศฯ 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศฯ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศฯ และ 4) ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศฯ ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน ผู้บริหาร 2 คน ครู 22 คน นักเรียน 67 คน ของโรงเรียนตรุณวิทยาฯ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนทนากลุ่ม แบบประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำข้อมูลจากการศึกษามาพัฒนารูปแบบการนิเทศฯ นำไปทดลองใช้เก็บข้อมูลและสรุปผลโดยการวิเคราะห์ทางสถิติและการวิเคราะห์เนื้อหาสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการวิจัย พบว่า 1) โรงเรียนตรุณวิทยาฯ มีการปฏิบัติปัจจุบัน โดยรวมในระดับน้อย และมีความต้องการพัฒนาโดยรวมในระดับมากที่สุด 2) ได้รูปแบบการนิเทศฯ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 5D ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูล การออกแบบ การนิเทศเชิงลึก การประเมินผลและรายงาน และการพัฒนา 4) แผนการดำเนินงาน 5) แนวทางการประเมินผล และ 6) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ 3) ผลการใช้รูปแบบ การนิเทศฯ พบว่า 1) ครูมีความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการใช้รูปแบบฯ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบฯ 2) นักเรียนมีทักษะการคิดในระดับมาก ทักษะการแก้ปัญหาในระดับมาก และทักษะการใช้เทคโนโลยีในระดับมากที่สุด 3) ครูมีคุณลักษณะความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมในระดับมากและ 4) ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศฯ โดยรวมในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Prest และ Burns (2019) ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาต่อชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ พบว่า นักจิตวิทยาของโรงเรียนสามารถส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนักเรียนได้โดยการปรึกษากับทีมเกี่ยวกับข้อมูล การศึกษาในปัจจุบันได้ตรวจสอบผลกระทบของการปรึกษาหารือกับทีมครูชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ (PLC) การศึกษานี้รวมทีมครูสี่ทีม สังเกตแนวทางปฏิบัติของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และให้คำปรึกษา แต่ละทีมได้รับการสังเกตด้วยรูปกรรมาชนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้งานโดยใช้การออกแบบพื้นฐานหลายแบบ ซึ่งรวมถึงขั้นตอนพื้นฐาน การแทรกแซง และการบำรุงรักษา ประเด็นเฉพาะของการสังเกตเกี่ยวกับรูปกรรมาชนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้คือ “การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ” “สิ่งที่นักเรียนจำเป็นต้องรู้และทำ” และ “การประเมินเพื่อ/การเรียนรู้ ข้อมูลถูกวิเคราะห์ด้วยสายตาและคำนวณขนาดเอฟเฟกต์แบบไม่ทับซ้อนกันทั้งหมด ในระหว่างขั้นตอนการแทรกแซง แต่ละทีมเลือกรายการที่จะเน้นจากสายการสังเกตเดียวกัน ดังนั้น ข้อมูลจึงถูกวิเคราะห์บนเกลียวเดียวและนำเสนอเกลียวมารวมกัน ผลจากการศึกษาระบุว่า มีการเปลี่ยนแปลงในการใช้งานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เมื่อมีการเพิ่มการปรึกษาหารือ และการเปลี่ยนแปลงจะคงอยู่หลังจากสิ้นสุดการปรึกษาหารือ อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงสำหรับแต่ละทีมในระหว่างขั้นตอนการแทรกแซงและการบำรุงรักษามีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับระยะพื้นฐาน นอกจากนี้ ทีมงานยังแสดงการปรับปรุงที่มากขึ้นในความเที่ยงตรงในการใช้งานบนสายเดียวเมื่อเปรียบเทียบกับสายทั้งสามที่นำมารวมกัน จำเป็นต้องมีการวิจัยในอนาคตเพื่อกำหนดผลกระทบของการปรึกษาหารือกับ PLCs ต่อผลลัพธ์ของนักศึกษา มีการกล่าวถึงนัยสำหรับการวิจัยและการปฏิบัติ ข้อจำกัด และทิศทางในอนาคต

Fatih และ Kebra (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดใช้โครงสร้างโรงเรียน ความตั้งใจในเครือข่ายสังคมของครู และชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ พบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการสร้างโครงสร้างโรงเรียนและความตั้งใจในการสร้างเครือข่ายสังคมในหมู่เพื่อนร่วมงานนั้นอยู่ในระดับสูง และการประเมินของพวกเขาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพนั้นค่อนข้างต่ำ เมื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เราพบความสัมพันธ์เชิงบวกและปานกลางระหว่างโครงสร้างโรงเรียนที่เอื้ออำนวยกับความตั้งใจในเครือข่ายสังคมของครู ความสัมพันธ์เชิงบวกและสูงระหว่างโครงสร้างโรงเรียนที่เอื้ออำนวยกับชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญในเชิงบวกแต่อยู่ในระดับต่ำนั้นพบได้ระหว่างความตั้งใจของเครือข่ายโซเชียลของครูกับชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ ผลการศึกษาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือความตั้งใจของเครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูเพิ่มขึ้นตามโครงสร้างโรงเรียนที่เอื้ออำนวย ด้วยความตั้งใจในเครือข่ายสังคมที่เพิ่มขึ้น แนวโน้มที่จะสร้างชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน มีข้อเสนอแนะบางประการ

สำหรับนักวิจัยและชุมชนโรงเรียนในการวิจัย ทั้งในการเป็นผู้เรียนมืออาชีพและการสร้างเครือข่ายสังคมที่ดีขึ้น

Belinda และ Nick (2022) ได้ศึกษาการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในการนิเทศทางคลินิก: เน้นความรู้ พบว่า นักจิตวิทยาคนหนึ่งใช้แนวทางวัตถุนิยมวิทยาอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่อีกคนหนึ่งเน้นที่การกระทำมากกว่าอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่วัตถุความรู้ คู่ที่สามใช้ทั้งสองวิธี บางครั้งขยายวัตถุเพื่อทำความเข้าใจและทำความเข้าใจ ในขณะที่บางครั้งมุ่งเน้นไปที่ขั้นตอนต่อไปและการดำเนินการในอนาคต ความคิดริเริ่ม/คุณค่า: เพื่อเป็นความรู้ที่ดีที่สุดของผู้เขียน การศึกษานี้จึงเป็นครั้งแรกที่ศึกษาการนิเทศทางคลินิกในแง่ของการทำงานขององค์ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับมิติทางญาณวิทยาของการกำกับดูแล เผยให้เห็นความแตกต่างที่ยังไม่ได้สำรวจแต่เป็นผลสืบเนื่องเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการผลิตความรู้ในขณะที่คู่กำกับดูแลหรือเกี่ยวกับประเด็นการปฏิบัติที่ซับซ้อน

Nguyet และ Wilson (2022) ได้ศึกษาสถานะของชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในประเทศกำลังพัฒนา: กรณีของเวียดนามและยูกันดา พบว่า การมีส่วนร่วมของครูระดับมัธยมศึกษาในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ในเวียดนาม ในขณะที่ในยูกันดา อยู่ในระดับน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า มีความแตกต่างที่สำคัญระหว่างประสบการณ์การสอนของครูระดับมัธยมศึกษาและวิธีที่พวกเขารับรู้ถึงความเกี่ยวข้องของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยชี้ว่าควรพิจารณานโยบายการศึกษาที่เกี่ยวข้องและเงินทุนที่เพียงพอ เพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพมีชีวิตชีวาทั้งในเวียดนามและยูกันดา ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งอาจนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่สูงขึ้นในเวียดนามและยูกันดาตามลำดับ

Melton และ Deutsch (2020) ได้ศึกษาการนำการนิเทศโดยผู้ปกครองมาใส่ในบริบท: การใช้แนวทางตามเนื้อหาในการตรวจสอบบทบาทของการนิเทศโดยผู้ปกครองในช่วงวัยรุ่น พบว่า การศึกษาการกำกับดูแลโดยผู้ปกครองมักล้มเหลวในการพิจารณาบริบทในวงกว้าง ซึ่งเยาวชนกำลังพัฒนา ในบทความนี้ การวิเคราะห์การกลั่นกรองและการใกล้ชิดถูกนำมาใช้เพื่อตรวจสอบการกำกับดูแลของผู้ปกครอง พร้อมกับศักยภาพของความสัมพันธ์แบบประคับประคอง ซึ่งได้รับการระบุว่าเป็นศักยภาพที่ทรงพลังโดยเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างวัยรุ่น 289 คน จากสหรัฐอเมริกา ปัจจุบันเหล่านี้ได้รับการพิจารณาโดยสัมพันธ์กับตัวชี้วัดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความเจริญรุ่งเรืองของเยาวชน โดยเฉพาะ ได้แก่ การควบคุมตนเองและความทะเยอทะยานในอนาคต ผลการวิเคราะห์การใกล้ชิดชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนของครอบครัวเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลโดยผู้ปกครองและตัวบ่งชี้ทั้งสอง ดังนั้น ผู้ปกครองควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขาแสดงการสนับสนุนในระหว่างการพัฒนาดูแลเยาวชน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่สนับสนุนกับผู้ใหญ่ที่โรงเรียนยังส่งเสริมการพัฒนาลักษณะภายในที่สำคัญ: การควบคุมตนเอง การรวมแ่งมุ่มของ

นิเวศวิทยาในวงกว้างในการศึกษาการพัฒนาเยาวชนเป็นสิ่งสำคัญในการเปิดเผยบทบาทของศักยภาพภายนอกในการส่งเสริมผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับวัยรุ่น

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การนิเทศภายในควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อทราบความต้องการ และสามารถกำหนดประเด็นการนิเทศได้อย่างถูกต้อง โดยการนิเทศภายใน อาจมีการดำเนินการนิเทศได้บ่อยครั้งในแต่ละภาคเรียน โดยพิจารณาความเหมาะสมของช่วงเวลา และไม่ให้ส่งผลกระทบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ในการนิเทศภายในนั้น เป็นงานที่ต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างได้ผล แต่ควรมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ไม่เคร่งครัด แต่มุ่งเน้นการปฏิบัติที่มีความสม่ำเสมอ



บทที่ 3

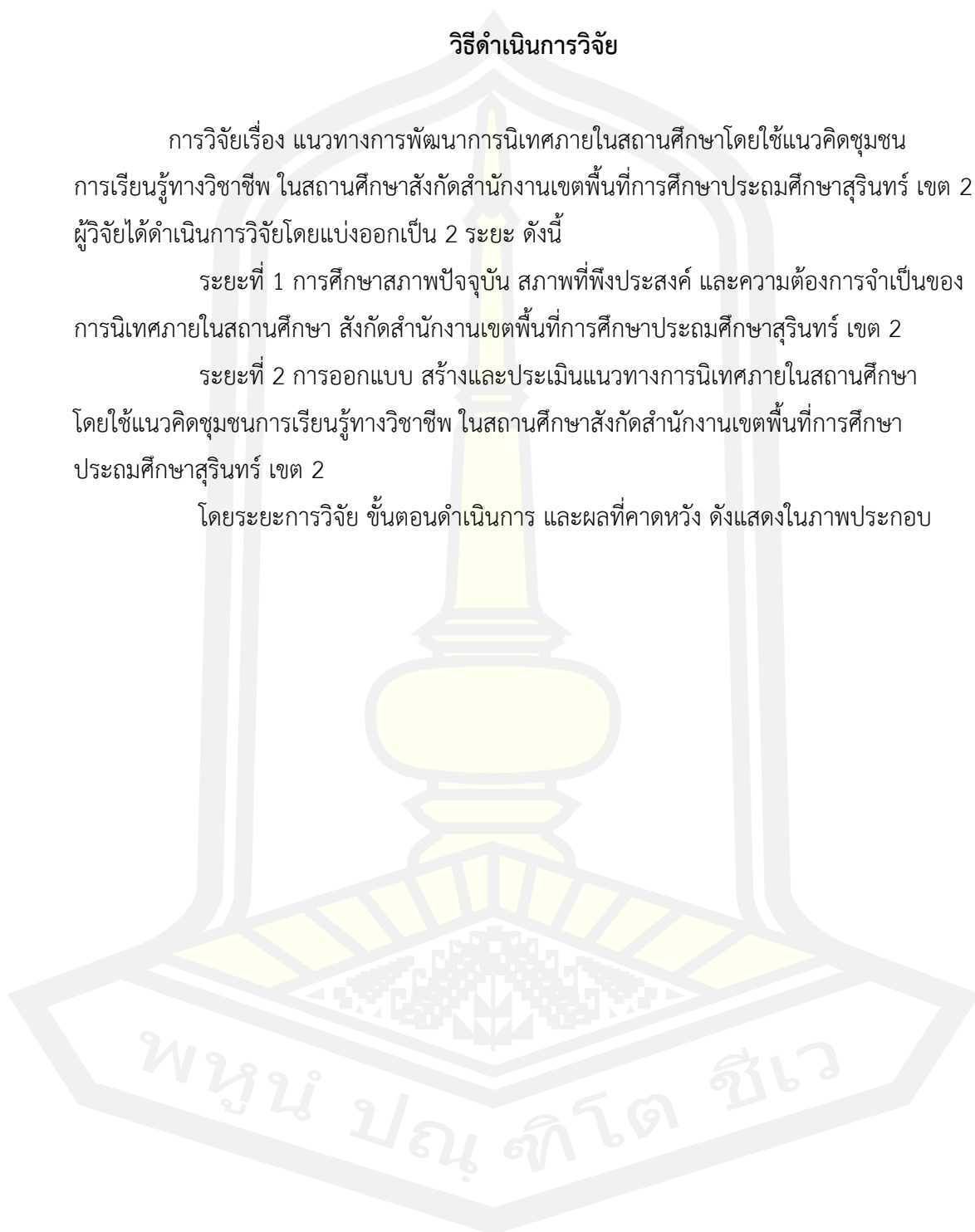
วิธีดำเนินการวิจัย

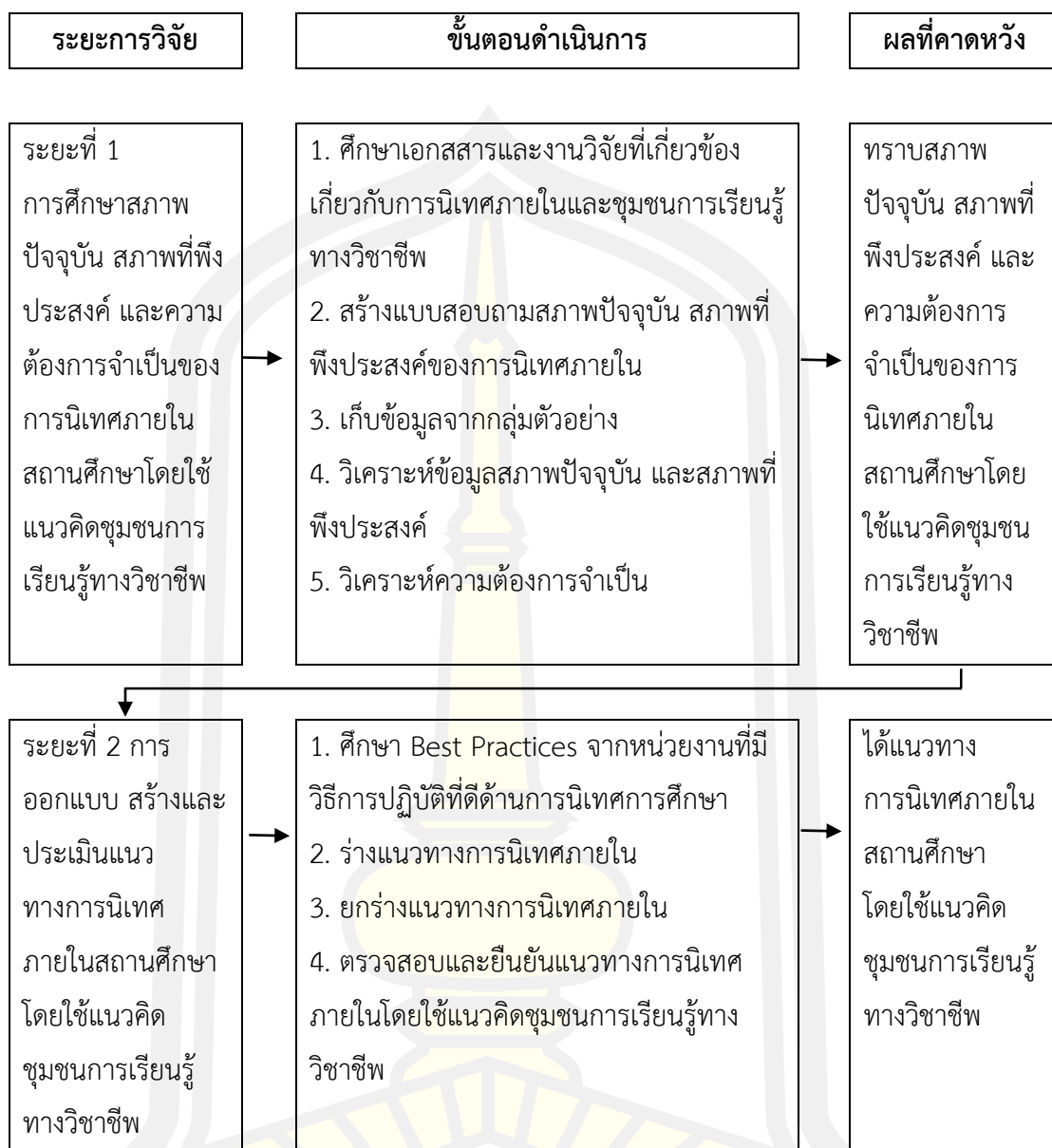
การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

โดยระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ดังแสดงในภาพประกอบ





ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

พหุ ประเด็น โศก โศก โศก

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศ
ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 สร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศ
ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยแบบสอบถาม

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1.4 นำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในระยะที่ 1 มาหาค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 2,534 คน
แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 240 คน และครูผู้สอน 2,294 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 335 คน
โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)
แล้วจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จนได้กลุ่มตัวอย่างตามที่
กำหนด ดังตาราง 3

ตาราง 3 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา	240	32
ครูผู้สอน	2,294	303
รวม	2,534	335

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Type) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3.2.2 ร่างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนให้ครอบคลุมเนื้อหาตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขผ่านความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอให้ผู้ทรงเชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง
- 2) ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศักขานีเทศก์ของหน่วยงานทางการศึกษา หรือครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป
- 3) มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานหลักสูตรในสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี หรือปฏิบัติงานทางด้านวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 5) นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณา นำมาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) ดังนี้

ให้คะแนน	+1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้
ให้คะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้

โดยพิจารณาความเหมาะสมของข้อความ (หาความเที่ยงตรง : Validity) และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (IOC : Index of Item Objective Congruence) ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหาโดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยวิธี (Item – Total Correlation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่าแบบสอบถามค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.56 – 0.76

3.2.7 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดำเนินการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

3.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับผู้ประสานงานกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยขอมีหนังสือราชการจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงแต่ละสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่าน Google form จำนวน 335 ฉบับ ให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถาม และรับข้อมูลผ่านระบบ Google form ตั้งแต่วันที่ 19-30 ธันวาคม 2565 จนครบตามจำนวน

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถาม ตามเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 บันทึกคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ ดำเนินงานนิเทศภายใน แปลความค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51 – 5.00 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.2 หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น โดยเป็นการคำนวณจากค่าเฉลี่ย
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร
(สมนึก ภัททิยธนี, 2553)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหาหรือ
ระหว่างข้อทดสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.1.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ Item Total
Correlation ของเพียร์สัน มีสูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2553)

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนชุด X กับ Y
	ΣX	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด X
	ΣY	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด Y
	ΣX^2	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	ΣY^2	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	ΣXY	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X กับ Y คูณกันแต่ละคู่
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

6.1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความเชื่อมั่นในตนเอง โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) หรือคำนวณจากสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2553)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งหมด
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

6.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

6.2.1 ร้อยละ (Percentage, %) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.3 เทคนิควิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Priority Needs Index (PNI_(modified)) ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

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

เมื่อ PNI แทน ค่าความต้องการจำเป็น
 I แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
 D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2

การออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
ผู้วิจัยได้ดำเนินการ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

1. ขั้นตอนการ

1.1 ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับ
และเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย
ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และครูฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน

1.2 สืบเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เอกสาร ร่องรอยการปฏิบัติงาน
รวมทั้งการสังเกตสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการนิเทศ
ภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 3 โรงเรียน
รวมจำนวน 6 คน เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์
เชิงลึก จำนวน 3 โรงเรียน ดังนี้

2.1 เกณฑ์การคัดเลือก โรงเรียนในการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี

2.1.1 เป็นโรงเรียนคุณภาพ

2.1.2 เป็นโรงเรียนที่มีผลการนิเทศติดตาม การนิเทศภายในสถานศึกษา

อยู่ในระดับดีเยี่ยม

2.1.3 เป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2.1.4 ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและ
ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) หรือ สมศ. ประกอบด้วย

2.2 รายชื่อโรงเรียนที่ผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ จำนวน 3 โรงเรียน
ประกอบด้วย

2.2.1 โรงเรียนบ้านน้ำเขียว (น้ำเขียววิทยาคม) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2.2.2 โรงเรียนบ้านเปิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2.2.3 โรงเรียนบ้านผือ (ประชาพัฒนา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์ เป็นข้อคำถามปลายเปิด

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.2.2 สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

3.2.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษาและปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

3.2.5 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญนำไปจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึกและอัดเสียงการสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างถึง
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้การสัมภาษณ์

4.3 ประสานผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์เพื่อขออนุญาตหมายวันและเวลาสัมภาษณ์

4.4 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัดหมาย

5. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบ
ข้อมูลจัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

5.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำผลที่ได้จากระยะที่ 1 - 2 (1) ร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน
สถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 ยกร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
ด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อรับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงร่าง
แนวทางการพัฒนา

1.3 การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive
sampling) (ภาคผนวก ก)

1.4 จัดพิมพ์แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน
คือ แบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาขึ้นโดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์ประกอบแนวทาง แล้วกำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแล้วนำมาสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมประเด็น

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของแนวทาง

2.2.2 กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาเขียนคำถามให้ครอบคลุมประเด็นทุกประเด็น

2.2.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาและปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.4 นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนประเมินความเหมาะสมโดยผู้วิจัยดำเนินการและประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมิน จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมตั้งแต่ระดับมากขึ้นไปคือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

5.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

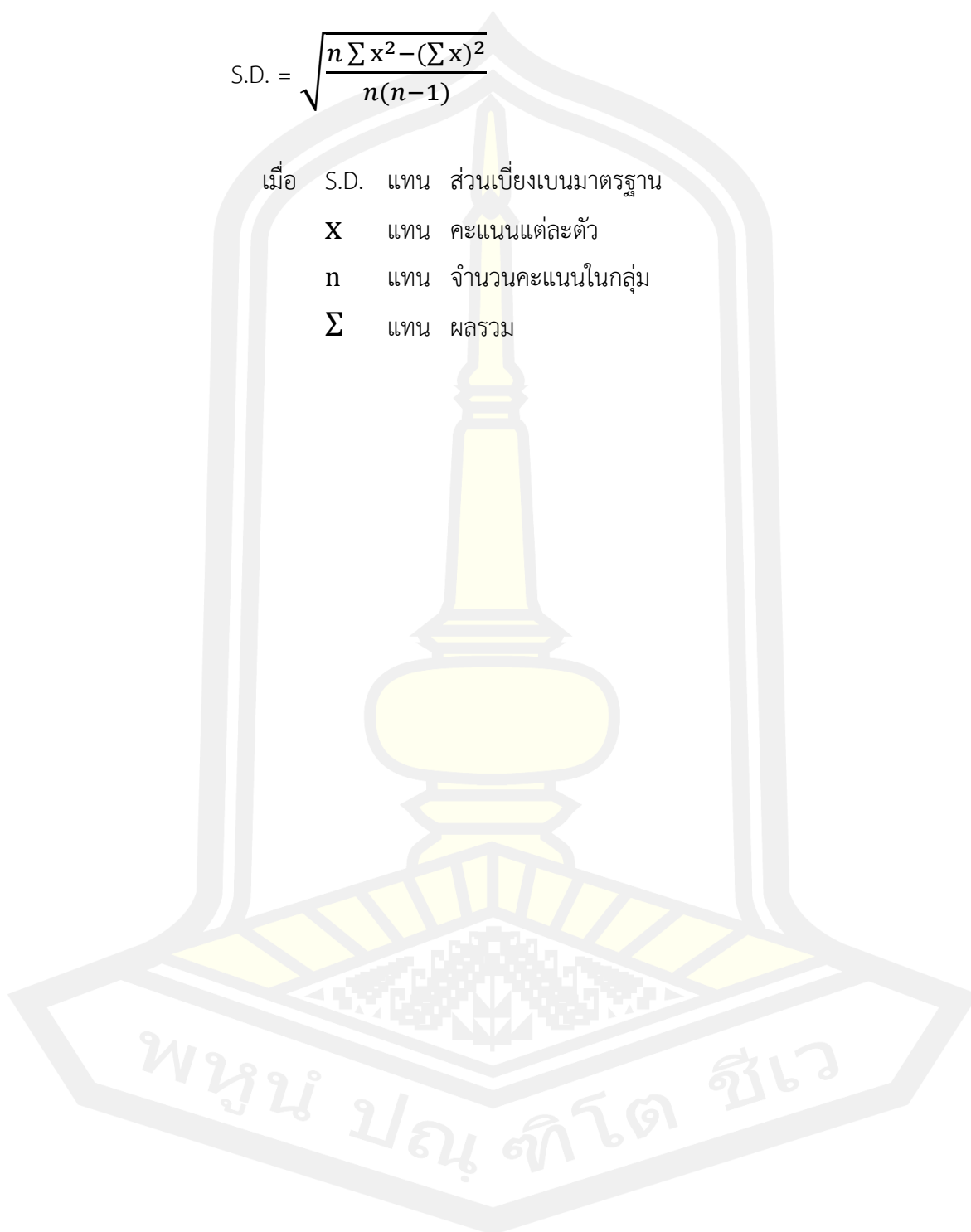
n แทน จำนวนคนในกลุ่ม

พหุ ประถมศึกษา

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

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



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลอง และการแปลความหมาย จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดความหมายสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามระยะของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ระยะที่ 2 ผลการออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 335 คน รายละเอียดแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	78	23.28
1.2 หญิง	257	74.72
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	78	23.28
2.2 31-40 ปี	84	25.07
2.3 41-50 ปี	136	40.60
2.4 51 ปีขึ้นไป	37	11.05
3. ตำแหน่ง		
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	32	9.55
3.2 ครู	303	90.45
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	74	22.09
4.2 5-10 ปี	64	19.10

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4.3 11-15 ปี	69	20.60
4.4 16-20 ปี	72	21.49
4.5 21 ปีขึ้นไป	56	16.72
โดยรวม	335	100

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 74.72 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 90.45 และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.09

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 แสดงในตาราง 5-10

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านข้อมูลและสารสนเทศ	4.25	0.70	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด	0.064	2
2. ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์	4.30	0.70	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด	0.053	4
3. ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน	4.25	0.68	มาก	4.51	0.66	มากที่สุด	0.061	3
4. ด้านการติดตาม	4.37	0.62	มาก	4.55	0.59	มากที่สุด	0.041	5
5. ด้านการเผยแพร่และขยายผล	4.16	0.73	มาก	4.45	0.70	มาก	0.070	1
เฉลี่ยรวม	4.27	0.69	มาก	4.51	0.65	มากที่สุด	0.056	

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.73) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.70) และลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล ($PNI_{\text{modified}} = 0.070$) รองลงมาคือ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ ($PNI_{\text{modified}} = 0.064$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตาม ($PNI_{\text{modified}} = 0.041$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านข้อมูลและสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. สถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และดำเนินการตามความต้องการร่วมกัน	4.19	0.72	มาก	4.50	0.58	มาก	0.074	2

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
2. สถานศึกษาจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา ความต้องการ และกำหนด เป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน	4.32	0.64	มาก	4.50	0.61	มาก	0.042	5
3. สถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลคุณภาพด้านต่าง ๆ โดยใช้ ความรู้ความสามารถของผู้ที่ เกี่ยวข้อง	4.20	0.71	มาก	4.54	0.62	มากที่สุด	0.081	1
4. สถานศึกษาสำรวจและ ประเมินความต้องการของครู โดยรับฟังความคิดเห็นของ ผู้เกี่ยวข้องทุกคน	4.34	0.72	มาก	4.53	0.62	มากที่สุด	0.044	4
5. สถานศึกษาสร้างเครือข่ายใน การเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อเป็น ข้อมูลในการพิจารณาวางแผน การดำเนินงาน	4.22	0.73	มาก	4.52	0.64	มากที่สุด	0.071	3
เฉลี่ยรวม	4.25	0.70	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด	0.064	

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านข้อมูลและสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ สถานศึกษาสำรวจและประเมินความต้องการของครู โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง
ทุกคน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
ความต้องการ และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือก

ในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการร่วมกัน ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.72) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านข้อมูลและสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้านต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ สถานศึกษาสำรวจและประเมินความต้องการของครู โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกคน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.62) และสถานศึกษาสร้างเครือข่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการร่วมกัน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.58) สถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาความต้องการ และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.61) และลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านข้อมูลและสารสนเทศ โดยข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ สถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้านต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.081$) รองลงมาคือ สถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการร่วมกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.074$) และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาความต้องการ และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.042$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 2 ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ โดยรวมและรายข้อ

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. สถานศึกษากำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็น ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.32	0.71	มาก	4.46	0.70	มาก	0.032	5
2. สถานศึกษากำหนดประเด็น การนิเทศ กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศ และเป้าหมาย การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.34	0.65	มาก	4.59	0.62	มากที่สุด	0.058	2
3. สถานศึกษาจัดทำแผนนิเทศที่ มีคุณภาพจากคณะทำงานที่มี ความรู้ความสามารถ	4.24	0.74	มาก	4.57	0.69	มากที่สุด	0.078	1
4. สถานศึกษาประชุม เตรียมการนิเทศและจัดตั้ง คณะนิเทศจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและหลากหลาย	4.31	0.72	มาก	4.54	0.66	มากที่สุด	0.053	3
5. เลือกแนวทาง วิธีการในการ พัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.30	0.70	มาก	4.48	0.76	มาก	0.042	4
เฉลี่ยรวม	4.30	0.70	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด	0.053	

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำหนดประเด็นการนิเทศ กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศ และ

เป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดแนวทาง
 วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.32$,
 S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำแผนนิเทศที่มีคุณภาพจาก
 คณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.74) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของ
 การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
 ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.69)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
 สถานศึกษากำหนดประเด็นการนิเทศ กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศ และเป้าหมายการเรียนรู้ของ
 ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำแผนนิเทศที่มีคุณภาพจาก
 คณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
 สถานศึกษากำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ที่
 เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.70) และลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการวางแผนนิเทศ
 อย่างมียุทธศาสตร์ โดยข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำแผนนิเทศที่มี
 คุณภาพจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ ($PNI_{\text{modified}} = 0.078$) รองลงมาคือ สถานศึกษา
 กำหนดประเด็นการนิเทศ กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศ และเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน
 ($PNI_{\text{modified}} = 0.058$) และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดแนวทาง
 วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
 ($PNI_{\text{modified}} = 0.032$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 2 ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. กำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง	4.30	0.60	มาก	4.56	0.63	มากที่สุด	0.060	5
2. สถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	4.22	0.68	มาก	4.53	0.67	มากที่สุด	0.073	2
3. นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง	4.07	0.73	มาก	4.41	0.72	มาก	0.084	1
4. จัดให้มีทีมช่วยเหลือครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	4.26	0.70	มาก	4.48	0.67	มาก	0.052	7
5. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้	4.29	0.72	มาก	4.55	0.57	มากที่สุด	0.061	4
6. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.69	มาก	4.54	0.59	มากที่สุด	0.056	6
7. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์	4.24	0.63	มาก	4.52	0.65	มากที่สุด	0.066	3
8. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.34	0.68	มาก	4.45	0.76	มาก	0.025	8
เฉลี่ยรวม	4.25	0.68	มาก	4.51	0.66	มากที่สุด	0.061	

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ กำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) และครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.73) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.72) และลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน โดยข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.084$) รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการได้ฝึกค้นรวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.073$) และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.025$)

พูน ปลูก จิต ชีว

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 2 ด้านการติดตาม โดยรวมและรายข้อ

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. สถานศึกษาจัดทำแผนการ นิเทศติดตามร่วมกันของผู้ที่ เกี่ยวข้อง	4.34	0.59	มาก	4.55	0.59	มากที่สุด	0.048	2
2. สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย ในการนำผลการนิเทศติดตามมา ใช้ในการพัฒนาระบบการ นิเทศติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน	4.39	0.57	มาก	4.53	0.64	มากที่สุด	0.032	4
3. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะผู้ นิเทศติดตามจากที่มีความรู้และ ประสบการณ์	4.36	0.61	มาก	4.57	0.57	มากที่สุด	0.048	3
4. สถานศึกษาดำเนินการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่องสอดคล้อง กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ สถานศึกษา	4.39	0.65	มาก	4.50	0.65	มาก	0.025	5
5. รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.37	0.69	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด	0.053	1
เฉลี่ยรวม	4.37	0.62	มาก	4.55	0.59	มากที่สุด	0.041	

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการติดตาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการนำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาระบบการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57) และสถานศึกษาดำเนินการนิเทศติดตามอย่าง

ต่อเนื่องสอดคล้องกับปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำแผนการนิเทศติดตามร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.59) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการติดตาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตามจากที่มีความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) และลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการติดตาม โดยข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($PNI_{\text{modified}} = 0.053$) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำแผนการนิเทศติดตามร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.048$) และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.025$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการเผยแพร่และขยายผล โดยรวมและรายข้อ

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. สถานศึกษาสะท้อน และสรุปผลการนิเทศ	4.21	0.77	มาก	4.46	0.66	มาก	0.059	4
2. สถานศึกษาสรุป รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา	4.18	0.73	มาก	4.47	0.67	มาก	0.069	2

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
3. มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงานจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ	4.16	0.74	มาก	4.42	0.72	มาก	0.062	3
4. มีนำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่	4.20	0.68	มาก	4.43	0.73	มาก	0.055	5
5. รายงานผล เผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศ	4.05	0.75	มาก	4.45	0.70	มาก	0.099	1
เฉลี่ยรวม	4.16	0.73	มาก	4.45	0.70	มาก	0.070	

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการเผยแพร่และขยายผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาสะท้อน และสรุปผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ มีนำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายงานผล เผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.75) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการเผยแพร่และขยายผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาสรุป รายงานผลการดำเนินงานและนำผลไปใช้กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ สถานศึกษาสะท้อน และสรุปผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงานจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) และลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการเผยแพร่และขยายผล โดยข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ รายงานผล เผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศ ($PNI_{\text{modified}} = 0.099$) รองลงมาคือ สถานศึกษาสรุป รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.069$) และข้อที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ นำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.055$)

ระยะที่ 2 ผลการออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน

ผลการศึกษาดูงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และเป็นที่ยอมรับ ได้แก่

- 1) โรงเรียนบ้านน้ำเขียว (น้ำเขียววิทยาคม) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
- 2) โรงเรียนบ้านเบิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
- 3) โรงเรียนบ้านผือ (ประชาพัฒนา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

โดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ภาคภาคสนาม เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จำนวน 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ โดยนำผลการศึกษาคำดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ซึ่งจำแนกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้วางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ในการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการติดตามผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา สรุปได้แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.1 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 1 สรุปได้ดังนี้

“...พัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในด้านของกระบวนการ เพื่อให้มีข้อมูลที่เพียงพอในการนำมาปรับประยุกต์ใช้ในองค์กร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 10 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ดำเนินการโดยการแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา ที่เพียงพอ รวมทั้งการศึกษา อบรม และรับการแนะนำจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา...”

(ครูสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 10 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

1.2 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 2 สรุปได้ดังนี้

“..สถานศึกษา ต้องรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้จัดทำและวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้สะดวกต่อการดำเนินงานนิเทศการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...จัดทำปฏิทินการนิเทศ โดยการประชุมแบบมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย เพื่อวางแผน ชี้แจงวัตถุประสงค์ ตลอดจนการดำเนินงานตามปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามกรอบงานและระยะเวลาที่กำหนดไว้ร่วมกัน...”

(ครูสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

1.3 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 3 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษาจะต้องจัดทำคู่มือ และมีการศึกษาคู่มือแนวทางการนิเทศ โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมทั้งการเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดการรับทราบข้อมูลแนวทางการดำเนินงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 13 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...บุคลากรจะต้องเข้าร่วมอบรมการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อน Buddy ในการร่วมกันวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้วางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา...”
(ครูสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 13 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 11 การสังเคราะห์ความถี่การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านข้อมูลและสารสนเทศ

ด้านข้อมูลและสารสนเทศ	ความถี่ (คน)
1. ศึกษาแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในด้านของกระบวนการ	2
2. ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	4
3. ศึกษา อบรม และรับการแนะนำจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	6
4. จัดทำและศึกษาคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา แผนการนิเทศภายในสถานศึกษา และปฏิทินการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4
5. ประชุม วางแผน ชี้แจงวัตถุประสงค์	2

จากตาราง 11 สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ Best Practices พบว่า การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านข้อมูลและสารสนเทศ ประกอบด้วย

1. ศึกษาแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในด้านของกระบวนการ
2. ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
3. ศึกษา อบรม และรับการแนะนำจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
4. จัดทำและศึกษาคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา แผนการนิเทศภายในสถานศึกษา และปฏิทินการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
5. ประชุม วางแผน ชี้แจงวัตถุประสงค์

2. การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้วางแผนนิเทศอย่างมี
ยุทธศาสตร์ในการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.1 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 1 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ด้วยการ
จัดทำคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อดำเนินงาน ให้เป็นไปตาม
แผนการนิเทศ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 10 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...จัดให้มีการประชุม รวมทั้งการระดมแนวคิด และการสร้างวิสัยทัศน์
ในการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง...”

(ครูสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 10 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

2.2 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 2 สรุปได้ดังนี้

“...จัดให้มีคู่ Buddy 1:1 เพื่อให้ครูช่วยเหลือให้คำปรึกษา และร่วมกัน
วิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของกันและกัน และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน
การสอนของครู...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...จัดให้มีการนิเทศชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ออกเป็น 2 ระบบ
คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสอน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สามารถแก้ไขและพัฒนาการแก้ปัญหาเป็นการเฉพาะเจาะจง...”

(ครูสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

2.3 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 3 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่ครูและบุคลากร
ในโรงเรียน เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา ตาราง
การปฏิบัติงานนิเทศภายใน และแผนการดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศของสถานศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 13 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการสร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ใช้แนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อนในการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับชั้นเรียน โดยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน อย่างเป็นรูปธรรม...”

(ครูสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 13 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 12 การสังเคราะห์ความถี่การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้วางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ในการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์

ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์	ความถี่ (คน)
1. การแต่งตั้งคณะทำงาน	4
2. การประชุม การระดมแนวคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	2
3. จัดคู่ Buddy 1:1 เพื่อให้ครูช่วยเหลือให้คำปรึกษา และร่วมกันวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของกันและกัน	2
4. จัดการนิเทศชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ออกเป็น 2 ระบบ คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสอน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	2
5. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	4
6. มีคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา และตารางการปฏิบัติงานนิเทศภายในและดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศของสถานศึกษา	4
7. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ใช้แนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อนในการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับชั้นเรียน	2

จากตาราง 12 สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ Best Practices พบว่า การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้วางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ในการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1. การแต่งตั้งคณะทำงาน
2. การประชุม การระดมแนวคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. จัดคู่ Buddy 1:1 เพื่อให้ครูช่วยเหลือให้คำปรึกษา และร่วมกันวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของกันและกัน

4. จัดการนิเทศชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ออกเป็น 2 ระบบ คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสอน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

5. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน

6. มีคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา และตารางการปฏิบัติงานนิเทศภายในและดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศของสถานศึกษา

7. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ใช้แนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อนในการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับชั้นเรียน

3. การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.1 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 1 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษาเปิดรับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็น ในการพัฒนานักเรียน รวมทั้งการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 10 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาครูโดยมุ่งเน้นการสอนโดยใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ เช่น 5STEP Active Learning อีกทั้งการใช้วิธีจับคู่ Buddy 1:1 จัดทำแผนการสอน โดยสร้างแผนการสอนขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์กับ Buddy แล้วนำไปทดลองสอน และได้รับการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 10 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

3.2 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 2 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษาจัดให้มีการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา เพื่อให้ครูแต่ละกลุ่มระดมปัญหาที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในแต่ละระดับ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...จัดให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างมีส่วนร่วมในทุก
ระดับอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในแต่ละระดับมีความตระหนักและเข้าใจกลไกของการนิเทศภายใน
สถานศึกษา...”

(ครูสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

3.3 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 3 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษาให้การส่งเสริมและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรโดยการ
จับคู่ Buddy ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้เห็นทิศทางใน
การพัฒนา รวมทั้งใช้การขับเคลื่อนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยน
เรียนรู้ ตลอดจนร่วมกันหาหรือถึงแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน และช่วยเหลือนักเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 13 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน เกิดการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียน ครูส่งเสริมให้นักเรียนกล้าคิด
กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น...”

(ครูสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 13 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 13 การสังเคราะห์ความถี่การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการที่เน้น
พัฒนาครูและนักเรียน สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่
เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน

ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน	ความถี่ (คน)
1. การรับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความ คิดเห็น	2
2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน และ ช่วยเหลือนักเรียนระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียน	4
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้เห็นทิศทางในการพัฒนา	2
4. ส่งเสริม พัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้น Active Learning	4

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน	ความถี่ (คน)
5. ใช้วิธีจับคู่ Buddy ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ในการวิเคราะห์ จัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ ทดลองสอน และการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ	4
6. ดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา	2
7. ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	2
8. ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น	1
9. ทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	1

จากตาราง 13 สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ Best Practices พบว่า การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ประกอบด้วย

1. การรับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็น
2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน และช่วยเหลือนักเรียนระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียน
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้เห็นทิศทางในการพัฒนา
4. ส่งเสริม พัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้น Active Learning
5. ใช้วิธีจับคู่ Buddy ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ในการวิเคราะห์ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทดลองสอน และการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ
6. ดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา
7. ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
8. ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น
9. ทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

4. การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการติดตามผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.1 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 1 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา และให้มีการนิเทศติดตาม เดือนละ 2 ครั้ง และมีการนิเทศภายในสถานศึกษาครั้งใหญ่ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 10 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...มีการเก็บงานไว้ใน Logbook ของครูแต่ละคนอย่างเป็นระบบ เช่น แผนการสอน, การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล...”

(ครูสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 10 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

4.2 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 2 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษาจัดให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา เดือนละ 2 ครั้ง และมีการนิเทศภายในสถานศึกษาใหญ่ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวิพากษ์ต่าง ๆ...”

(ครูสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

4.3 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 3 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) ในระดับชั้น เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถนำปัญหาในชั้นเรียนเข้าสู่การแก้ไขอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 13 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูแต่ละส่วนงานดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำให้คำปรึกษา ส่งเสริมให้มีการติดตามการดำเนินงานนิเทศในระดับชั้น ระดับช่วงชั้น และระดับโรงเรียน เดือนละ 1 ครั้ง และมีระบบจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ...”

(ครูสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 13 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 14 การสังเคราะห์ความถี่การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการติดตามผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการติดตาม

ด้านการติดตาม	ความถี่ (คน)
1. มีปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา	2
2. นิเทศติดตามในระดับชั้น ระดับช่วงชั้น เดือนละ 2 ครั้ง และมีการนิเทศภายในสถานศึกษาครั้งใหญ่ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4
3. ครูแต่ละคนมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	6
4. ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ครูมีส่วนร่วมในการวิพากษ์ต่าง ๆ	2
5. การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) ในระดับชั้น	2
6. ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำให้คำปรึกษา	2

จากตาราง 14 สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ Best Practices พบว่า การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการติดตามผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการติดตาม ประกอบด้วย

1. มีปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. นิเทศติดตามในระดับชั้น ระดับช่วงชั้น เดือนละ 2 ครั้ง และมีการนิเทศภายในสถานศึกษาครั้งใหญ่ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง
3. ครูแต่ละคนมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ
4. ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ครูมีส่วนร่วมในการวิพากษ์ต่าง ๆ
5. การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) ในระดับชั้น
6. ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำให้คำปรึกษา

5. การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา

5.1 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 1 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษาดำเนินการเผยแพร่ผ่านระบบ Online โดยมีการจัดอบรมและเผยแพร่วิธีดำเนินงานของสถานศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 10 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูนำเสนอผลการดำเนินงาน และความสำเร็จของสถานศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามวาระ หรือโอกาสต่าง ๆ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 10 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

5.2 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 2 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษาจัดให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรูปแบบของการจัดอบรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ออนไลน์...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...จัดแสดงนิทรรศการความสำเร็จของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครือข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา...”

(ครูสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

5.3 ผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาแห่งที่ 3 สรุปได้ดังนี้

“...สถานศึกษาจัดให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรูปแบบ Online รวมทั้งการนำเสนอผลงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 13 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...จัดกิจกรรมเผยแพร่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ออนไลน์ โดยครูต้นเรื่อง เพื่อสร้างเครือข่ายการดำเนินงานไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ...”

(ครูสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 13 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 15 การสังเคราะห์ความถี่การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการเผยแพร่และขยายผล

ด้านการเผยแพร่และขยายผล	ความถี่ (คน)
1. ดำเนินการเผยแพร่ผ่านระบบ Online โดยมีการจัดอบรม และเผยแพร่วิธีดำเนินงานของสถานศึกษา	6
2. นำเสนอผลการดำเนินงาน และความสำเร็จของสถานศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามวาระหรือโอกาสต่าง ๆ	6
3. สร้างเครือข่ายการดำเนินงานไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ	2

จากตาราง 15 สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ Best Practices พบว่า การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการเผยแพร่และขยายผล ประกอบด้วย

1. ดำเนินการเผยแพร่ผ่านระบบ Online โดยมีการจัดอบรม และเผยแพร่วิธีดำเนินงานของสถานศึกษา
2. นำเสนอผลการดำเนินงาน และความสำเร็จของสถานศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามวาระหรือโอกาสต่าง ๆ
3. สร้างเครือข่ายการดำเนินงานไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มาสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามตาราง ดังนี้

ตาราง 16 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 2

การศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	การศึกษสถานศึกษาที่มีวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา
ด้านข้อมูลและสารสนเทศ 1. สถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของ สาเหตุ กำหนดทางเลือกในการ แก้ปัญหาและดำเนินการตาม ความต้องการร่วมกัน 2. สถานศึกษาจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาความ ต้องการ และกำหนดเป้าหมาย การเรียนรู้ของนักเรียน 3. สถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลคุณภาพด้านต่าง ๆ โดยใช้ ความรู้ความสามารถของผู้ที่ เกี่ยวข้อง 4. สถานศึกษาสำรวจและ ประเมินความต้องการของครู โดยรับฟังความคิดเห็นของ ผู้เกี่ยวข้องทุกคน	ด้านข้อมูลและสารสนเทศ 1. ศึกษาแนวคิดชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ใน ด้านของกระบวนการ 2. ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน 3. ศึกษา อบรม และรับการ แนะนำจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการ นิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4. จัดทำและศึกษาคู่มือการ นิเทศภายในสถานศึกษา แผนการนิเทศภายใน สถานศึกษา และปฏิทินการ นิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	ด้านข้อมูลและสารสนเทศ 1. ประชุม วางแผน ชี้แจง วัตถุประสงค์ 2. วิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับ ความสำคัญของสาเหตุ กำหนด ทางเลือกในการแก้ปัญหาและ ดำเนินการตามความต้องการ ร่วมกัน 3. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพด้านต่าง ๆ โดยใช้ ความรู้ความสามารถของผู้ที่ เกี่ยวข้อง 4. ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน 5. สำรวจและประเมินความ ต้องการของครู โดยรับฟัง ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ทุกคน

ตาราง 16 (ต่อ)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา
5. สถานศึกษาสร้างเครือข่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน	5. ประชุม วางแผน ชี้แจง วัตถุประสงค์	6. จัดทำและศึกษาคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา แผนการนิเทศภายในสถานศึกษา และปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 7. ศึกษา อบรม และรับการแนะนำจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 8. สร้างเครือข่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน
ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 1. สถานศึกษากำหนดแนวทางวิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 1. การแต่งตั้งคณะทำงาน 2. การประชุม การระดมแนวคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 1. การแต่งตั้งคณะทำงาน 2. การประชุม การระดมแนวคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ตาราง 16 (ต่อ)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา
2. สถานศึกษากำหนดประเด็นการนิเทศ กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศ และเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. สถานศึกษาจัดทำแผนนิเทศที่มีคุณภาพจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ 4. สถานศึกษาประชุมเตรียมการนิเทศและจัดตั้งคณะนิเทศจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและหลากหลาย 5. เลือกแนวทาง วิธีการในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3. จัดคู่ Buddy 1:1 เพื่อให้ครูช่วยเหลือให้คำปรึกษา และร่วมกันวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของกันและกัน 4. จัดการนิเทศชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ออกเป็น 2 ระบบ คือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสอน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน 6. มีคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา และตารางการปฏิบัติงานนิเทศภายในและดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศของสถานศึกษา 7. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ใช้แนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อนในการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับชั้นเรียน	3. จัดคู่ Buddy 1:1 เพื่อให้ครูช่วยเหลือให้คำปรึกษา และร่วมกันวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของกันและกัน 4. กำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 5. กำหนดประเด็นการนิเทศ กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศ และเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน 6. จัดทำแผนนิเทศที่มีคุณภาพจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ 7. มีคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา และตารางการปฏิบัติงานนิเทศภายในและดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศของสถานศึกษา 8. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ใช้แนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อนในการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับชั้นเรียน

ตาราง 16 (ต่อ)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา
ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน - กำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง - สถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการได้ฝึกค้นรวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน - นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง - จัดให้มีทีมช่วยเหลือครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ - ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ - ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน - การรับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็น - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน และช่วยเหลือนักเรียนระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียน - การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้เห็นทิศทางการพัฒนา - ส่งเสริม พัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้น Active Learning - ใช้วิธีจับคู่ Buddy ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ในการวิเคราะห์ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทดลองสอน และการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ	ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน - การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้เห็นทิศทางการพัฒนา - รับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมายในการได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูล และสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน - นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง

ตาราง 16 (ต่อ)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา
7. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ 8. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	6. ดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา 7. ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง 8. ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น 9. ทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	5. จัดให้มีทีมช่วยเหลือครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ 6. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ 7. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 8. ใช้วิธีจับคู่ Buddy ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ในการวิเคราะห์ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทดลองสอน และการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ 9. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

ตาราง 16 (ต่อ)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา
		10. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน7. ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง 11. ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น 12. ทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน
ด้านการติดตาม 1. สถานศึกษาจัดทำแผนการนิเทศติดตามร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง 2. สถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการนำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการระบบการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน 3. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตามจากที่มีความรู้และประสบการณ์	ด้านการติดตาม 1. มีปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา 2. นิเทศติดตามในระดับชั้นระดับช่วงชั้น เดือนละ 2 ครั้ง และมีการนิเทศภายในสถานศึกษาครั้งใหญ่ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 3. ครูแต่ละคนมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	ด้านการติดตาม 1. จัดทำแผนการนิเทศติดตามโดยการจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง 2. กำหนดเป้าหมายในการนำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการระบบการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน 3. แต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตามจากที่มีความรู้และประสบการณ์

ตาราง 16 (ต่อ)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา
4. สถานศึกษาดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 5. รายงานผลการนิเทศติดตามพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4. ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ครูมีส่วนร่วมในการวิพากษ์ต่าง ๆ 5. การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) ในระดับชั้น 6. ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำให้คำปรึกษา	4. ดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำให้คำปรึกษา สอดคล้องกับปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 5. การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) ในระดับชั้น 6. นิเทศติดตามในระดับชั้นระดับช่วงชั้น เดือนละ 2 ครั้ง และมีการนิเทศภายในสถานศึกษาครั้งใหญ่ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 7. รายงานผลการนิเทศติดตามพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
ด้านการเผยแพร่และขยายผล 1. สถานศึกษาสะท้อน และสรุปผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	ด้านการเผยแพร่และขยายผล 1. ดำเนินการเผยแพร่ผ่านระบบ Online โดยมีการจัดอบรม และเผยแพร่วิธีดำเนินงานของสถานศึกษา	ด้านการเผยแพร่และขยายผล 1. สถานศึกษาสะท้อน และสรุปผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตาราง 16 (ต่อ)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา
2. สถานศึกษาสรุป รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา 3. มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงานจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ 4. มีนำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่ 5. รายงานผล เผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง และสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา	2. นำเสนอผลการดำเนินงาน และความสำเร็จของสถานศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามวาระหรือโอกาสต่าง ๆ 3. สร้างเครือข่ายการดำเนินงานไปยังสถานศึกษาอื่นๆ	2. สถานศึกษาสรุป รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา 3. มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงานจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ 4. มีนำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่ 5. รายงานผล เผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ผ่านระบบ Online รวมทั้งจัดนิทรรศการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตาราง 16 สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย

1. ด้านข้อมูลและสารสนเทศ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - 1.1 ประชุม วางแผน ชี้แจงวัตถุประสงค์
 - 1.2 วิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการร่วมกัน

1.3 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้านต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.4 ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

1.5 สำรวจและประเมินความต้องการของครู โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกคน

1.6 จัดทำและศึกษาคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา แผนการนิเทศภายในสถานศึกษา และปฏิทินการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.7 ศึกษา อบรม และรับการแนะนำจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.8 สร้างเครือข่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน

2. ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1 การแต่งตั้งคณะทำงาน

2.2 การประชุม การระดมแนวคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.3 จัดคู่ Buddy 1:1 เพื่อให้ครูช่วยเหลือให้คำปรึกษา และร่วมกันวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของกันและกัน

2.4 กำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2.5 กำหนดประเด็นการนิเทศภายในสถานศึกษา กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา และเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.6 จัดทำแผนนิเทศที่มีคุณภาพจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ

2.7 มีคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา และตารางการปฏิบัติงานนิเทศภายในและดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศของสถานศึกษา

2.8 ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็น ใช้แนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อนในการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับชั้นเรียน

3. ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้เห็นทิศทางในการพัฒนา

3.2 รับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง

3.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมายในการได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

3.4 นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง

3.5 จัดให้มีทีมช่วยเหลือครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.6 ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้

3.7 ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3.8 ใช้วิธีจับคู่ Buddy ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ในการวิเคราะห์จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทดลองสอน และการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ

3.9 ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

3.10 สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

3.11 ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

3.12 ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น

3.13 ทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

4. ด้านการติดตาม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 จัดทำแผนการนิเทศติดตามโดยการจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง

4.2 กำหนดเป้าหมายในการนำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการระบบการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน

4.3 แต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตามจากที่มีความรู้และประสบการณ์

4.4 ดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำให้คำปรึกษา สอดคล้องกับปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4.5 การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) ในระดับชั้น

4.6 นิเทศติดตามในระดับชั้น ระดับช่วงชั้น เดือนละ 2 ครั้ง และมีการนิเทศภายในสถานศึกษาครั้งใหญ่ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

4.7 รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

5. ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.1 สถานศึกษาสะท้อน และสรุปผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

5.2 สถานศึกษาสรุป รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา

5.3 มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงานจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ

5.4 มีนำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่

5.5 รายงานผล เผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ผ่านระบบ Online รวมทั้งจัดนิทรรศการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และการศึกษสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จัดทำร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา แล้วนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาก่อนล่วงหน้า ดังนี้

-ร่าง-

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. หลักการและเหตุผล

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นระบบของความร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ปรับปรุงวิธีสอน การวัดผลประเมินผลให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทำให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีความพึงพอใจ มีกำลังใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นจนส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง (ธเนศ ขำเกิด, 2555) ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับ ชนิตา วิษะมิตนันท์ (2555) ที่กล่าวว่า นิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ การนิเทศการศึกษามีจุดหมาย

สำคัญ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง “พัฒนาคน” คือ เป็นการทำงานร่วมกับครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ประการที่สอง “พัฒนางาน” เนื่องจากการนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ประการที่สาม “สร้างการประสานสัมพันธ์” เป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกันรับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม ประการสุดท้าย คือ “การสร้างขวัญกำลังใจ” ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน ประกอบกับปัจจุบันโรงเรียนโดยทั่วไปมีบุคลากรครูที่มีความรู้ คุณวุฒิและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี อยู่พอสมควร รวมทั้งบุคลากรครูในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นอย่างดี และตรงกับสภาพความเป็นจริง สามารถให้ความช่วยเหลือกันเอง ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ภายใต้เงื่อนไขของความตั้งใจจริงในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพสูงสุดตามที่ต้องการ ด้วยความสมัครสมานสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรภายในโรงเรียน (พุทธชาติ แสนอุบล, 2561)

จากสภาพปัญหาของการนิเทศการจัดการศึกษา จากผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนนั้น ไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ด้วยเหตุที่ผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนมีจำนวนจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงเรียนและครูในโรงเรียนต่าง ๆ ปัจจัยสนับสนุนและงบประมาณในการไปนิเทศของผู้นิเทศมีจำนวนจำกัด รวมไปถึงการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผ่านมาพบปัญหาสำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการวางแผนเตรียมการ พบว่า ครูขาดความเข้าใจ และไม่ตระหนักรู้ต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนด้านการดำเนินการปฏิบัติตามแผน พบว่าครูไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา และโรงเรียนไม่มีคู่มือให้ครูปฏิบัติตามการกำกับตรวจสอบการปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทิน การปฏิบัติงาน และครูขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการ เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไม่นำผลการนิเทศภายในปรับปรุงและพัฒนางานการบริหารโรงเรียน (พุทธชาติ แสนอุบล, 2561) นอกจากนี้ยังพบว่า ครูกังวลว่าสอนไม่ครบตามหลักสูตร ตัวชี้วัด และเนื้อหาการสอนมีจำนวนมาก และการเรียนการสอนขาดการบูรณาการกับภาระงานในชีวิตประจำวัน และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองน้อย อีกทั้งครูผู้สอน ผู้ปกครองและเด็กนักเรียนใช้ระบบออนไลน์ไม่เป็น รวมถึงความไม่พร้อมของคอร์สเรียนออนไลน์ ทำให้นักเรียนเรียนน้อยลง (คณะกรรมการการศึกษา, 2564) สอดคล้องกับรายงานผลการติดตามนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการประเมิน รวมถึงการประกันคุณภาพตามประกาศของสถานศึกษา จึงทำให้ผลการประเมินติดตามยังต้องได้รับการปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2564)

การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มาใช้ในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในสถานศึกษา จะทำให้เกิดการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียนมองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกัน (Sergiovanni, 1998) ทำให้ครูมีเพื่อนร่วมคิด และแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนไปพร้อม ๆ กัน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทำให้ลดความรู้สึกลดเดี่ยว งานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง รู้สึกร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด ในส่วนของผู้เรียน จะช่วยให้ลดอัตราการตกชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน (Hord, 1997)

2. จุดมุ่งหมาย

- 2.1 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
- 2.2 เพื่อให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนในโรงเรียนได้นำแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

3. แนวทางการพัฒนา

- 3.1 ด้านข้อมูลและสารสนเทศ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - 3.1.1 ประชุม วางแผน ชี้แจงวัตถุประสงค์

3.1.2 วิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการร่วมกัน

3.1.3 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้านต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.1.4 ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

3.1.5 สำรวจและประเมินความต้องการของครู โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกคน

3.1.6 จัดทำและศึกษาคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา แผนการนิเทศภายในสถานศึกษา และปฏิทินการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3.1.7 ศึกษา อบรม และรับการแนะนำจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3.1.8 สร้างเครือข่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน

3.2 ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.2.1 การแต่งตั้งคณะทำงาน

3.2.2 การประชุม การระดมแนวคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.2.3 จัดคู่ Buddy 1:1 เพื่อให้ครูช่วยเหลือให้คำปรึกษา และร่วมกันวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของกันและกัน

3.2.4 กำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.2.5 กำหนดประเด็นการนิเทศภายในสถานศึกษา กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา และเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2.6 จัดทำแผนนิเทศที่มีคุณภาพจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ

3.2.7 มีคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา และตารางการปฏิบัติงานนิเทศภายในและดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศของสถานศึกษา

3.2.8 ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็น ใช้แนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อนในการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับชั้นเรียน

3.3 ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้เห็นทิศทางการพัฒนา

3.3.2 รับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง

3.3.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมายในการได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

3.3.4 นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติงานค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง

3.3.5 จัดให้มีทีมช่วยเหลือครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.3.6 ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้

3.3.7 ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3.3.8 ใช้วิธีจับคู่ Buddy ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ในการวิเคราะห์ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทดลองสอน และการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ

3.3.9 ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

3.3.10 สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

3.3.11 ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

3.3.12 ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น

3.3.13 ทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

3.4 ด้านการติดตาม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.4.1 จัดทำแผนการนิเทศติดตามโดยการจัดทำปฏิทินการนิเทศร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 กำหนดเป้าหมายในการนำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการระบบการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน

3.4.3 แต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตามจากที่มีความรู้และประสบการณ์

3.4.4 ดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำให้คำปรึกษา สอดคล้องกับปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3.4.5 การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) ในระดับชั้น

3.4.6 นิเทศติดตามในระดับชั้น ระดับช่วงชั้น เดือนละ 2 ครั้ง และมีการนิเทศภายในสถานศึกษารั้งใหญ่ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

3.4.7 รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

3.5 ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.5.1 สถานศึกษาสะท้อน และสรุปผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.5.2 สถานศึกษาสรุป รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา

3.5.3 มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงานจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ

3.5.4 มีนำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเผยแพร่

3.5.5 รายงานผล เผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ผ่านระบบ Online รวมทั้งจัดนิทรรศการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. กลไกการดำเนินงาน

การนิเทศภายในสถานศึกษาผู้วิจัยใช้หลักการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการขับเคลื่อนการนิเทศภายใน ซึ่งในแต่ละด้านของนิเทศภายใน ดังนี้

1. การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการมองเห็นภาพทิศทางการที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน เกี่ยวกับการเห็นภาพและทิศทางการร่วม เป้าหมายร่วม คุณค่าร่วม และภารกิจร่วมในด้านข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการติดตาม และด้านการเผยแพร่และขยายผล

2. การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการพัฒนานักเรียนตามที่หลักสูตรกำหนด โดยความยืดหยุ่น และรองรับการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี ซึ่งเกิดจากสร้างทีมครู การจัดการเรียนรู้บูรณาการ การสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนา การประเมินเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาในด้านข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการติดตาม และด้านการเผยแพร่และขยายผล

3. การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล เป็นการนำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านวิชาการของครู รวมทั้งการเยี่ยมชม สังเกตห้องเรียน และความเห็นต่อการปฏิบัติการสอนมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้ให้แก่ผู้อื่น และเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นในด้านข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการติดตาม และด้านการเผยแพร่และขยายผล

4. การเปิดใจและร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตน เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ในด้านข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการติดตาม และด้านการเผยแพร่และขยายผล

5. การสร้างเครือข่าย เป็นวิธีการดำเนินงานร่วมกัน ให้ขยายกรอบให้กว้างขวางออกไป จนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ในด้านข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการติดตาม และด้านการเผยแพร่และขยายผล

5. เงื่อนไขความสำเร็จ

5.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการขับเคลื่อน

5.2 บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5.3 มีการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในสถานศึกษา

5.4 ดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างมีส่วนร่วมภายใต้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 3 การประเมินแนวทาง

ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอรับคำแนะนำในแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของแนวทาง ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย แนวทางการพัฒนา กลไกการดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการพิจารณาร่างแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผลการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบของแนวทาง	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
1. หลักการ	- มีความเหมาะสม	- ให้คงเนื้อหาไว้ดังเดิม
2. จุดมุ่งหมาย	- มีความเหมาะสม	- ให้คงเนื้อหาไว้ดังเดิม
3. แนวทางการพัฒนา 3.1 ด้านข้อมูลและ สารสนเทศ 3.1.1 ประชุม วางแผน ชี้แจงวัตถุประสงค์ 3.1.2 วิเคราะห์ สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญ ของสาเหตุ กำหนดทางเลือกใน การแก้ปัญหาและดำเนินการ ตามความต้องการร่วมกัน 3.1.3 ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้าน ต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้อง 3.1.4 ใช้ชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับ สถานศึกษา ในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน	- ควรปรับแนวทางใหม่ โดยรวมบางรายการเข้า ด้วยกัน รวมทั้งการตัดข้อความ ที่ไม่จำเป็นออก เพื่อให้เกิด ความกระชับและชัดเจน	3. แนวทางการพัฒนา 3.1 ด้านข้อมูลและ สารสนเทศ 3.1.1 ประชุม วางแผน ชี้แจงวัตถุประสงค์ 3.1.2 วิเคราะห์ สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญ กำหนดทางเลือกในการ แก้ปัญหาและดำเนินการตาม ความต้องการร่วมกัน 3.1.3 ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้าน ต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้อง 3.1.4 รวบรวมข้อมูล จากชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพทั้งระดับคู่ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับ สถานศึกษา ในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบของแนวทาง	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
3.1.5 สำรวจและประเมินความต้องการของครู โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกคน		3.1.5 สำรวจและประเมินความต้องการของครู โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกคน
3.1.6 จัดทำและศึกษาคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา แผนการนิเทศภายในสถานศึกษา และปฏิทินการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)		3.1.6 จัดทำและศึกษาคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา แผนการนิเทศและปฏิทินการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3.1.7 ศึกษา อบรม และรับการแนะนำจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)		3.1.7 ศึกษา อบรม และรับการแนะนำจากหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3.1.8 สร้างเครือข่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน		3.1.8 สร้างเครือข่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบของแนวทาง	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
3.2 ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 3.2.1 การแต่งตั้งคณะทำงาน 3.2.2 การประชุมการระดมแนวคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3.2.3 จัดคู่ Buddy 1:1 เพื่อให้ครูช่วยเหลือให้คำปรึกษา และร่วมกันวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของกันและกัน 3.2.4 กำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 3.2.5 กำหนดประเด็นการนิเทศภายในสถานศึกษา กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา และเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน 3.2.6 จัดทำแผนนิเทศที่มีคุณภาพจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ	- ควรปรับแนวทางใหม่ โดยรวมบางรายการเข้าด้วยกัน รวมทั้งการตัดข้อความที่ไม่จำเป็นออก เพื่อให้เกิดความกระชับและชัดเจน	3.2 ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 3.2.1 การแต่งตั้งคณะทำงาน 3.2.2 การประชุมการระดมแนวคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3.2.3 จัดคู่ Buddy 1:1 เพื่อให้ครูช่วยเหลือให้คำปรึกษา และร่วมกันวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของกันและกัน 3.2.4 กำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 3.2.5 กำหนดประเด็นการนิเทศภายในสถานศึกษา กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา และเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน 3.2.6 จัดทำแผนนิเทศที่มีคุณภาพจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบของแนวทาง	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
3.2.7 มีคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา และตารางการปฏิบัติงานนิเทศภายในและดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศของสถานศึกษา 3.2.8 ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ใช้แนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อนในการนิเทศระดับชั้นเรียน		3.2.7 ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ใช้แนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อนในการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับชั้นเรียน
3.3 ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน 3.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้เห็นทิศทางในการพัฒนา 3.3.2 รับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง	- ควรปรับแนวทางใหม่ โดยรวมบางรายการเข้าด้วยกัน รวมทั้งการตัดข้อความที่ไม่จำเป็นออกเพื่อให้เกิดความกระชับและชัดเจน	3.3 ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน 3.3.1 รับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง 3.3.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมายในการได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบของแนวทาง	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
3.3.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมายในการได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 3.3.4 นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติ ค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง 3.3.5 จัดให้มีทีมช่วยเหลือครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริง และประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ 3.3.6 ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ 3.3.7 ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง		3.3.3 นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติ ค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง 3.3.4 จัดให้มีทีมช่วยเหลือครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริง และประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ 3.3.5 ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ 3.3.6 ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 3.3.7 ใช้วิธีจับคู่ Buddy ร่วมกันคิด ร่วมทำร่วมพัฒนา ในการวิเคราะห์จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทดลองสอน และการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบของแนวทาง	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
3.3.8 ใช้วิธีจับคู่ Buddy ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ในการวิเคราะห์ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทดลองสอน และการนิเทศจาก ผู้เชี่ยวชาญ 3.3.9 ครูจัดกิจกรรม และสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้ แสดงออกและคิดอย่าง สร้างสรรค์ 3.3.10 สถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้ โดยสร้าง เครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน 3.3.11 ดำเนินการ นิเทศภายในสถานศึกษาอย่าง มีส่วนร่วมในทุกระดับอย่าง ต่อเนื่อง 3.3.12 ส่งเสริมให้ นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น 3.3.13 ทำงานอย่าง เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน		3.3.8 ครูจัดกิจกรรม และสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้ กล้าคิด กล้าแสดงออกและคิด อย่างสร้างสรรค์ 3.3.9 จัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้ โดยสร้าง เครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน 3.3.10 ดำเนินการ นิเทศภายในสถานศึกษาอย่าง มีส่วนร่วมในทุกระดับอย่าง ต่อเนื่อง 3.3.11 ทำงานอย่าง เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบของแนวทาง	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
3.4 ด้านการติดตาม	- ควรปรับแนวทางใหม่	3.4 ด้านการติดตาม
3.4.1 จัดทำแผนการ	โดยรวมบางรายการเข้า	3.4.1 กำหนด
นิเทศติดตามโดยการจัดทำ	ด้วยกัน รวมทั้งการตัดข้อความ	เป้าหมายในการนำผลการ
ปฏิทินการนิเทศภายใน	ที่ไม่จำเป็นออก เพื่อให้เกิด	นิเทศติดตามมาใช้ในการ
สถานศึกษาร่วมกันของผู้ที่	ความกระชับและชัดเจน	พัฒนาการระบบการนิเทศ
เกี่ยวข้อง		ติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน
3.4.2 กำหนด		3.4.2 แต่งตั้งคณะผู้
เป้าหมายในการนำผลการ		นิเทศติดตามจากที่มีความรู้
นิเทศติดตามมาใช้ในการ		และประสบการณ์
พัฒนาการระบบการนิเทศ		3.4.3 ดำเนินการ
ติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน		นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องใน
3.4.3 แต่งตั้งคณะผู้		ลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้
นิเทศติดตามจากที่มีความรู้		แนะนำให้คำปรึกษา สอดคล้อง
และประสบการณ์		กับปฏิทินการปฏิบัติงานของ
3.4.4 ดำเนินการ		สถานศึกษา
นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องใน		3.4.4 การนิเทศ
ลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้		ภายในสถานศึกษาแบบเพื่อน
แนะนำให้คำปรึกษา สอดคล้อง		ช่วยเพื่อน (Buddy) ใน
กับปฏิทินการปฏิบัติงานของ		ระดับชั้น
สถานศึกษา		3.4.5 นิเทศติดตาม
3.4.5 การนิเทศ		ในระดับชั้น ระดับช่วงชั้น
ภายในสถานศึกษาแบบเพื่อน		เดือนละ 2 ครั้ง และมีการ
ช่วยเพื่อน (Buddy) ใน		นิเทศภายในสถานศึกษาครั้ง
ระดับชั้น		ใหญ่ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบของแนวทาง	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
3.4.6 นิเทศติดตามในระดับชั้น ระดับช่วงชั้น เดือนละ 2 ครั้ง และมีการนิเทศภายในสถานศึกษาครั้งใหญ่ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 3.4.7 รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ		3.4.6 รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
3.5 ด้านการเผยแพร่และขยายผล 3.5.1 สถานศึกษาสะท้อน และสรุปผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 3.5.2 สถานศึกษาสรุป รายงานผลการดำเนินงานและนำผลไปใช้กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา 3.5.3 มีวิเคราะห์สังเคราะห์ผลการดำเนินงานจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ 3.5.4 มีนำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่	- ควรปรับแนวทางใหม่ โดยรวมบางรายการเข้าด้วยกัน รวมทั้งการตัดข้อความที่ไม่จำเป็นออก เพื่อให้เกิดความกระชับและชัดเจน	3.5 ด้านการเผยแพร่และขยายผล 3.5.1 สถานศึกษาสะท้อน และสรุปผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 3.5.2 สถานศึกษาสรุป รายงานผลการดำเนินงานและนำผลไปใช้กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา 3.5.3 มีวิเคราะห์สังเคราะห์ผลการดำเนินงานจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ 3.5.4 มีนำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบของแนวทาง	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
3.5.5 รายงานผล เผยแพร่การดำเนินงานนิเทศ ภายในสถานศึกษาต่อ ผู้เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่าย ในการพัฒนาการนิเทศภายใน สถานศึกษา ผ่านระบบ Online รวมทั้งจัดนิทรรศการ ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา		3.5.5 รายงานผล เผยแพร่การดำเนินงานนิเทศ ภายในสถานศึกษาต่อ ผู้เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่าย ในการพัฒนาการนิเทศภายใน สถานศึกษา ผ่านระบบ Online รวมทั้งจัดนิทรรศการ ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
4. กลไกการดำเนินงาน	- มีความเหมาะสม	- ให้คงเนื้อหาไว้ดังเดิม
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	- มีความเหมาะสม	- ให้คงเนื้อหาไว้ดังเดิม

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปปรับปรุงแก้ไขแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 แล้วจัดทำแนวทางฉบับสมบูรณ์ ดังนี้

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. หลักการและเหตุผล

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นระบบของความร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ปรับปรุงวิธีสอน การวัดผลประเมินผลให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทำให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีความพึงพอใจ มีกำลังใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นจนส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง (ธเนศ ขำเกิด, 2555) ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับ ชนิตา วิสุมิตนันท์

(2555) ที่กล่าวว่า นิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ การนิเทศศึกษามีจุดหมายสำคัญ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง “พัฒนาคน” คือ เป็นการทำงานร่วมกับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ประการที่สอง “พัฒนางาน” เนื่องจากการนิเทศศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ประการที่สาม “สร้างการประสานสัมพันธ์” เป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกันรับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม ประการสุดท้าย คือ “การสร้างขวัญกำลังใจ” ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน ประกอบกับปัจจุบันโรงเรียนโดยทั่วไปมีบุคลากรครูที่มีความรู้ คุณวุฒิและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี อยู่พอสมควร รวมทั้งบุคลากรครูในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นอย่างดี และตรงกับสภาพความเป็นจริง สามารถให้ความช่วยเหลือกันเอง ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ภายใต้เงื่อนไขของความตั้งใจจริงในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพสูงสุดตามที่ต้องการ ด้วยความสมัครสมานสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรภายในโรงเรียน (พุทธชาติ แสนอุบล, 2561)

จากสภาพปัญหาของการนิเทศการจัดการศึกษา จากผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนนั้น ไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ด้วยเหตุที่ผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนมีจำนวนจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงเรียนและครูในโรงเรียนต่าง ๆ ปัจจัยสนับสนุนและงบประมาณในการไปนิเทศของผู้นิเทศมีจำนวนจำกัด รวมไปถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผ่านมา พบปัญหาสำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวางแผนเตรียมการ พบว่าครูขาดความเข้าใจ และไม่ตระหนักรู้ต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนด้านการดำเนินการปฏิบัติตามแผน พบว่า ครูไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา และโรงเรียนไม่มีคู่มือให้ครูปฏิบัติตามการกำกับตรวจสอบการปฏิบัติการ เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่เป็นไปตามปฏิทินการปฏิบัติงาน และครูขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการ เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไม่นำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนางานการบริหารโรงเรียน (พุทธชาติ แสนอุบล, 2561) นอกจากนี้ยังพบว่า ครูกังวลว่าสอนไม่ครบตามหลักสูตร ตัวชี้วัด และเนื้อหาการสอนมีจำนวนมาก และการเรียนการสอนขาดการบูรณาการกับภาระงานในชีวิตประจำวัน และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองน้อย อีกทั้งครูผู้สอน ผู้ปกครองและเด็กนักเรียนใช้ระบบออนไลน์ไม่เป็น รวมถึงความไม่พร้อมของคอร์สเรียนออนไลน์ ทำให้นักเรียนเรียนน้อยลง (คณะกรรมการการศึกษา, 2564) สอดคล้องกับรายงานผลการติดตามนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ

ประเมิน รวมถึงการประกันคุณภาพตามประกาศของสถานศึกษา จึงทำให้ผลการประเมินติดตามยังต้องได้รับการปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2564)

การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มาใช้ในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในสถานศึกษา จะทำให้เกิดการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียนมองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกัน (Sergiovanni, 1998) ทำให้ครูมีเพื่อนร่วมคิด และแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนไปพร้อม ๆ กัน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทำให้ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว งานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง รู้สึกร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน รู้สึกเกิดสิ่งเรียกว่า “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่เรียนต่อไป เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด ในส่วนของผู้เรียน จะช่วยให้ลดอัตราการตกชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน (Hord, 1997)

2. จุดมุ่งหมาย

2.1 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2.2 เพื่อให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนในโรงเรียนได้นำแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

3. แนวทางการพัฒนา

3.1 ด้านข้อมูลและสารสนเทศ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1.1 ประชุม วางแผน ชี้แจงวัตถุประสงค์

3.1.2 วิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการร่วมกัน

3.1.3 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้านต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.1.4 รวบรวมข้อมูลจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งระดับคู่ Buddy ระดับช่วงชั้น และระดับสถานศึกษา ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

3.1.5 สำรวจและประเมินความต้องการของครู โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกคน

3.1.6 จัดทำและศึกษาคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา แผนการนิเทศภายในสถานศึกษา และปฏิทินการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1.7 ศึกษา อบรม และรับการแนะนำจากหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1.8 สร้างเครือข่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน

3.2 ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.2.1 การแต่งตั้งคณะทำงาน

3.2.2 การประชุม การระดมแนวคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.2.3 จัดคู่ Buddy 1:1 เพื่อให้ครูช่วยเหลือให้คำปรึกษา และร่วมกันวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของกันและกัน

3.2.4 กำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.2.5 กำหนดประเด็นการนิเทศภายในสถานศึกษา กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา และเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2.6 จัดทำแผนนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ

3.2.7 ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็น ใช้แนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อนในการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับชั้นเรียน

3.3 ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.3.1 รับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็น ในการกำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและ การจัดการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง

3.3.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน การกำหนด เป้าหมายในการได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

3.3.3 นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติงานค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง

3.3.4 จัดให้มีทีมช่วยเหลือครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.3.5 ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้

3.3.6 ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3.3.7 ใช้วิธีจับคู่ Buddy ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ในการวิเคราะห์ จัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ ทดลองสอน และการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ

3.3.8 ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้กล้าคิด กล้าแสดงออกและ คิดอย่างสร้างสรรค์

3.3.9 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

3.3.10 ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

3.3.11 ทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

3.4 ด้านการติดตาม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.4.1 กำหนดเป้าหมายในการนำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการระบบ การนิเทศติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน

3.4.2 แต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตามจากที่มีความรู้และประสบการณ์

3.4.3 ดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำ ให้คำปรึกษา สอดคล้องกับปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3.4.4 การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) ในระดับชั้น

3.4.5 นิเทศติดตามในระดับชั้น ระดับช่วงชั้น เดือนละ 2 ครั้ง และมีการนิเทศภายใน สถานศึกษาครั้งใหญ่ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

3.4.6 รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

3.5 ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.5.1 สถานศึกษาสะท้อน และสรุปผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.5.2 สถานศึกษาสรุป รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา

3.5.3 มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงานจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ

3.5.4 มีนำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเผยแพร่

3.5.5 รายงานผล เผยแพร่การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาต่อผู้เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ผ่านระบบ Online รวมทั้งจัดนิทรรศการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. กลไกการดำเนินงาน

การนิเทศภายในสถานศึกษาผู้วิจัยใช้หลักการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการขับเคลื่อนการนิเทศภายใน ซึ่งในแต่ละด้านของนิเทศภายใน ดังนี้

1. การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการมองเห็นภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน เกี่ยวกับการเห็นภาพและทิศทางร่วม เป้าหมายร่วม คุณค่าร่วม และภารกิจร่วมในด้านข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการติดตาม และด้านการเผยแพร่และขยายผล

2. การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการพัฒนานักเรียนตามที่หลักสูตรกำหนด โดยความยืดหยุ่น และรองรับการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี ซึ่งเกิดจากสร้างทีมครู การจัดการเรียนรู้บูรณาการ การสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนา การประเมินเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาในด้านข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการติดตาม และด้านการเผยแพร่และขยายผล

3. การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล เป็นการนำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านวิชาการของครู รวมทั้งการเยี่ยมชม สังเกตห้องเรียน และความเห็นต่อการปฏิบัติการสอนมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้ให้แก่ผู้อื่น และเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นในด้านข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการติดตาม และด้านการเผยแพร่และขยายผล

4. การเปิดใจและร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตน เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในด้านข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการติดตาม และด้านการเผยแพร่และขยายผล

5. การสร้างเครือข่าย เป็นวิธีการดำเนินงานร่วมกัน ให้ขยายกรอบให้กว้างขวางออกไป จนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงานในด้านข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการติดตาม และด้านการเผยแพร่และขยายผล

5. เจ็อนไขความสำเร็จ

5.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการขับเคลื่อน

5.2 บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5.3 มีการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในสถานศึกษา

5.4 ดำเนินการแก้ไขปัญหาย่อยมีส่วนร่วมภายใต้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง รายละเอียดผลการประเมิน ดังตาราง 24

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	หลักการ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2	จุดมุ่งหมาย	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3	แนวทางการพัฒนา	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
4	กลไกการดำเนินงาน	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
5	เงื่อนไขความสำเร็จ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
รวม		4.52	0.51	มากที่สุด	4.48	0.51	มาก

จากตาราง 18 แนวทางการพัฒนานิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน 37 แนวทาง ซึ่งผลการประเมินแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนานิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผลการประเมินแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนานิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
2. เพื่อออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 สรุปได้ว่า

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม ร่องลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม รองลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตาม

2. ผลการออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา

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

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจ สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม รองลงมา คือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากช่วยให้ครูเข้าใจเด็กได้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ รวมทั้งความรู้สึกอันเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จัดให้มีการช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกวัสดุที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน และช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน และเพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้

ความสามารถพิเศษและประสบการณ์เข้ามาใช้ประโยชน์ (Minor, 1974) และยังเป็นส่วนหนึ่งของบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดการชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกับครู รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548) จึงส่งผลให้กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิศ ไชยศิริรินทร์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดตาม ร่องลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อม และบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป การจัดการเรียนการสอนจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นครูซึ่งทำหน้าที่ในการเรียนการสอนในชั้นเรียนจึงต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ โดยมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้น ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน (กรรองทอง จิระเดชากุล, 2550) ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมาย และแนวปฏิบัติไปพร้อมกัน (สุทธนู ศรีไสย์, 2549) นอกจากนี้การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ ซึ่งโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1998) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิศ ไชยศิริรินทร์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 จากผลการศึกษาที่พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า

ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตาม ทั้งนี้เนื่องจากการขยายความคิดให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมทีละน้อย ในฐานะเพื่อนร่วมอาชีพหรืออุดมการณ์ จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัวในฐานะ“ครูปฏิบัติกร” หรือฐานะ “คู่สัญญา” และเมื่อดำเนินการงานได้ผลดี มีเครือข่ายแนวร่วมเพิ่มมากขึ้น ครูปฏิบัติกรก็จะได้ปรับเปลี่ยนบทบาทขึ้นเป็นผู้นิเทศเครือข่ายผู้ปฏิบัติกรรุ่นต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือเรียกว่าใช้เทคนิค “การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” นับว่าเป็นกลวิธีการเผยแพร่และขยายผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นความพร้อมหรือความสมัครใจของครูเป็นหลักขั้นเสริม การร่วมใจและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจนับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคน งานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2554) ซึ่งหลังจากที่ได้มีการสรุปและเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้นิเทศควรจะได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสนใจนำไปใช้หรือต่อยอดต่อไป การเผยแพร่อาจทำได้หลายวิธี เช่น เวทีการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดการเผยแพร่ในลักษณะของบทความทางวิชาการ การเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2556) โดยจะเป็นการให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรหรือภายนอกสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานในทิศทางเดียวกัน มีการติดตาม ทบทวน พัฒนาให้ความรู้เป็นปัจจุบัน สร้างโอกาสในการขยายผลเชิงโครงการพัฒนางาน นวัตกรรม งานวิจัย หรือแนวคิดใหม่ เป็นการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อีกด้วย (ศิริราชพยาบาล, 2563) รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานส่วนการขยายเครือข่ายการดำเนินงานนิเทศ โดยใช้เทคนิคการขยายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมทีละน้อยในฐานะเพื่อนร่วมอาชีพหรืออุดมการณ์ จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัว และเมื่อดำเนินการงานได้ผลดี มีเครือข่ายแนวร่วมเพิ่มมากขึ้น ครูปฏิบัติกรก็จะได้ปรับเปลี่ยนบทบาทขึ้นเป็นผู้นิเทศเครือข่ายผู้ปฏิบัติกรรุ่นต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นความพร้อมหรือความสมัครใจของครูเป็นหลัก ซึ่งกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคน งานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน (ศิริวรรณ ฉายะเกษริน, 2551) ทั้งนี้เนื่องจากการเผยแพร่และขยายผล เป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการดำเนินงาน สรุปผลการนิเทศ รายงานผลการดำเนินงาน รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และนำผลไปใช้ในการวางแผน กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา เผยแพร่และสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศช่วยให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิศ ไชยศิริพันธ์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด จากทั้งหมด 5 ด้าน

โดยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า ผลการออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนทร เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางการพัฒนา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 3.1) ด้านข้อมูลและสารสนเทศ จำนวน 8 แนวทาง 3.2) ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ จำนวน 7 แนวทาง 3.3) ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน จำนวน 11 แนวทาง 3.4) ด้านการติดตาม จำนวน 6 แนวทาง และ 3.5) ด้านการเผยแพร่และขยายผล จำนวน 5 แนวทาง 4) กลไกการดำเนินงาน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนานิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก แนวทางการพัฒนาขึ้น ได้มีการศึกษาและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งแบบอย่างของสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการทำซ้ำเป็นแบบอย่างเพื่อการที่จะเลียนแบบ เป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความหมายซึ่งสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน (Good, 1973) โดยแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้การปฏิบัติการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาให้สามารถมีภาวะผู้นำและบุคลิกภาพประชาธิปไตยมาเอื้อต่อการทำงานของครู ให้ครูมีเสรีภาพในการคิดมีโอกาสนำเสนอผลงาน รวมทั้งการนำศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจความต้องการและระดับพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง (กรมวิชาการ, 2546) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนิดา ภูวิชัย (2562) ที่พบว่า แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด 50 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การพัฒนาศักยภาพของครูผ่านการนิเทศภายในสถานศึกษาเพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการจัดตั้งทีมให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอน

1.2 จากสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษายังมีความต้องการในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาครูเพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ในการยกระดับความสามารถของครูและนักเรียนให้มากยิ่งขึ้น

1.3 จากลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษามากที่สุด คือ รองลงมาคือ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ และด้านการติดตาม ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าการเผยแพร่นวัตกรรมทางการนิเทศภายในสถานศึกษายังมีน้อย ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องจึงควรให้การส่งเสริมการเผยแพร่นวัตกรรมทางการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

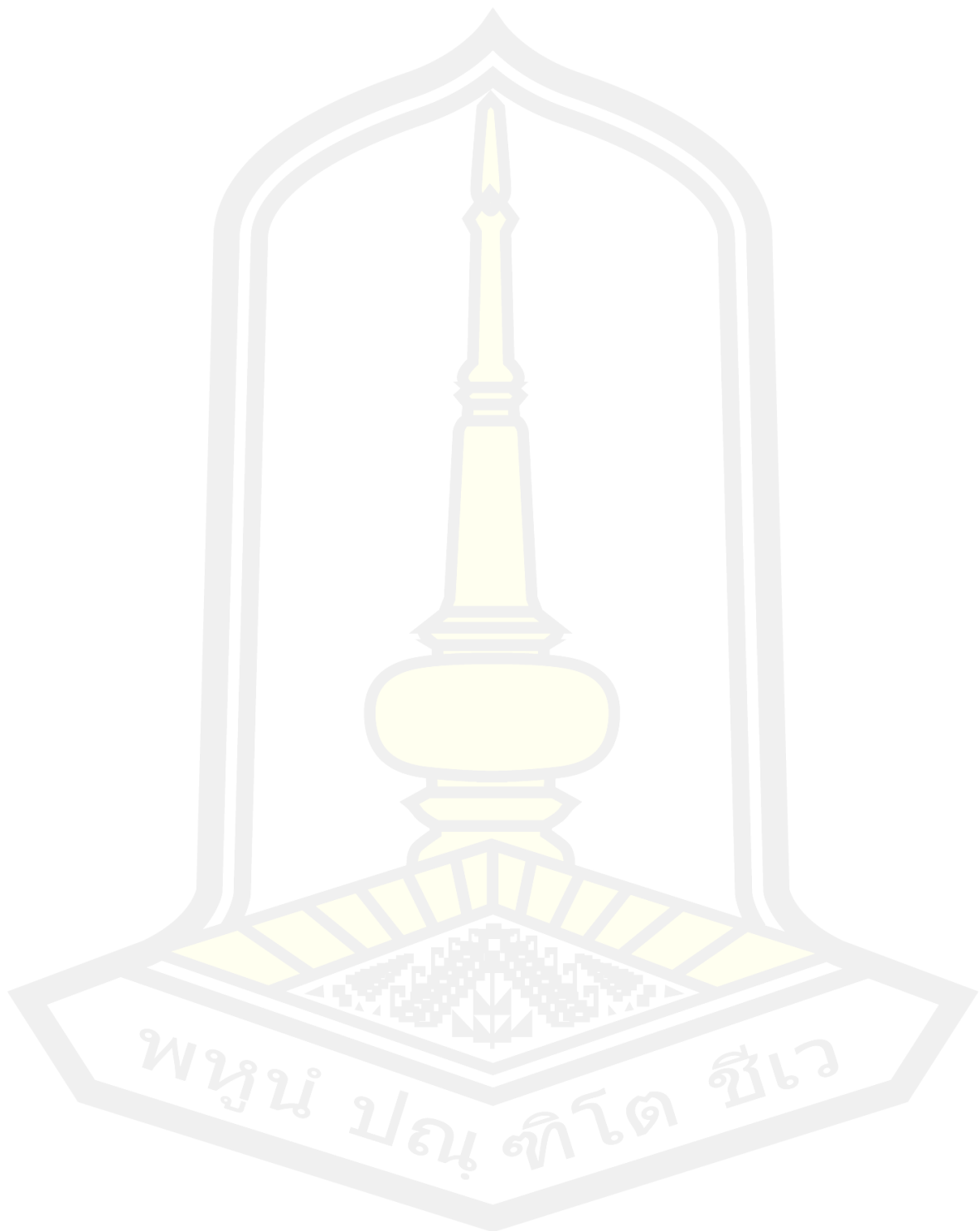
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการดำเนินการ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบผลสำเร็จ

บรรณานุกรม



พหุมนุ ปณ จิต ชีเว

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). *ระบบสารสนเทศ : เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายใน*. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *คู่มือการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- การุณพิชชา กชกานน, สุदारัตน์ อินทร์ตัน และบุญญาพัฒน์ จันทร์เพชร. (2561). การขับเคลื่อนการศึกษาในระดับโรงเรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 ราชภัฏบ้านจอมบึงวิจัย* วันที่ 1 มีนาคม 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านจอมบึง. ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- กิตติ ภัคดีวัฒนะกุล. (2546). *คัมภีร์ระบบสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ : เคทีพี คอมพ์ แอนด์ คอนซัลท์.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2548). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- คณะกรรมการการศึกษา. (2564). *บันทึกการประชุมคณะกรรมการการศึกษาผู้แทนราษฎร*. [ออนไลน์]. ได้จาก : https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/25_education/ewt_dl_link.php?nid=491&filename=index. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 สิงหาคม 2564].
- เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และพิญา สมบูรณ์. (2561). *รายงานการวิจัย แนวทางการนิเทศติดตามผล การจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโดยการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของครูผู้ช่วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชนิดา วิสมิตนันท์. (2555). *กลยุทธ์การบริหารราชการการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่เป็นระบบและเอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. สงขลา : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2551). *การประเมินการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). *การนิเทศการสอนแผนใหม่*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
วิทยาลัยการณีนพระบรมราชูปถัมภ์.

_____. (2548). *สู่ทิศทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ก้าวใหม่.

ชาลี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุรพาการพิมพ์.

ธำปนา จ้อยเจริญ. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ร่วมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิง
รุกของนักศึกษาครูวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
ดุขบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.*

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และไพบุลย์เกียรติ โกมล. (2547). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.

ธเนศ ขำเกิด. (2555). นิเทศการศึกษา คุยเฟื่องเรื่องนิเทศการศึกษา 1 นิเทศการศึกษานั้นสำคัญไฉน.
วิทยาจารย์, 112(1), 25-27.

ธิปกรณ์ บุญทัน. (2562). *การพัฒนาแนวทางการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
(โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น) สำหรับโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มจังหวัด การศึกษาท้องถิ่นที่
12. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 38(3), 66-77.

ธีรภูมิ หอมอินทร์. (2563). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.

นพวรรณ อินตะวงศ์. (2565). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(PLC) ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะใน
ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนตรุณวิทยา เทศบาลเมืองน่าน (บ้านสวนตาล). วารสารมหาจุฬ
นาครทรรศน์*, 9(3), 426-442.

นัตยา หล้าทูนธีรกุล. (2560). *PLC: Professional Learning Community กับการพัฒนาครูเพื่อ
ศิษย์ยุค Thailand 4.0*. ขอนแก่น : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 5.

- นิชาภัทร วิลเลียมส์. (2559). *การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุซนับัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ ปรียากร. (2538). *ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ : สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เปลื้อง ณ นคร. (2560). *แปล ไทย-ไทย อ.เปลื้อง ณ นคร*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://dictionary.sanook.com/search/dict-th-th-pleang/แนวทาง>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 พฤษภาคม 2565].
- พนัส หันนาคินทร์. (2548). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุล.
- พรรณี สวนเพลง. (2555). *ระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พุทธชาติ แสนอุบล. (2561). สภาพ ปัญหา และแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(70), 171-181.
- มนิรัตน์ เอ็นสวีสดี (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*, 1(2), 169-193.
- มนตรี วิบูลย์รัตน์. (2558). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2562). *แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2562*. นครปฐม : กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2550). *การนิเทศการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พรินดิ้งเฮาส์.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2526). *หลักการพัฒนารวมชนและการพัฒนารวมชน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลไทยอนุเคราะห์ไทย.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยา ระบบการพิมพ์.

- รัตนา หลวงกลาง. (2558). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 9, 589–600.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). *การนิเทศการศึกษา Education Supervision*. สงขลา : เทมการพิมพ์.
- วนิดา ภูวิชัย. (2562). *การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาลังกาดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ตถาตาพับลิเคชั่น.
- วิเชียร เปรมชัยสวัสดิ์. (2555). *ระบบฐานข้อมูล*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิรัช วิจารณ์การณ. (2532). *หลักการพัฒนาชุมชน การพัฒนาชุมชนประยุกต์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิราวรรณ เพ็ชรนา. (2564). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา. (2542). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : เจริญเวฟเอดดูเคชั่น.
- ศิริราชพยาบาล. (2563). *การจัดการความรู้*. [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/learningorganization/13154/> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 มิถุนายน 2565].
- ศิริวรรณ ฉายะเกษตริน. (2552). การนิเทศแบบร่วมพัฒนา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 3(1), 67-87.
- สกวรัตน์ จงพัฒนกร. (2550). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สัจด์ อุทรานันท์. (2538). *พื้นฐานและการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : วงเดือนการพิมพ์.
- สถาพร แสงสุโพธิ์. (2557). รายงานผลการวิจัย การพัฒนาแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สถาพร สมอุทัย. (2564). การนิเทศการศึกษา หนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(3), 275-288.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สมเดช สีแสง. (2547). *คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ*. นครสวรรค์ : ริมปิงการพิมพ์.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สัญญา อางจอหอ. (2559). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานแนะแนวนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์*, 3(3), 23-40.
- สันติ หัตถ์. (2563). *การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สัลยุทธ์ สว่างวรรณ. (2545). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2563). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. ชัยภูมิ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2564). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. ศรีสะเกษ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. (2560). *คู่มือนิเทศภายในโรงเรียน*. สุรินทร์ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.
- _____. (2564). *รายงานผลการติดตามประเมินคุณภาพการศึกษา*. สุรินทร์ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดร เขต 2. (2563). *คู่มือการขับเคลื่อน 6 มิติคุณภาพสู่การปฏิบัติ ประจำปีการศึกษา 2563*. อุดรธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดร เขต 2.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การประกันคุณภาพการศึกษา เล่มที่ 1 แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *เอกสารแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 3. (2562). *องค์ความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ*. ราชบุรี : กลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการภาค 3.
- สำนักนโยบายและแผน. (2550). *คู่มือการติดตามและประเมินผล*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผน.
- สิรดา สายเพชร. (2559). กลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(4), 724–738.
- สุขพัชรา ชัมเจริญ. (2545). *การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ : ประสานมิตร.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2549). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). การนิเทศภายใน หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน. *วารสารวิชาการ*, 5 (8), 25-31.
- สุรสิทธิ์ วชิรขจร. (2561). *การติดตามและการควบคุม*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.dop.go.th>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565].
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). *ฐานคิด: จากแผนแม่บทสู่วิสาหกิจชุมชน*. กรุงเทพฯ : พลังปัญญา.
- อติศ ไชยศิริรินทร์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อมรรัตน์ ศรีวิเศษ. (2565). *แผนการนิเทศ*. สุรินทร์ : หน่วยงานนิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.
- Ahmed, P.K., Lim, K.K. and Loh, A.Y.E. (2002). *Learning Through Knowledge Management*. Oxford, England : Butterworth-Heinemann.
- Avenell, K. (2007). Common themes on learning communities. *The Australian Educational Leader*, 29(1), 46-47.
- Belinda, G. and Nick, H. (2022). Professional Learning in Clinical Supervision: Highlighting Knowledge Work. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 405-417.
- Boyd, V. (1992). *School Context Bridge or Barrier to Change?*. Austin, Texas : Southwest Educational Development Laboratory.
- Fatih, S. and Kebra, Y. (2021). Relationship between Enabling School Structure, Teachers' Social Network Intentions and Professional Learning Community. *Research in Pedagogy*, 11(1), 17-29.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Gordon, J.R. (1990). *Management and Organizational Behavior*. Needham Heights, MA : Allyn and Bacon.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Hord, S.M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. [online]. Available from : <http://www.sedl.org/siss/plccredit.html>. [accessed 1 May 2022].
- Hoy, W.K. and Cecil, G.M. (2001). *Education Administration: Theory, Research and Practice*. 6th ed. Boston : McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Martin, M. (2011). *Professional Learning Communities in Contemporary Issues in Learning and Teaching*. London : SAGE.
- Melton, T.N. and Deutsch, N.L. (2020). Putting Parental Supervision into Context: Taking an Assets-Based Approach in Examining the Role of Parental Supervision During Adolescence. *Youth and Society*, 54(3), 442-461.

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

Mintzberg, H. and Quinn, J.B. (1996). *The Strategy Process: Concepts, Contexts, Cases*. 3rd ed. New York : Prentice Hall.

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

Preast, J.L. and Burns, M.K. (2019). Effects of Consultation on Professional Learning Communities. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 29(2), 206-236.

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

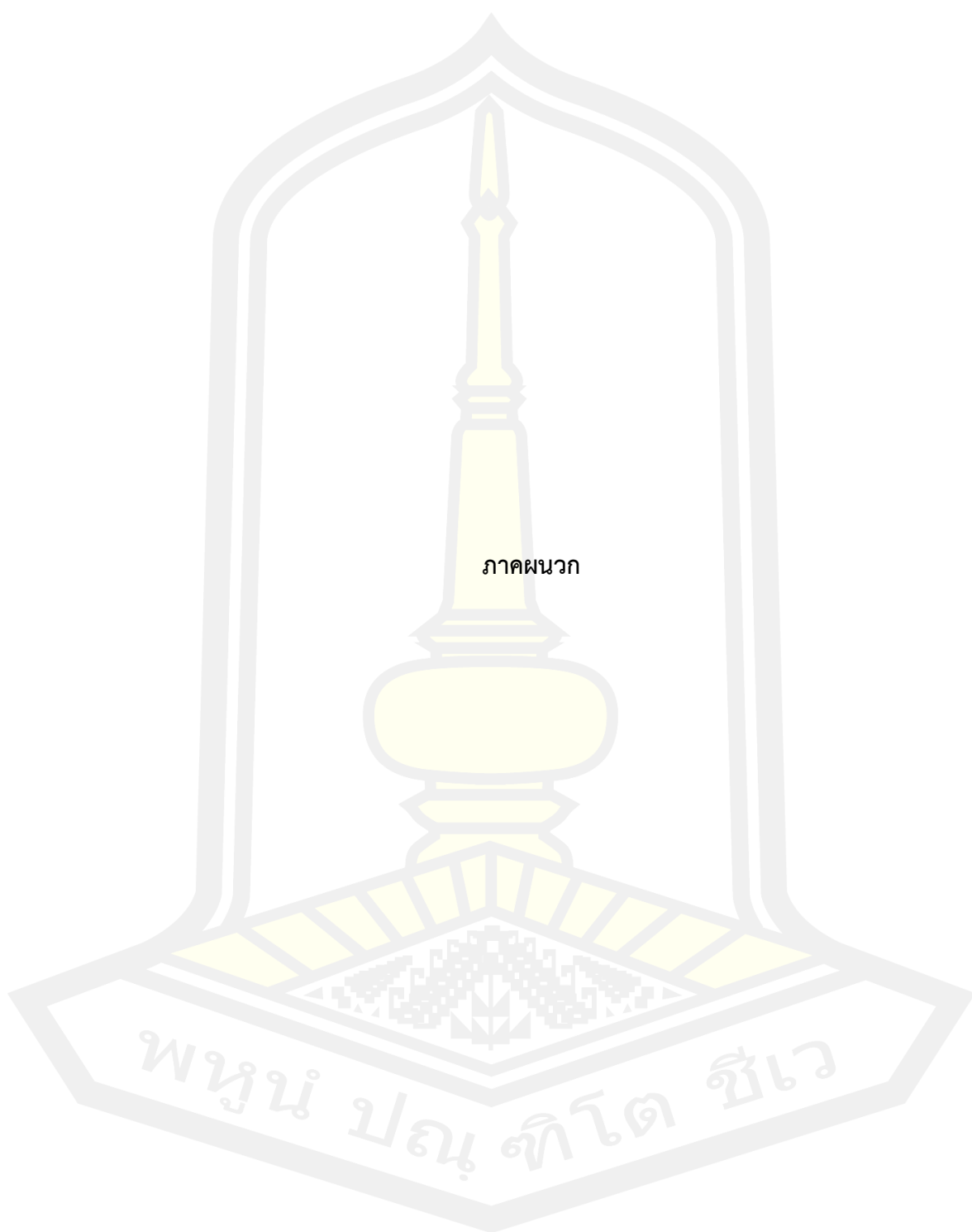
Sergiovanni, T.J. (1998). Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness. *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37-46.

Spears, H. (1967). *Improving the Supervisor of Instruction*. New Jersey : Prentice-Hall.

Stoner, A.F. and Wankel, C. (1986). *Management*. 3rd ed. New Delhi : Prentice-Hill.

Tilahun, B. (2002). The Kind of School Supervision Need in Developing Countries Case Study Ethiopiar. *Dissertation Abstracts International*, 45(5), 2168-A.







ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

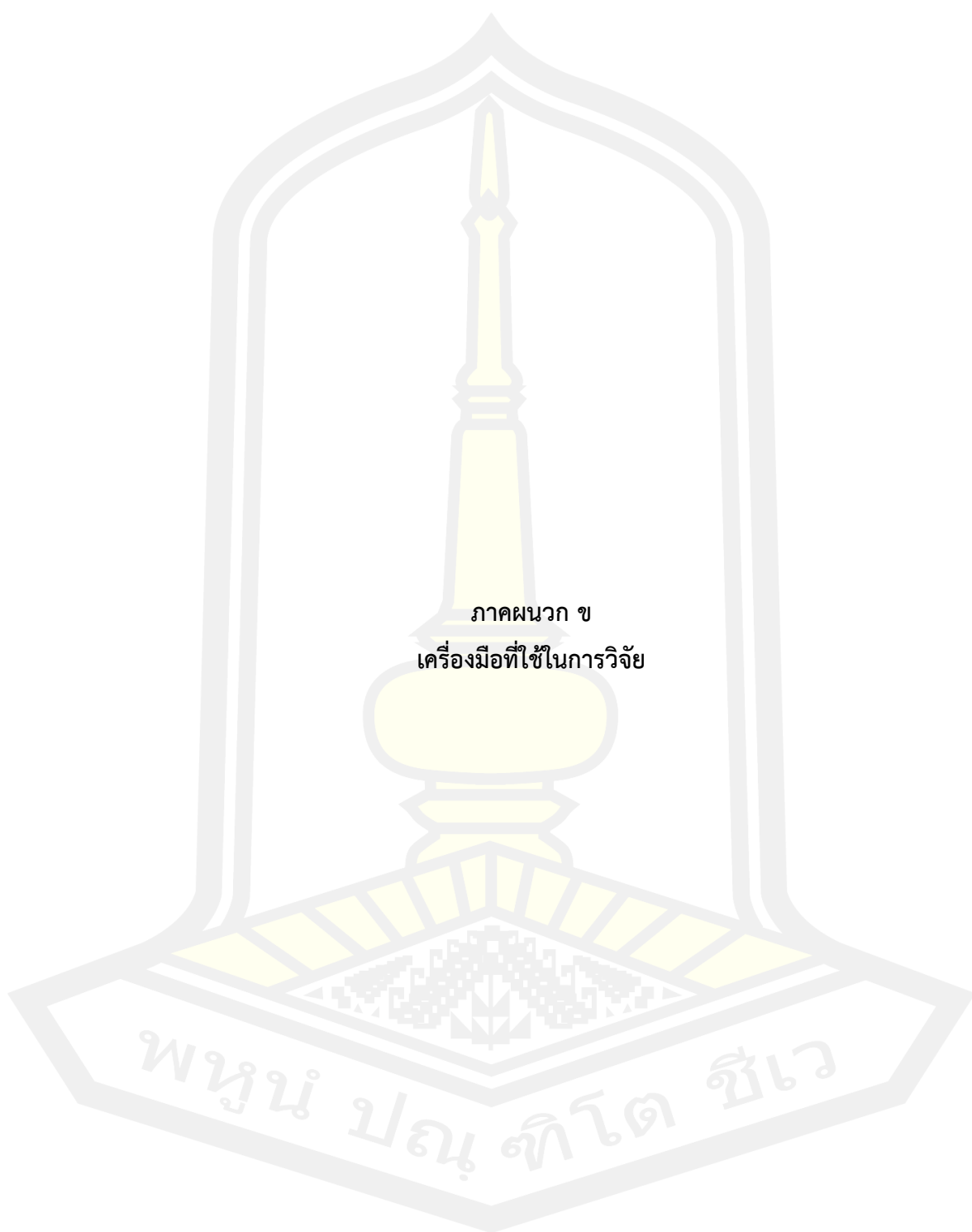
พูน ปณ จิต ชีวะ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผอ.ปราณี นามสว่าง คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขาวโคง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
2. ผอ.ศิริกาญจนา ประทุมทอง คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านลุ่มปราง อำเภอนาทม จังหวัดสุรินทร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. ดร.ณัฐชยาธิ์ บุญสด คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการศึกษา
4. ครูจุฬารัตน์ ตีมาก คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านศรีณรงค์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน
5. ครูกิตติยาภรณ์ สุปะทัง คุณวุฒิ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสำโรง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

1. นายพรพล จำปาลี คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทย์ฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
2. ดร.เพ็ชรา พรหมดวง คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา
3. ผอ.ภัทรพล บุญอึ้ง คุณวุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านศรีณรงค์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา
4. ดร.ณัฐชยชัย บุญสด คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทย์ฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกรนิเทศการศึกษา
5. ดร.กฤษพิสิษฐ์ คงนุรัตน์ คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒน การศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทย์ฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา



ฉบับที่.....

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์
แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
(สำหรับการวิจัย)

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
 2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
 3. ผู้ศึกษาค้นคว้าใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ สำหรับใช้หาข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน แต่ประการใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านด้วยดี
 จึ่งขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวอิศรารัตน์ หัตถมา

นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / หน้าข้อความที่ตรงต่อสถานภาพของท่านลงในช่อง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน
4. ประสบการณ์การทำงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี
☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยใช้องค์ประกอบการดำเนินงาน นิเทศภายในโรงเรียนองค์ประกอบ 5 ดังนี้ 1) ข้อมูลและสารสนเทศ 2) การวางแผนนิเทศอย่างมี ยุทธศาสตร์ 3) การจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน 4) การติดตาม และ 5) การเผยแพร่และ ขยายผล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งตรงกับระดับปฏิบัติตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พหุ ประถมศึกษา

[illegible]

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาข้อมูลในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best practices) ทางด้านการนิเทศการศึกษา
2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการจัดทำแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
3. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์
4. แบบสัมภาษณ์นี้ มุ่งเน้นผลประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้ข้อมูลแต่อย่างใด
5. ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

นางสาวธิดารัตน์ หัตถมา

นิสิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิต ชีวะ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
3. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี ขนาดของสถานศึกษา.....
4. สถานที่ทำการสัมภาษณ์
5. วัน เดือน ปี ที่ทำการสัมภาษณ์เวลา.....
6. ผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 : รายการสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษา ควรมีวิธีการการปฏิบัติอย่างไรบ้าง

1. ท่านมีวิธีการในการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร

2. ท่านมีวิธีการในการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้วางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ในการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร

3. ท่านมีวิธีการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการติดตามผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีวิธีการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร

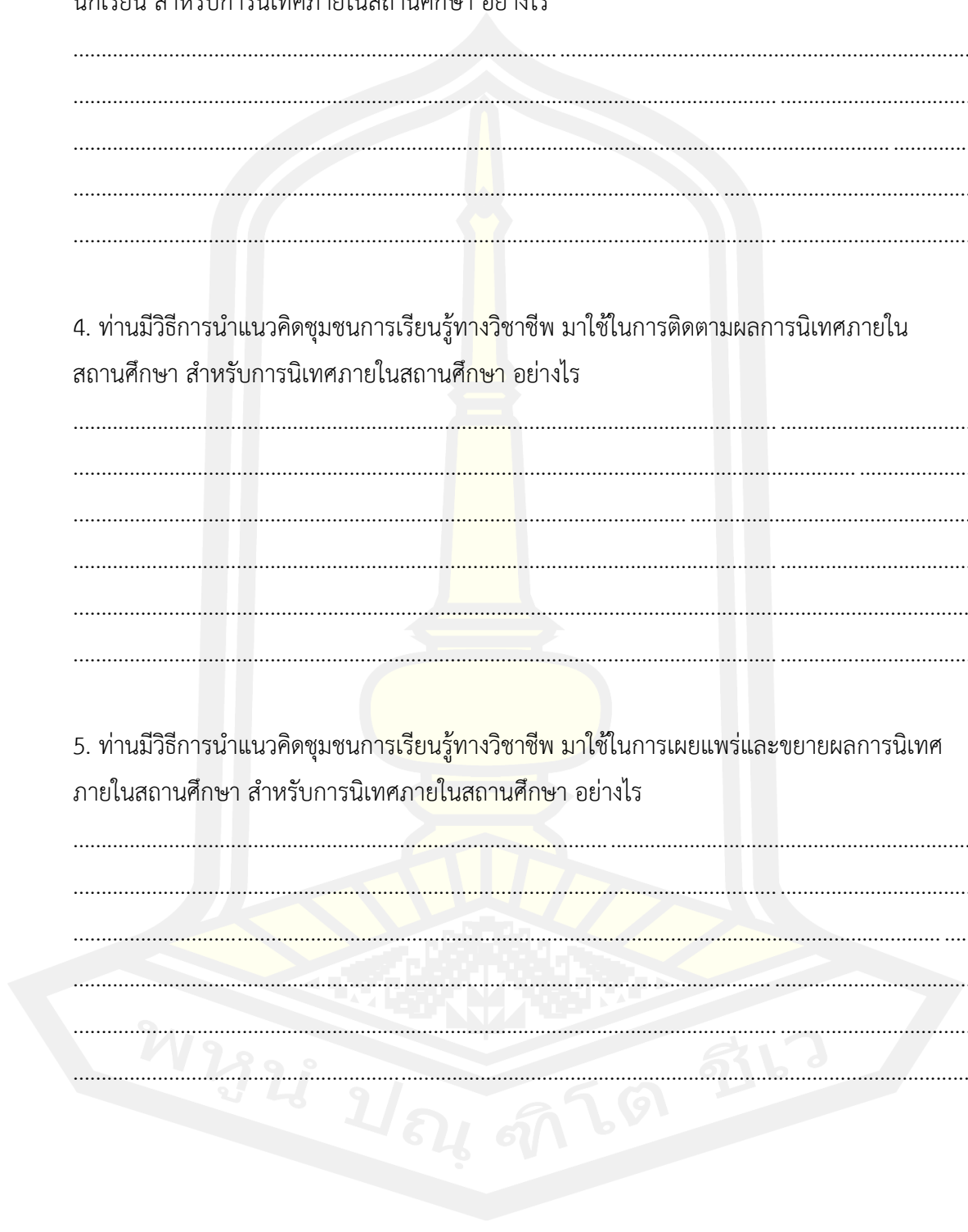
.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายใน สถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง เพื่อใช้ในการประเมินแนวทางการพัฒนาว่าร่างแนวทางที่ได้จัดทำขึ้น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับใด

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามคำชี้แจงดังต่อไปนี้

1. โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อให้ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ว่าอยู่ในระดับใด

2. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้แต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียดสำหรับความหมายในช่องการตอบแต่ละช่องดังนี้

5 หมายความว่า มีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายความว่า มีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้มาก

3 หมายความว่า มีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายความว่า มีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้น้อย

1 หมายความว่า มีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้น้อยที่สุด

3. หากเห็นว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมแนวทางให้มีความชัดเจนขึ้น กรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมแนบท้ายแบบประเมินนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวธิดารัตน์ หัตถมา

นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รายการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา
โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	หลักการ										
2	จุดมุ่งหมาย										
3	แนวทางการพัฒนา										
4	กลไกการดำเนินงาน										
5	เงื่อนไขความสำเร็จ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....





ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา
แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

การนิเทศภายในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ผล
	คน ที่	คน ที่	คน ที่	คน ที่	คน ที่				
	1	2	3	4	5				
1. ข้อมูลและสารสนเทศ									
1.1 สถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	0.56	ใช้ได้
1.2 สถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาความต้องการ และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	0.71	ใช้ได้
1.3 สถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้านต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1	0.62	ใช้ได้
1.4 สถานศึกษาสำรวจและประเมินความต้องการของครู โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	0.68	ใช้ได้
1.5 สถานศึกษาสร้างเครือข่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	5	1	0.70	ใช้ได้
2. การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์									
2.1 สถานศึกษากำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	1	1	1	1	1	5	1	0.71	ใช้ได้
2.2 สถานศึกษากำหนดประเด็นการนิเทศ กรอบระยะเวลา วิธีการนิเทศ และเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	0.69	ใช้ได้
2.3 สถานศึกษาจัดทำแผนนิเทศที่มีคุณภาพจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	0.64	ใช้ได้

การนิเทศภายในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ผล
	คน ที่	คน ที่	คน ที่	คน ที่	คน ที่				
	1	2	3	4	5				
2.4 สถานศึกษาประชุมเตรียมการนิเทศและจัดตั้ง คณะนิเทศจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและ หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	0.68	ใช้ได้
2.5 เลือกแนวทาง วิธีการในการพัฒนาโดยการมีส่วน ร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1	0.66	ใช้ได้
2.6 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมตามความชอบ	1	1	1	1	1	5	1	0.72	ใช้ได้
2.7 มีส่วนร่วมในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	0.74	ใช้ได้
3. การจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน									
3.1 กำหนดแนวทางในการจัดระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและ การจัดการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1	0.76	ใช้ได้
3.2 สถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองของ นักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	0.68	ใช้ได้
3.3 นักเรียนกำหนดเป้าหมายการฝึกปฏิบัติจนค้นพบ ความถนัดและวิธีการของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	0.62	ใช้ได้
3.4 จัดให้มีทีมช่วยเหลือครูในการออกแบบและจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	1	1	1	1	1	5	1	0.69	ใช้ได้
3.5 ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและ การค้นพบความรู้	1	1	1	1	1	5	1	0.65	ใช้ได้
3.6 ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	0.63	ใช้ได้
3.7 ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้ แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1	0.58	ใช้ได้

การนิเทศภายในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ผล
	คน ที่	คน ที่	คน ที่	คน ที่	คน ที่				
	1	2	3	4	5				
3.8 สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	0.72	ใช้ได้
4. การติดตาม									
4.1 สถานศึกษาจัดทำแผนการนิเทศติดตามร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1	0.70	ใช้ได้
4.2 สถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการนำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการพัฒนาการระบบการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนานักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	0.69	ใช้ได้
4.3 สถานศึกษาแต่งตั้งคณะผู้นิเทศติดตามจากที่มีความรู้และประสบการณ์	1	1	1	1	1	5	1	0.64	ใช้ได้
4.4 สถานศึกษาดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	0.68	ใช้ได้
4.5 รายงานผลการนิเทศติดตาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	1	1	1	1	1	5	1	0.65	ใช้ได้
5. การเผยแพร่และขยายผล									
5.1 สถานศึกษาสะท้อน และสรุปผลการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1	0.67	ใช้ได้
5.2 สถานศึกษาสรุป รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา	1	1	1	1	1	5	1	0.63	ใช้ได้
5.3 มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงานจากคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	0.64	ใช้ได้
5.4 มีนำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่	1	1	1	1	1	5	1	0.67	ใช้ได้
5.5 รายงานผล เผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1	0.65	ใช้ได้

สรุป ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.56 – 0.76 และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษา
 วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

การนิเทศภายในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3	4	5			
1. ท่านมีวิธีการในการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ท่านมีวิธีการในการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้วางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ในการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ท่านมีวิธีการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. ท่านมีวิธีการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการติดตามผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. ท่านมีวิธีการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							1.00	ใช้ได้

สรุป ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวธิดารัตน์ หัตถมา
วันเกิด	วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 89/1 หมู่ที่ 4 ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านศรีณรงค์ ตำบลศรีณรงค์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32190
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านดงลาน (คุรุรัฐประชาสรรค์) จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2548 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2553 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2566 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิต ชีวะ