

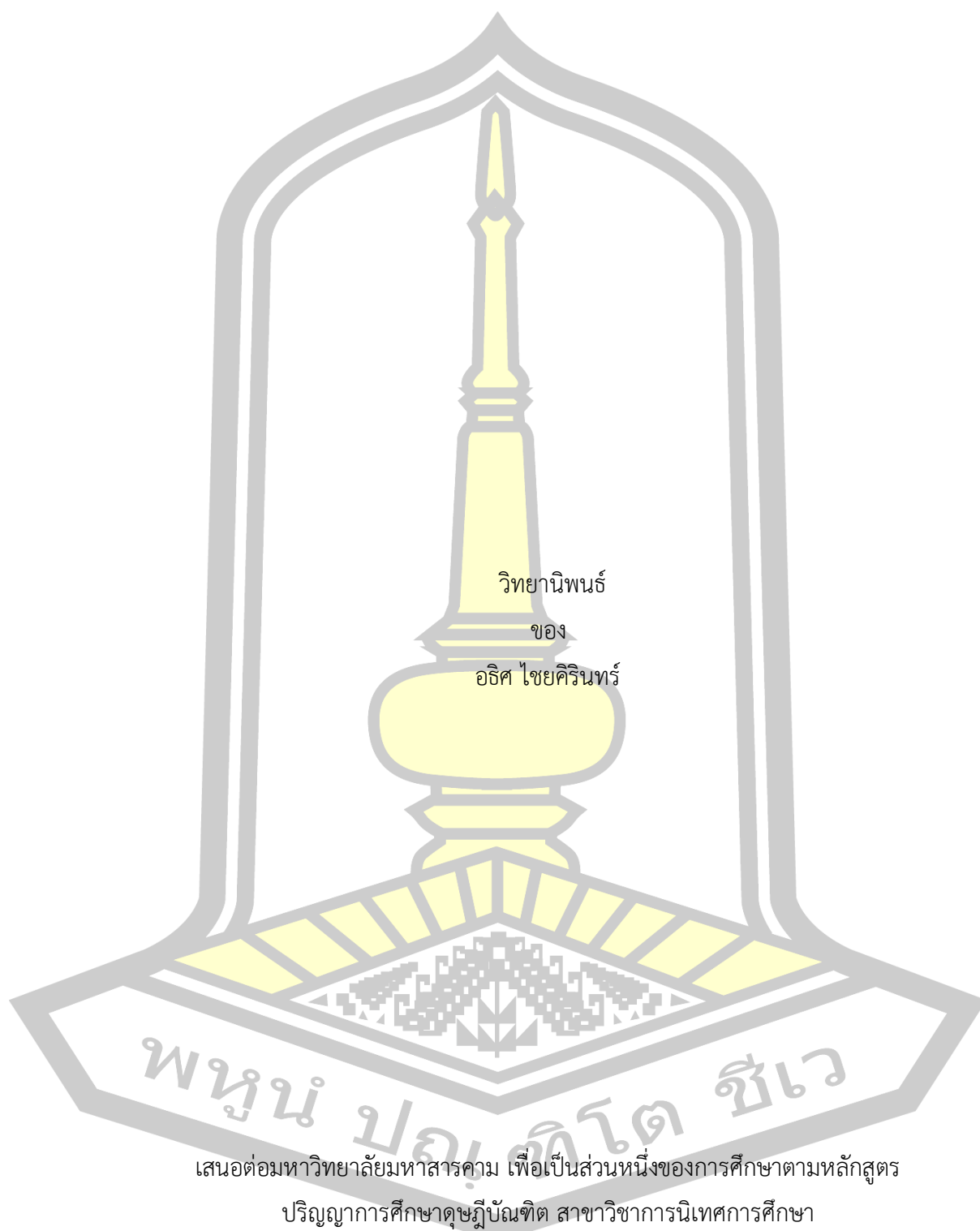
การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

วิทยานิพนธ์
ของ
อริศ ไชยศิริรินทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา
กรกฎาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา



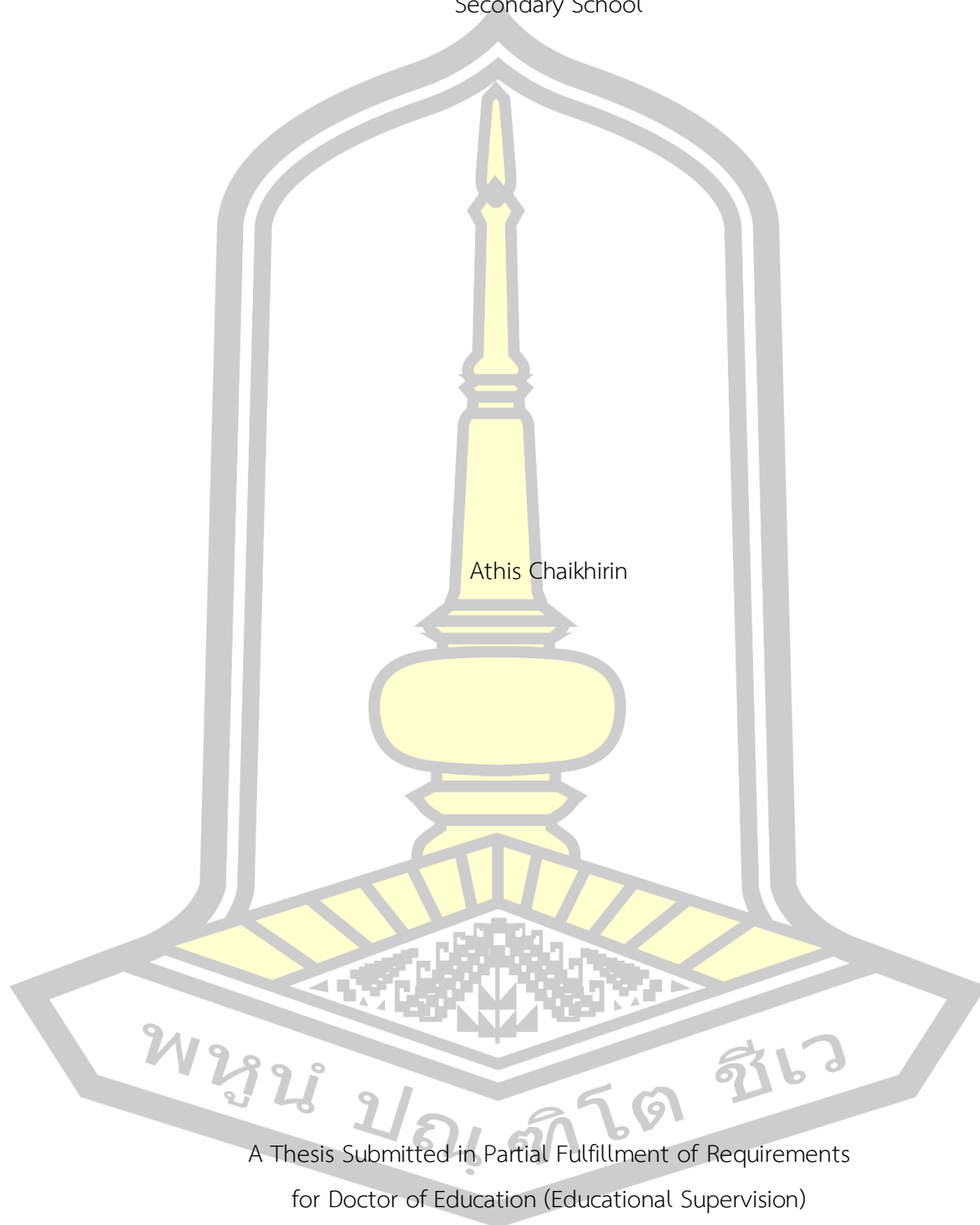
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา

กรกฎาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing Professional Learning Community-based Internal Supervision Model for
Secondary School



Athis Chaikhirin

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Doctor of Education (Educational Supervision)

July 2019

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายอริศ ไชยศิริรินทร์ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
นิเทศการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. บุญชม ศรีสะอาด)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. ธรินทร์ นามวรรณ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ศ. ดร. ชีระ รุญเจริญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ
โรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัย อธิศ ไชยศิริพันธ์

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. บุญชม ศรีสะอาด

ปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต **สาขาวิชา** การนิเทศการศึกษา

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยและพัฒนากำหนดการวิจัย 3 ระยะคือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในและการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในและการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 280 คน และระยะที่ 3 เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 38 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินการปฏิบัติงาน และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $PNI_{Modified}$ และสถิติทดสอบที (Paired t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

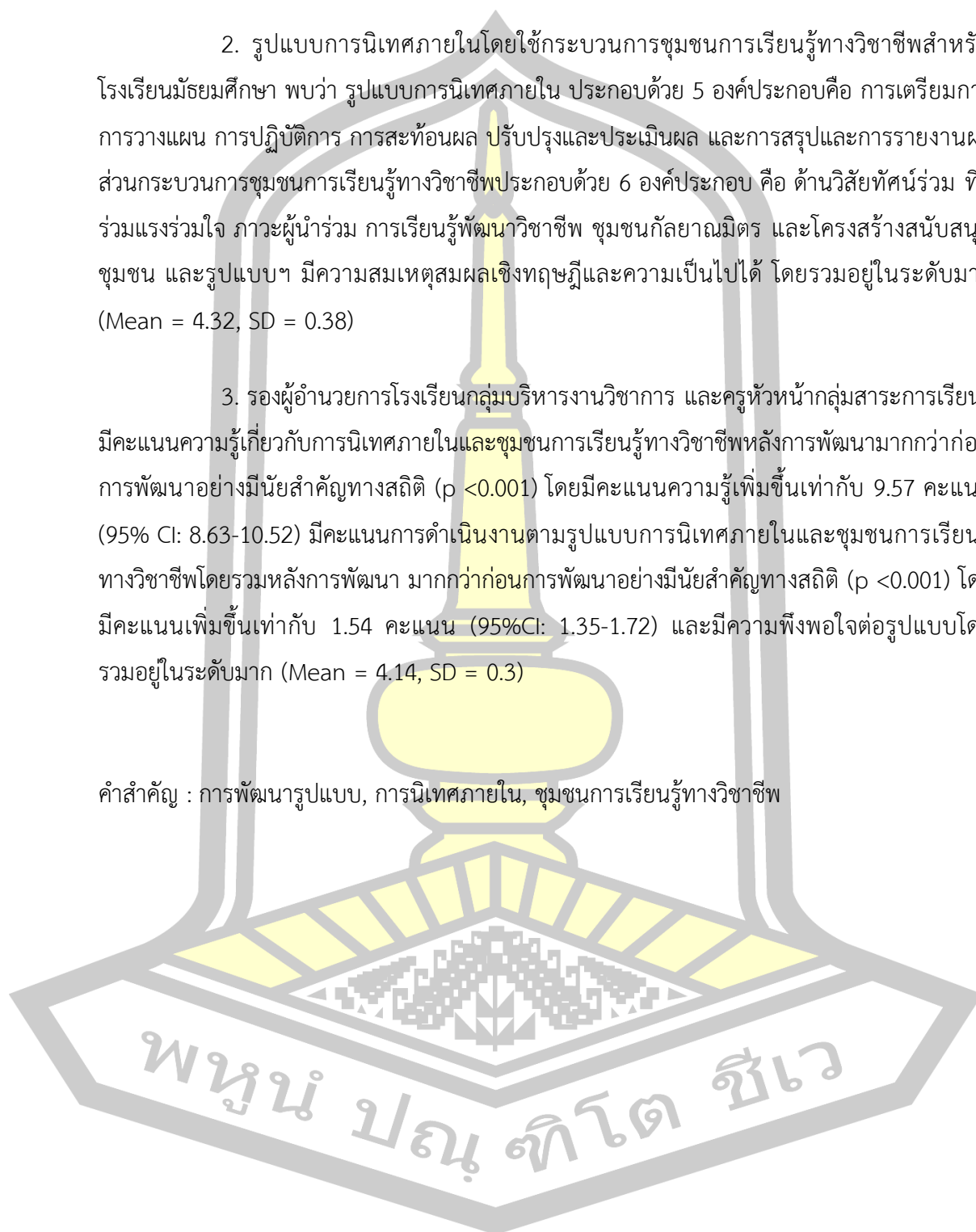
1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในและการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.68) และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89) เมื่อพิจารณาค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น พบว่า การนิเทศภายในด้านการวางแผนมีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด จากทั้งหมด 5 ด้าน และ 2) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.84) และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.95) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีดัชนีความต้องการจำเป็นมาก

ที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน

2. รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล และการสรุปและการรายงานผล ส่วนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชน และรูปแบบฯ มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.32, SD = 0.38)

3. รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนามากกว่าก่อน การพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีคะแนนความรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 9.57 คะแนน (95% CI: 8.63-10.52) มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.54 คะแนน (95% CI: 1.35-1.72) และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.14, SD = 0.3)

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, การนิเทศภายใน, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



TITLE	Developing Professional Learning Community-based Internal Supervision Model for Secondary School		
AUTHOR	Athis Chaikhirin		
ADVISORS	Associate Professor Boonchom Srisa-ard , Ed.D.		
DEGREE	Doctor of Education	MAJOR	Educational Supervision
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2019

ABSTRACT

This research aimed to develop and evaluate effectiveness of internal supervision model by using professional learning community processes for secondary schools. Research methodology as research and development the implementation of 3 stages of research were to study current and desirable states on internal supervision and professional learning community in secondary school; development of internal supervision model by using professional learning community-based for secondary school; and evaluation of effectiveness of internal supervision model by using a professional learning community for secondary schools. 280 of target groups on phase 1 were school administrator, teacher and educational personnel, and 38 of target groups on phase 3 were the deputy director of academic affairs, and head of learning group. The research instruments used were 5-point rating scale questionnaires, structured interview, performance assessment form and satisfaction assessment form were used for data collection. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, PNI_{Modified}, and paired t-test.

The findings were as follows:

- 1) The study current and desirable states on internal supervision and professional learning community in secondary school, 1) overall, the current state was at a high level (Mean = 3.68) and the desirable state on the internal supervision in the secondary school was also at a high level (Mean = 3.89), respectively. When

considering the need index, it was found that the internal supervision on planning gained the need index with the highest level from all 5 aspects. 2) All in all, the current state was at a high level (Mean = 3.84) and the desirable state on professional learning community was also at a high level (M = 3.95), respectively. When considering the need index, it was found that the professional learning community was shared vision base with the highest level of the need index from all 6 aspects.

2) Internal supervision model by using the professional learning community process for secondary school, it were found that the internal supervision model consisted of 5 elements, namely: preparing; planning; implementing; reflecting, improving and evaluating; and concluding and reporting. In addition, the professional learning community consisted of 6 elements, namely; shared vision; collaborative teamwork; shared leadership; professional learning and development; caring community; and supportive structures. The model, on the whole, was theoretical reasonable and possible at a high level (Mean = 4.32, SD = 0.38)

3) Deputy directors of academic affairs and the heads of learning department gained higher knowledge score on internal supervision and professional learning communities than before with statistical significance ($p < 0.001$) that the score increased up to 9.57 (95% CI: 8.63-10.52). Implementing score based on internal supervision model and professional learning community, on the whole, were higher than before with statistical significant ($p < 0.001$) that the scores increased up to 1.54 points (95% CI: 1.35-1.72), as well as the satisfaction score was overall at a high level (Mean = 4.14, SD = 0.3)

Keyword : Development of Model, Professional learning Community, Internal Supervision

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ กรรมการสอบ และศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ กรรมการสอบ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) ที่ให้ความเมตตาตรวจสอบแก้ไข แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหมงคล ดร.ปริดา ลำมะนา ดร.อนงค์ พิษสิงห์ ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ ดร.โณทัย อุดมบุญญานุภาพ ดร.สมหวัง พันธะลี และ ดร.สัมภาษณ์ คำผุย ที่ให้ความเมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมบัติ รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมประสงค์ เสนารัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ดร.โณทัย อุดมบุญญานุภาพ ดร.สมหวัง พันธะลี ดร.นิคม ชมภูหลง และ ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ ที่ให้ความเมตตาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ขอขอบพระคุณ ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ นายโกศล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ทุกท่าน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษาพิเศษและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ทุกคนที่ให้ความอนุเคราะห์และร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่ง

ขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ทุกคน ที่ให้ความร่วมมือด้วยดีในการให้ข้อมูลตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการร่วมวิจัยในครั้งนี้ ที่ร่วมวิจัยเป็นสนามทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากระบวนการภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานขับเคลื่อนที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนการวิจัยอย่างดียิ่ง

ท้ายที่สุดบุคคลที่เป็นรากฐานสำคัญของชีวิตผู้วิจัย ไม่ว่าจะเป็นบุพการีผู้ให้กำเนิดญาติมิตร คณะครูอาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกแขนงตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับคุุณภัณฑิต ขอขอบคุณนางสุกัญญา ไชยศิริรินทร์ ผู้เป็นภรรยาและลูก ๆ ทุกคน ที่คอยส่งเสริมและเป็นกำลังใจสำคัญ ขอขอบคุณเพื่อนฝูงทุกท่านทุกฝ่าย ทั้งเพื่อนร่วมชั้นเพื่อนร่วมงานและมิตรสหายทั้งหลายที่คอยเป็นกำลังใจให้แก่นั่นเสมอมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพประกอบ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
คำอธิบายรูปแบบ.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา.....	15
หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน.....	27
แนวคิดทฤษฎีชุมชนเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	51
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	77

งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายใน	77
งานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	82
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	87
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครู และบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา	89
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา	96
ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา	98
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง	103
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104
สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษา	104
การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษา	174
การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา	189
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	195
ความมุ่งหมายของการวิจัย	195
สรุปผล	196
อภิปรายผล	197
ข้อเสนอแนะ	206
บรรณานุกรม	208
ภาคผนวก	222
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	223

ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย	263
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	274
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบฯ	276
ภาคผนวก จ ตัวอย่างคู่มือการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	278
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างภาพประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ	280
ประวัติผู้เขียน.....	286



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยอนามัย (Hygiene).....	25
ตาราง 2 หมวดหมู่กิจกรรมการนิเทศการศึกษา	42
ตาราง 3 วิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายใน.....	48
ตาราง 4 ผลการสังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดการนิเทศการศึกษาของผู้วิจัย.....	50
ตาราง 5 วิเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....	62
ตาราง 6 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน	110
ตาราง 7 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการเตรียมการ.....	111
ตาราง 8 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน	113
ตาราง 9 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวางแผน.....	113
ตาราง 10 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน	116
ตาราง 11 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการปฏิบัติการ	116
ตาราง 12 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน	119
ตาราง 13 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการสะท้อนผล ปรับปรุง และ ประเมินผล	119
ตาราง 14 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน	122
ตาราง 15 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการสรุปและการรายงานผล	122

ตาราง 16	สรุปองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	123
ตาราง 17	ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน	125
ตาราง 18	ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลวิสัยทัศน์ร่วม	126
ตาราง 19	ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน	128
ตาราง 20	ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลที่มาร่วมแรงร่วมใจ	128
ตาราง 21	ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน	131
ตาราง 22	ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลภาวะผู้นำร่วม	131
ตาราง 23	ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน	133
ตาราง 24	ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการเรียนรู้พัฒนางานวิชาชีพ	134
ตาราง 25	ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน	136
ตาราง 26	ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลชุมชนกัลยาณมิตร	136
ตาราง 27	ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน	139
ตาราง 28	ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	139
ตาราง 29	สรุปองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	140
ตาราง 30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นรายด้าน	144
ตาราง 31	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นรายด้าน	145

ตาราง 32 จำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะทางประชากร	145
ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวม และเป็นรายข้อ	146
ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนโดยรวมและเป็น รายข้อ.....	152
ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีต่อโดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน เป็นรายด้าน.....	159
ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นรายด้าน.....	160
ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	160
ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนโดยรวมและเป็นราย ข้อ	167
ตาราง 39 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายใน สถานศึกษา	179
ตาราง 40 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการ ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	180
ตาราง 41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	186
ตาราง 42 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้.....	189
ตาราง 43 การเปรียบเทียบคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	190

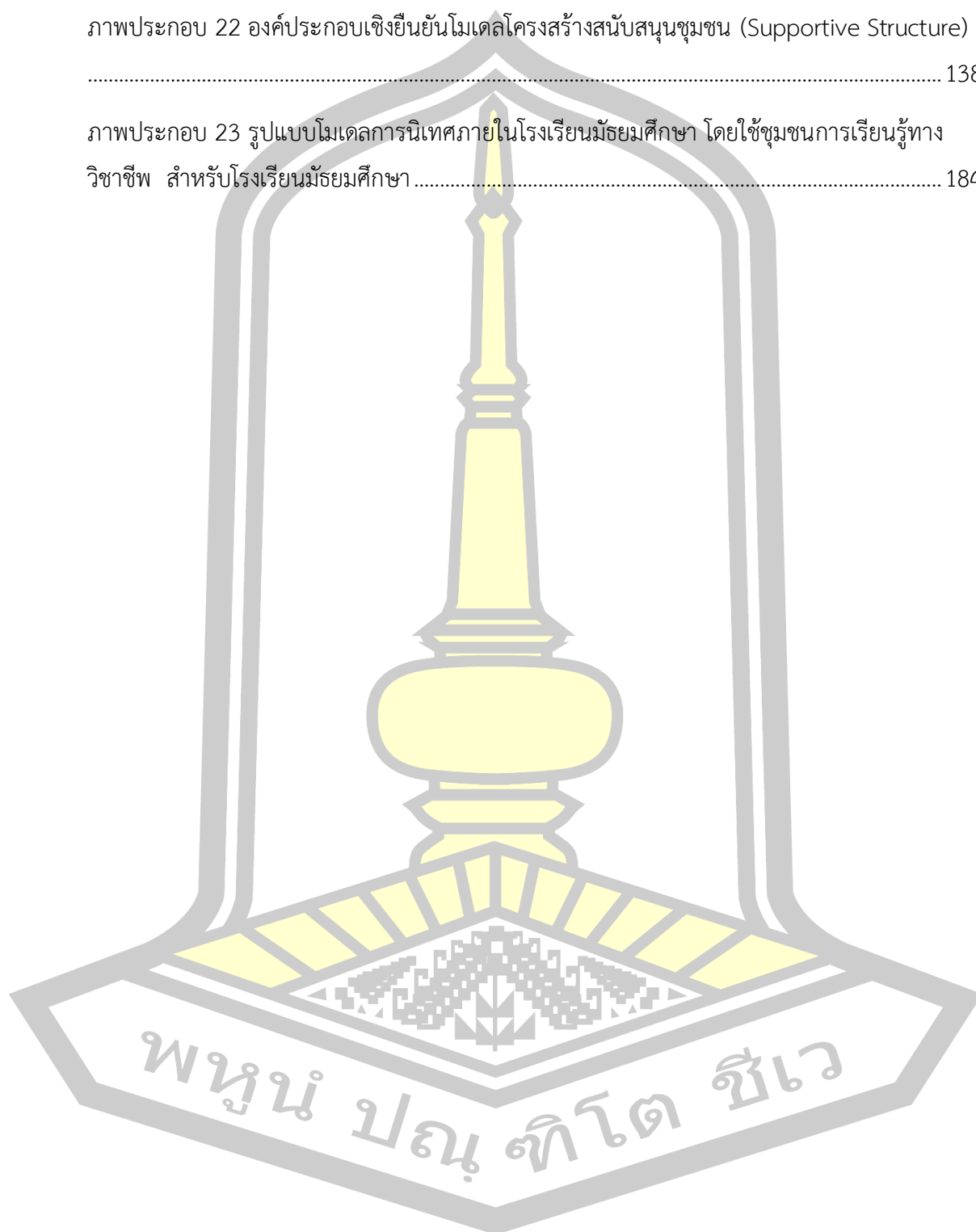
ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในและ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้.....	192
ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นฐาน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	264
ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสำรวจสภาพปัจจุบัน ในการใช้ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียน	267
ตาราง 47 ค่าความยากง่ายรายข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (KR ₂₀) ของ แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา	270
ตาราง 48 ดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา	272



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย	13
ภาพประกอบ 2 ภาพจำลองกระบวนการนิเทศ	13
ภาพประกอบ 3 กระบวนการนิเทศการศึกษาของสังกัด อุทรานันท์	22
ภาพประกอบ 4 กระบวนการ PDCA ของเดิมมี	24
ภาพประกอบ 5 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	26
ภาพประกอบ 6 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน	34
ภาพประกอบ 7 กระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ	34
ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการนิเทศภายในของกระทรวงศึกษาธิการ	37
ภาพประกอบ 9 กระบวนการนิเทศการสอนของแฮร์ริส	39
ภาพประกอบ 10 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	55
ภาพประกอบ 11 ระยะการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์/ผลที่คาดหวังในแต่ละระยะเกี่ยวกับการ พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา	88
ภาพประกอบ 12 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านการเตรียมการ	109
ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านการวางแผน	112
ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านการปฏิบัติการ	115
ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านการสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล	118
ภาพประกอบ 16 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านการสรุป และการรายงานผล	121
ภาพประกอบ 17 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลวิสัยทัศน์ร่วม	124
ภาพประกอบ 18 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลที่ร่วมแรงร่วมใจ	127
ภาพประกอบ 19 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลภาวะผู้นำร่วม	130
ภาพประกอบ 20 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ	132

ภาพประกอบ 21 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community).....	135
ภาพประกอบ 22 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)	138
ภาพประกอบ 23 รูปแบบโมเดลการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	184



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคม มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศแผนการศึกษาชาติแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคนอย่างรอบ ด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา 2) สร้างสังคมคุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้และ 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) จากการศึกษาวิจัย ภาพอนาคตการศึกษาไทย 10-20 ปี สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาพบว่าสังคมโลกในอนาคตที่ส่งผลต่อสังคมไทยจะเป็นสังคม 3 ลักษณะ คือ 1) สังคมแข่งขันที่ใช้ความรู้เป็นฐานของการพัฒนาและการแข่งขันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุค เศรษฐกิจ-สังคมฐานความรู้ 2) สังคมสิทธิมนุษยชนสิทธิมนุษยชนจะได้รับความสำคัญมากขึ้น ในสังคมไทยจากการบังคับใช้กฎหมายที่มีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้น และ 3) สังคมพอเพียงจากสภาวะ การแข่งขันและวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่จะต่อเนื่องในอนาคตทำให้สังคมไทยต้องหันมาให้ความสำคัญในเรื่องของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างจริงจังเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันของชีวิต และสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงกำหนดไว้ในหมวด 4 มาตราที่ 22-30 ในส่วนที่ เกี่ยวกับการบริหารจัดการ กำหนดไว้ในหมวดที่ 5 มาตราที่ 31-40 และการนิเทศภายในโดยเฉพาะ นั้น มีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตามการจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังได้กำหนดให้มีการนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้วย เพื่อให้ผู้บริหาร สถานศึกษาได้ตระหนัก เห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่าง เป็นรูปธรรมการนิเทศการศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครู ให้สามารถจัดกิจกรรมและ กระบวนการเรียนรู้ ให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตรได้

การนิเทศเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากร ในสถานศึกษา เพราะภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จำเป็นต้อง

อาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนดังจะเห็นได้ จากเหตุผลหลายประการ เช่น เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือและพัฒนางานให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และในหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันคือ พัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งจำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศ เพื่อจะได้ช่วยส่งเสริม สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน สถานศึกษาใดที่มี บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานและสามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้อย่างเต็มที่ก็จะมี โอกาสประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ได้มาตรฐานตามความคาดหวังของสังคมได้ การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยผ่านกระบวนการนิเทศศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สภาพปัจจุบันมีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถปฏิบัติภารกิจนิเทศการศึกษาได้ครบถ้วน เนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุนหลายด้าน เช่น ผู้นิเทศไม่มีความรู้ด้านการนิเทศ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญของงานนิเทศ ขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบ เนื่องจากจากนี้ในสภาพปัจจุบันสถานศึกษาบางแห่งมีบุคลากรส่วนหนึ่งที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน รู้จุดเด่นจุดด้อยได้ดีกว่าศึกษานิเทศก์ ดังนั้น ระบบการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม และควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสภาพการณ์เช่นนี้ ก็คือการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยเหตุผล คือ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่ง วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2530) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า “การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนน่าจะมีความสำคัญมากกว่า เพราะผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศเป็นผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาอยู่แล้วและมีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากกว่าผู้อื่นย่อมมองเห็นปัญหาและรู้ทางที่จะทำการนิเทศให้ได้ผลดีที่สุด” สอดคล้องกับชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551) ได้กล่าวว่า การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา ในปัจจุบันเป็นหน้าที่ของผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษาที่จะร่วมมือกับคณะผู้สอนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการทฤษฎี การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพผู้สอนและที่สำคัญต้องส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียน จากข้อคิดเห็นข้างต้นสรุปได้ว่าวิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวก็คือใช้การนิเทศภายในโรงเรียน ศึกษานิเทศก์จะเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุนในการติดตามการดำเนินงานของผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือทางด้าน

วิชาการที่สถานศึกษาขอความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น งานนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในฐานะหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการจัดการศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ร้อยรัดกัน ทำให้เกิดผลในทางการปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้น แต่การดำเนินงานที่ผ่านมายังประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อีกมาก เช่น “ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งละเลยการนิเทศภายในโรงเรียนโดยสิ้นเชิง สถานศึกษาบางแห่ง ไม่มีข้อมูลการนิเทศภายในเลยและบางแห่งไม่ได้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน” กรวีร์ เกษบรรจง (2556)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้เป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนผลกระทบที่เกิดขึ้น ก็คือ สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการนิเทศภายในโรงเรียน จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาภายนอก (สมศ.) จากผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ พบว่า การนิเทศการเรียนการสอนของสถานศึกษาเอกชนจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 48.64 รองลงมาคือ มากกว่าภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีจำนวนร้อยละ 25.45 และภาคเรียนละ 2 ครั้ง มีจำนวนร้อยละ 18.18 ตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ โรงเรียนขาดผู้เชี่ยวชาญการนิเทศ เพราะครูดีครูมีความสามารถจะขอลาออกไปสอบบรรจุเป็นครูโรงเรียนรัฐบาล ทำให้ต้องเปลี่ยนครูบ่อยมาก ขณะที่ครูใหม่ยังขาดประสบการณ์การสอนและการใช้สื่อ หรือหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าระดับหรือหัวหน้าชั้นมีภาระงานมาก จึงไม่มีเวลาในการนิเทศให้ทั่วถึง ประกอบกับผู้บริหารบางคนต้องออกไปเป็นวิทยากรภายนอก โรงเรียนบ่อยครั้งจึงไม่มีเวลาในการบริหารและนิเทศภายใน ในขณะที่บางโรงเรียนที่มีบุคลากรเพียงพอจะมีการนิเทศภายในบ่อยครั้งมาก บางโรงเรียนมีการนิเทศภายในมากถึงปีละ 5 ครั้ง ทั้งนี้โรงเรียนที่มีปัญหาได้เสนอวิธีการแก้ไขโดยให้มีการนิเทศครูใหม่บ่อยครั้งอย่างใกล้ชิด และขอให้โรงเรียนควรมีการนิเทศภายในโดยหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าระดับและรายงานให้ผู้บริหารรับทราบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยการติดตามผลการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาเอกชนพบว่า สถานศึกษาประเภทสามัญศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามากที่สุดคือ ภาระงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีมากจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทุกงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี และต้องการการนิเทศจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นระยะ ๆ หรือระหว่างสถานศึกษาด้วยกัน

นอกจากนั้นยังพบว่า ปัญหาของการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือแม้แต่โรงเรียนทุกระดับและทุกสังกัด คือส่วนใหญ่ยังขาดการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบและจริงจัง ทั้งจากภายในและภายนอก เนื่องจากสาเหตุปัจจัยหลายอย่าง ดังเก็จนก เอื้อวงศ์ (2555) ที่มองว่า สภาพปัญหาของการนิเทศ ได้แก่ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะการนิเทศ ผู้บริหารไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ ครูมีทัศนคติทางลบต่อการนิเทศ ขาดการเตรียมความพร้อม ไม่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็น ไม่ดำเนินการตามแผน และขาดการประเมินผลและนำผลการนิเทศไปใช้ประโยชน์ เช่นเดียวกับผลการนิเทศงานประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ออกไปนิเทศติดตามตามโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัด ข้อมูลจากการสอบถามเชิงลึกกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนจากการอ่านรายงานการประเมินตนเองประจำปีของโรงเรียน (Self-Assessment Report-SAR) พบว่า ปัญหาด้านการนิเทศภายในของแทบทุกโรงเรียนมีสภาพที่ไม่แตกต่างจากดังที่กล่าวมาข้างต้น และที่น่าเป็นห่วงมีหลายโรงเรียนบอกว่าไม่เคยมีการนิเทศภายในที่เป็นกิจจะลักษณะหรือเป็นระบบที่ถูกต้อง เป็นเพียงการสร้างหลักฐานไว้ให้คณะกรรมการตรวจประเมินประกันคุณภาพทั้งภายในภายนอกได้ดูเท่านั้น รวมถึงแนวโน้มของการนิเทศในอนาคต เป็นการนิเทศที่ใช้รูปแบบไม่ซ้ำและนิเทศ แบบร่วมมือการนิเทศทางไกล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการประยุกต์การจัดการความรู้และการพัฒนา เครือข่ายการนิเทศโดยผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้เอื้ออำนวย ผู้ประเมิน ผู้เสริมกำลังใจและผู้สอนแนะหรือเป็นที่เลี้ยงให้กับครู เป็นการนิเทศภายในที่พึ่งพาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถของคนที่อยู่ร่วมมือกัน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดีจึงจะประสบความสำเร็จ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญ กล่าวคือ เป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ หลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาของแต่ละประเทศ หรือช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นปัจจัยและเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครู นักการศึกษา โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสิงคโปร์ (DuFour, Eakey and Many, 2006) ที่ได้นำกลยุทธ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนดำเนินการจนเกิดผลที่น่าพึงพอใจ ทั้งนี้รวมถึงประเทศไทยที่มีการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายคลึงกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เช่น ชุมชนการเรียนรู้ของสถาบันอาศรมศิลป์ และโรงเรียนรุ่งอรุณ (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) และโครงการ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์ (มสส.) ที่พัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555) เป็นต้น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นจุดเด่นของการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาระบบการนิเทศภายใน

และกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการที่กำลังผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนของครู โดยนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน เป็นรูปแบบการนิเทศภายในที่ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน น่าจะเป็นการตอบโจทย์ความต้องการของโรงเรียนได้ดี เนื่องจากกระบวนการนี้เป็นการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายในโรงเรียนได้มาตั้งวงเสวนา เปิดประเด็น วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของโรงเรียนของตนเองอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา จนนำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ของโรงเรียนร่วมกัน เกิดชุมชนที่สร้างผู้นำร่วม ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วระดมความคิดหาทางแก้ไขปัญหาคือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ผลจากการร่วมคิดร่วมทำของบุคลากรทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนชุมชนและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ ย่อมจะเป็นการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวิธีการเข้าสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ร่วมกันอย่างชัดเจนอยู่แล้ว จึงน่าจะเป็นรูปแบบการนิเทศภายในที่ดีและแก้ปัญหาด้านการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ด้วยเหตุผลตามที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขึ้น เพื่อเป็นฐานขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ผู้วิจัยเป็นศึกษานิเทศก์ดูแลรับผิดชอบอยู่ มีความมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร และการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นตัวจักรขับเคลื่อนการทำงานของโรงเรียน ด้วยเชื่อว่าหากโรงเรียนได้ยึดถือและปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจนเป็นกิจวัตรแล้ว จะเกิดเป็นพลวัตรที่ต่อเนื่องและยั่งยืนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ในลำดับต่อไป

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นศึกษานิเทศก์จึงมีความต้องการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อจะส่งผลให้เกิดการช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูหารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อทราบสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาและใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาปรับปรุงด้านการนิเทศการสอนให้บรรลุประสิทธิผลและเป็นรูปธรรมในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาต่อไป

คำถามวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาควรเป็นอย่างไร
3. ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายใน ของครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการการนิเทศภายในให้ถูกต้องเหมาะสม และเป็นข้อมูลมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา การนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด
2. ได้แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดการนิเทศ การศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษานิเทศก์ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. ได้รูปแบบการนิเทศภายใน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เหมาะสมถือเป็นนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา

4. ได้คู่มือการนิเทศภายใน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ถือเป็นนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ตามประเด็นความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.1 ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาข้อมูลจาก 3 แหล่ง ได้แก่

1.1.1 ศึกษาเอกสารรายงานผลการประเมินตนเอง (Self - Assessment Report - SAR) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่รายงานมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาเอกสารด้านแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ

1.1.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ รับฟังการสะท้อนถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.1.3 สอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ที่อยากให้เกิดขึ้นในด้านการนิเทศภายในในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 มีจำนวนทั้งสิ้น 60 โรงเรียน

1.2.1 ประชุมสัมมนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ทุกโรง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 120 คน เพื่อมาประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในด้านการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.2.2 สอบถามความคิดเห็น

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ทุกโรง ซึ่งมีจำนวนผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 2,576 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลในการสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านการนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่เป้าหมาย จำนวน 35 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 35 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ จำนวน 70 คน ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ จำนวน 70 คน ครูผู้ช่วยและครูอัตราจ้าง จำนวน 70 คน รวมจำนวนทั้งหมด 280 คน ได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ โดยใช้ตารางอัตราส่วนของบุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้ 1) จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อยละ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 15–30% 2) จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักพัน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10–15% 3) จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักหมื่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 5–10 %

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาการออกแบบรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการนำผลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสอบถามจากผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 จากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างร่างรูปแบบ และร่างคู่มือการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา แล้วตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยการเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบรูปแบบโดยใช้แบบประเมิน

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการตรวจสอบร่างรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้การชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง คือ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน มีคุณสมบัติคือเป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีความรู้ระดับปริญญาเอก 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 3 คน มีคุณสมบัติคือ เป็นหรือเคยเป็นศึกษานิเทศก์ไม่น้อยกว่า 5 ปี

มีความรู้ระดับปริญญาเอก มีผลงานด้านการนิเทศการศึกษา หรือเป็นอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัย ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนทางวิชาชีพ จำนวน 3 คน มีคุณสมบัติคือ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สอนด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนทางวิชาชีพมา ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้ระดับปริญญาเอก และ 4) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 2 คน เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สอนด้านการวิจัยทางการศึกษามาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือผู้มีผลงาน ด้านการวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มากกว่า 10 เรื่อง มีความรู้ระดับปริญญาเอก

3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1.1 นำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ออกแบบไว้และผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปใช้ทดลอง (Try Out) กับโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 แห่ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรง และความเชื่อมั่น แล้วนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข

3.1.2 นำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปใช้ในสถานการณ์ ในห้วงที่ ดำเนินการใช้รูปแบบอยู่นั้น คณะผู้วิจัยจะประเมินผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาพร้อมปรับปรุงแก้ไขไปด้วยเป็นระยะ (Formative Assessment) และเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัยแล้วจึงจะประเมินด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านความสามารถในการปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัย และประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบโดยรวมหลังจากนำไปใช้ ในขั้นสรุป (Summative Assessment)

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้เป็น สนามวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษา ในขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้ และประเมินผลรูปแบบ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 4 โรงเรียน ได้มาโดยความสมัครใจ (Volunteer Sampling) เพื่อความสบายใจ และเต็มใจของผู้บริหารและผู้ร่วมวิจัย จะไม่เกิด ความรู้สึกถูกบังคับหรือขึ้นใจให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิดและการทำงาน ซึ่งผู้ร่วมวิจัยเข้าร่วม กิจกรรมการวิจัยตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย ผู้ร่วมวิจัย คือ ผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด กระบวนการวิจัย ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระ

การเรียนรู้ของ 4 โรงเรียน นำเอารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาไปทดลองใช้ แยกเป็น

1. ผู้วิจัยหลัก คือ ตัวผู้ทำวิจัย 1 คน
2. ผู้ร่วมวิจัย คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน รวมเป็น 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 9 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน เป็น 36 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 คน
3. ผู้สนับสนุน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่รับผิดชอบกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 รวมจำนวน 3 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ (Model) หมายถึง รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นฐานช่วยในการขับเคลื่อนขบวนการนิเทศภายในแบบผสมผสานบูรณาการกันไปตลอดแนว เพื่อให้เกิดความราบรื่นและมั่นคงในการปฏิบัติการนิเทศภายในของโรงเรียน ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในจะประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการดำเนินงาน 4) สารความรู้และสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 5) ระบบสังคม หลักการตอบสนองระบบสนับสนุนและเงื่อนไข ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน โดยผสมกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)
2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของผู้บริหาร ครู นักการศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” เพื่อ “ลดความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการของโรงเรียน มีการสร้างคุณค่าร่วม และ

วิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปจนถึงการเรียนรู้ร่วมกัน และร่วมกันนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดันโดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อยของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and development) 5) ชุมชน กัลยาณมิตร (Caring Community) และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

3. การนิเทศภายใน หรือการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ ด้านวิชาการของผู้บริหาร ร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาคุณภาพ การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการยกระดับคุณภาพ ของผู้เรียน จะส่งผลให้ครูและโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธา ของชุมชนและสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายในออกได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ขั้นการเตรียมการ (Preparing) 2) ขั้นการวางแผน (Planning) 3) ขั้นการปฏิบัติการ (Implementing) 4) ขั้นการสะท้อน ปรับปรุง และประเมินผล (Reflecting, Improving and Evaluating) 5) ขั้นการสรุป และรายงานผล (Concluding and Reporting)

4. คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษา หมายถึง คู่มือแนวทางการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้ผู้ร่วมนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไป ปฏิบัติ ในการนิเทศภายใน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ อันยังผลไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในลำดับต่อไป

5. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษา หมายถึง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพมาผสานในขั้นตอนการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็น 3 ขั้นตอน คือ การศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายใน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษา 2) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

6. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

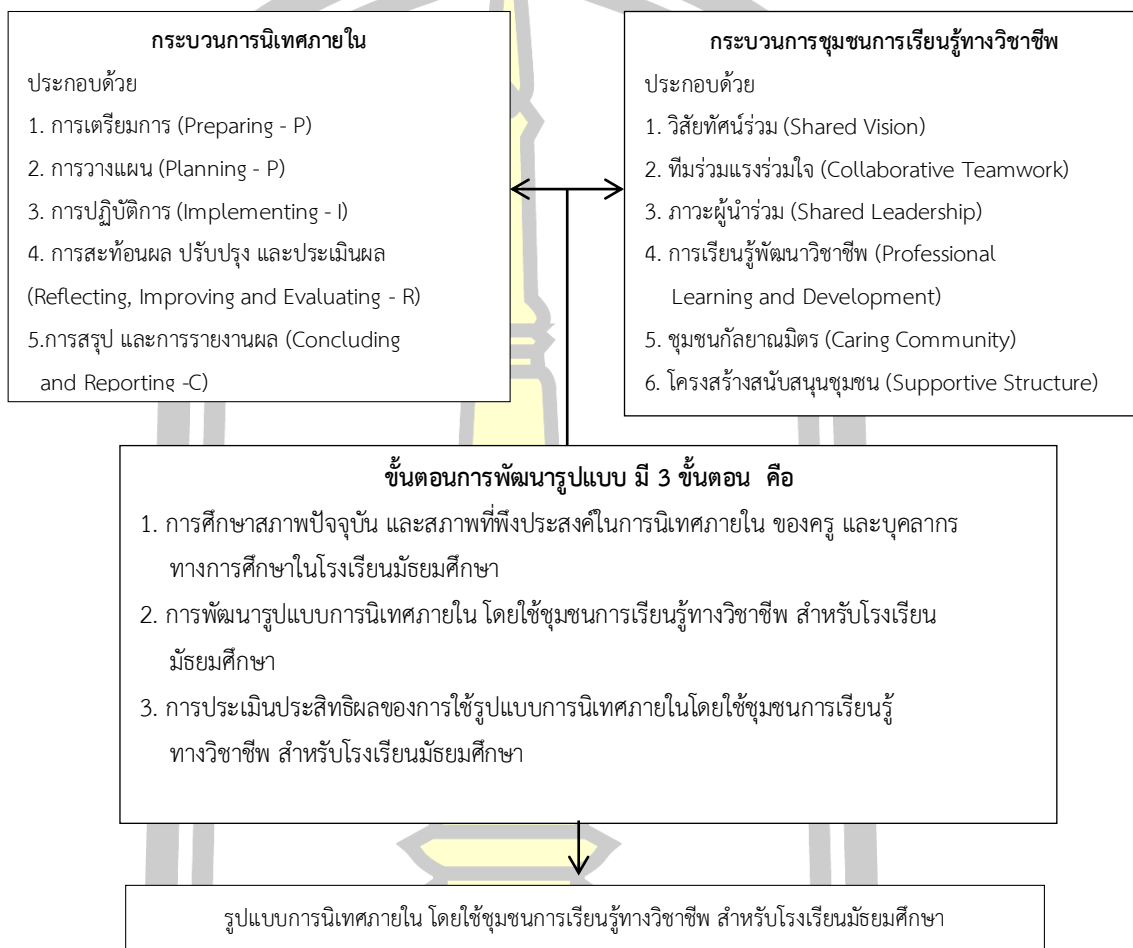
1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการนิเทศภายในของนักการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ดังนี้ สัจด์ อุทรานันท์ (2530), ชารี มณีสรี (2538), นิกร เพ็ญเวียง (2538), สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541), กรมวิชาการ (2543), สนั่น มีสัจธรรม (2543), กระทรวงศึกษาธิการ (2545), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) และรูปแบบการนิเทศภายในของนักการศึกษาต่างประเทศ Harris (1963), Harris (1975), Boyan and Copeland (1978), Goldhammer, Anderson and Krajewski (1980), Glickman (1985), Acheson and Gall (2003) ซึ่งผู้วิจัยสรุป สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในออกมาได้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเตรียมการ (Preparing-P) ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning-P) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการ (Implementing-I) ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล (Reflecting, Improving and Evaluating-R) และขั้นที่ 5 การสรุปและการรายงานผล (Concluding and Reporting-C)

2. แนวคิดเกี่ยวกับ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ของนักการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของสุรพล ธรรมมรดี และคณะ (2553), วิจารย์พานิช (2554), เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556), วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2556), ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2557), Sergiovanni (1994), Louis and Kruse (1995), Hord (1997), Fullan (1999), Hargreaves (2003), Schmoker (2004), DuFour (2006), Hord, Roussin and Sommers (2009), Martin (2011), Annenberg Institute for School Reform (2013)

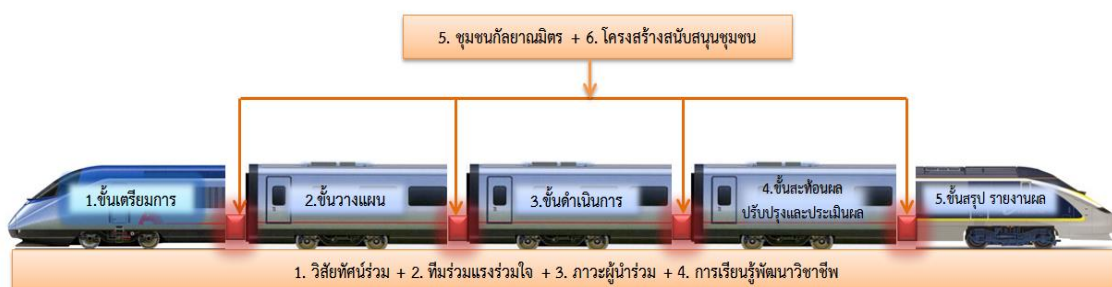
ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และสรุปเป็นองค์ประกอบของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออกมาได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบของดิเรก วรรณเศียร (2545), สมาน อัสวภูมิ (2545), วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547), บุญชม ศรีสะอาด (2549) และแนวคิดของนักการศึกษาต่างประเทศ (Willer, 1967 ; Brown and Moberg, 1980 ; Mescon, Albert and Khedourri, 1985 ; Keeves, 1988 ; Guskey, 2000) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครู

และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) การประเมินประสิทธิผลของการใช้
รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย



ภาพประกอบ 2 ภาพจำลองกระบวนการนิเทศ

คำอธิบายรูปแบบ

ภาพจำลองรูปแบบกระบวนการ การนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษานี้ เปรียบเหมือนการเดินทางของรถไฟ ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญที่จะทำให้มีความมั่นคงและสมบูรณ์ในการเดินทางไปสู่จุดหมายอย่างปลอดภัยและยั่งยืนได้นั้น จะต้องประกอบด้วยสองส่วน คือ 1) ตัวขบวนรถไฟเปรียบได้กับรูปแบบการนิเทศภายในซึ่งต้องดำเนินการอย่างมีลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกัน กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน (5 ตู้รถไฟ) เป็นตัวบรรจุมิติในการดำเนินงานการนิเทศภายใน เหมือนสินค้าที่บรรจุทุกมาในแต่ละตู้ เพื่อจะนำไปส่งยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการ 2) ส่วนของตัวรางเพื่อรองรับการวิ่งของรถไฟให้มีความมั่นคงและตรงไปตามทิศทางที่ต้องการ เปรียบได้กับการนำกระบวนการ PLC มารองรับกระบวนการนิเทศภายในให้แข็งแกร่งมั่นคง ตัวรางทุกชั้นต้องเชื่อมประสานกันตลอดแนว นั่นก็คือทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในจะมีความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรองรับสอดประสาน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทุกคนในโรงเรียนต้องเล็งเห็นว่ามันเป็นสิ่งจำเป็น และมีคุณค่า ที่จะต้องร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติให้เกิดผล ทุกคนมีโอกาสแลกเปลี่ยนทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามในระหว่างการทำงาน เป็นการพัฒนาวิชาชีพและการปฏิบัติงานของตน อันมีจุดหมายเดียวกันคือการพัฒนาผู้เรียน และระหว่างขบวนตู้รถไฟทั้งหมดก็จะมีข้อต่อผูกยึดเชื่อมประสานไม่ให้ตู้ขบวนขาดจากกัน ซึ่งเป็นข้อต่อแห่งความเป็นกัลยาณมิตร และการสนับสนุนที่ดีจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้เป็นการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและความรู้พื้นฐานในเรื่องที่เกี่ยวข้องเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและเป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบเบื้องต้นของการวิจัยโดยศึกษาสาระสำคัญในประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. แนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
 - 5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา นักการศึกษาหลายท่านทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการนิเทศและการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้
คำว่านิเทศ (Supervision) แปลว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพครู (Good, 1973 ; Harris, 1985 ; Gilckman, 1990) อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (วรรณพร สุขอนันต์, 2550) โดยการให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุง (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542 ; ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2551) คุณค่าของการนิเทศอยู่ที่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และส่งผลสะท้อนไปถึงการพัฒนาเด็กนักเรียนด้วย (Marks and Stoops, 1985 ; Spear, 2000) กระบวนการดังกล่าวจะส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (อัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล, 2552)

จากความหมายดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพครู โดยการให้ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุง แล้วเกิดสิ่งที่มีคุณค่า คือ การปรับปรุงและ

พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ครูมีความเจริญก้าวหน้าและครูสามารถพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด

2. หลักการนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและยุคสมัย ซึ่งได้มีนักการนิเทศการศึกษาหลายท่านได้ให้หลักการนิเทศเอาไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นหลักการทางวิชาการ ไว้ได้ 6 หลักการ คือ

2.1 หลักการวางแผน (Planning) โดยการเตรียมความพร้อมทั้งผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ (Franseth, 1961 ; อเนก ส่งแสง, 2540 ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550)

2.2 หลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ (Cooperation) (Franseth, 1961 ; อเนก ส่งแสง, 2540 ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550) โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนจากหลายฝ่ายและทำหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนในการจัดองค์การการประเมินผล ตลอดจนการประสานงาน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542)

2.3 หลักการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific) การนิเทศการศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญาและวิทยาศาสตร์ และจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาประชาธิปไตย (Franseth, 1961 ; Sergiovanni and Starratt, 1971 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542) สามารถแก้ไขปัญหาและช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ ศึกษาปัญหาตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเสียก่อน (วรรณพร สุขอนันต์, 2550) และหาความจริงโดยการวัดที่แน่นอนและใช้หลายๆ วิธีการ (อเนก ส่งแสง, 2540 ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544)

2.4 หลักการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน (Integration) (Mark and Stoop, 1985 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550) ถูกต้องตามหลักวิชาการ การนิเทศการศึกษาที่ดีควรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่วางไว้ควรเป็นไปตามความจริงและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542)

2.5 หลักการเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา (Considerateness) บนหลักการประชาธิปไตย ในบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เป็นกัลยาณมิตร โดยได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง (Franseth, 1961 ; Mark and Stoop, 1985 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550) และสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาอาชีพให้เจริญก้าวหน้า

2.6 หลักการสร้างเสริมความเชื่อมั่น (Confidence) ในความสามารถของครูและนำไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของครูให้สูงขึ้น และการช่วยกระตุ้น ประสานงานและแนะนำให้เกิดความองอาจแก่ผู้สอนและผู้เรียนมากกว่าการจับผิด (อเนก ส่งแสง, 2540)

3. ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เชิงเนื้อหาได้จุดมุ่งหมาย 5 ประเด็น คือ

3.1 การพัฒนาคน คือ พัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดกระบวนการเรียนรู้และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งผลสำเร็จปลายทาง คือ พัฒนาผู้เรียน ให้เรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพในทุกด้านของแต่ละคน (สังัด อุทรานันท์, 2529 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ช่วยให้ครูค้นหาและมีวิธีการทำงานด้วยตนเอง (กิติมา ปรีดีติลล, 2532 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542) ช่วยให้ครูเห็นและเข้าใจถ่องแท้ในวัตถุประสงค์ของการศึกษาและหน้าที่ โดยเฉพาะของโรงเรียนที่จะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษานั้น ภารกิจของศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่และผู้บริหาร มิใช่คอยเน้นแต่ในเรื่องเทคนิคการสอน และคิดค้นระเบียบวิธีการสอนเท่านั้นหากแต่ยังต้องมุ่งเสริมสร้างความเจริญเติบโตของนักเรียน โดยรอบด้านคือ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสุนทรียภาพ ด้านมโนภาพและด้านสร้างสรรค์ (Briggs and Justman, 1952 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546 ; วรณพร สุขอนันต์, 2550)

3.2 พัฒนางาน คือ งานการสอนของครู ให้ถูกต้องสมบูรณ์และครบถ้วน สมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง (สังัด อุทรานันท์, 2529) ช่วยให้ครูรู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครูรู้ไว้ว่าอะไรเป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และจะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร (Briggs and Justman, 1952 ; กิติมา ปรีดีติลล, 2532 ; วรณพร สุขอนันต์, 2550)

3.3 พัฒนาจิตใจ การรู้จักทำงานร่วมกันกับคนอื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลต่าง ๆ อยู่เนื่อง ๆ ทำให้เกิดภาวะผู้นำ และผู้ตามที่ดี รู้จักการให้และการรับ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รู้สึกรักการทำงานไม่โดดเดี่ยว มีคนช่วยคิด ช่วยทำ และช่วยแก้ปัญหา ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกรัก ผูกพัน มั่นคงและอบอุ่นในการทำหน้าที่ของตน (สังัด อุทรานันท์, 2529) ช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (กิติมา ปรีดีติลล, 2532)

3.4 เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ (สังัด อุทรานันท์, 2529) จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับ ช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอน และเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจแผนการศึกษาของโรงเรียนและให้การสนับสนุนโรงเรียน (กิติมา ปรีดีติลล, 2532) ช่วยสร้างครูให้มีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ ช่วยส่งเสริมความสามัคคีและรู้จักทำงาน

ร่วมกันของครู ช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน (Briggs and Justman, 1952 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542)

3.5 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ (สังต์ อุทรานันท์, 2529 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) ถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ ทั้งนี้ เพราะว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากการนิเทศไม่ได้ทำการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศการศึกษาที่ย่อมจะประสบผลสำเร็จได้ยาก (Briggs and Justman, 1952)

4. ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา (อัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล, 2552) กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

4.1 สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

4.2 ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

4.3 การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

4.4 การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

4.5) การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถแตกต่างกัน

4.6 การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง

4.7 การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม

4.8 การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

ด้วยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้มีหน้าที่นเทศจึงควรจะต้องจัดดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่

กล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ครูจะสามารถหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารจากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ง่าย แต่การนิเทศติดตามก็ยังมี ความจำเป็นและอาจจะมีจำเป็นมากขึ้น เนื่องจากท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลก็เกิดขึ้นได้ง่ายเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะในกระบวนการบริหาร การจัดการ เรียนรู้ ตามแนวคิดนโยบายและวิธีปฏิบัติที่ต้องมีความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกัน การนิเทศการศึกษาจึง ยังเป็นที่พึงหวังของผู้ออกนโยบายหรือหน่วยงานต้นสังกัด และผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในโรงเรียนที่ ผู้นิเทศจะต้องลงไปติดตามผลการปฏิบัติงาน และให้คำชี้แนะที่ถูกต้อง

5. คุณลักษณะของผู้นิเทศ ผู้นิเทศเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้ความรู้ แนะนำ ช่วยเหลือบุคลากร ในหน่วยงานทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะต้องมีความ เข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานกับเรื่องที่จะทำการนิเทศเป็นอย่างดี ดังนั้นคุณลักษณะของผู้ นิเทศจึงมีความสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในชีวิต ในการนิเทศการศึกษามีนักการศึกษา หลายท่านได้ให้ทัศนะถึงคุณลักษณะของผู้นิเทศที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ทักษะ ดังนี้

5.1 ทักษะทางวิชาการ หมายถึง มีความรอบรู้ดีในงานและเรื่องที่ไปนิเทศ สามารถตอบ คำถามหรืออธิบายขยายความให้ผู้รับการนิเทศเกิดความเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ (ชาลี มณีศรี, 2538 ; ขวัญเรือน เสรากรมย์, 2551) มีความรู้ในหลักการนิเทศเป็นอย่างดี หรือความรู้ในเชิงวิชาการ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

5.2 ทักษะทางสังคม เป็นผู้ที่มีคุณธรรมประจำตัว ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพ ศรัทธาและเชื่อถือ เป็นผู้รักษาความลับ เมื่อพบข้อบกพร่องของครูให้คำแนะนำแก่ครู โดยตรง (ชาลี มณีศรี, 2538) เป็นผู้มีความระมัดระวังในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ เป็นผู้ที่ดีขณะครูให้ ความไว้วางใจ และเป็นคนเปิดเผย เข้าใจมนุษย์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความตั้งใจจริงในการ ทำงาน (สงัด อุทรานันท์, 2540 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550 ; ขวัญเรือน เสรากรมย์, 2551)

5.3 ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี สุขภาพแข็งแรง มีท่าที ที่สง่า วาจาฉะฉาน พูดชัดถ้อยชัดคำแต่มิมีน้ำเสียงนุ่มนวลและเป็นมิตร กริยาท่าทาง การวางตัว เหมาะสมกับกาลเทศะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ชาลี มณีศรี, 2538) เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน กระฉับกระเฉง ว่องไว เป็นคนที่เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง และมีมนุษยสัมพันธ์ (สงัด อุทรานันท์, 2540 ; ขวัญเรือน เสรากรมย์, 2551)

6. สภาพปัญหาในการนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษา แม้เป็นหน้าที่โดยตรงของ ศึกษาธิการ ซึ่ง เป็นบุคลากรที่อยู่ภายนอกสถานศึกษา จึงส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรภายใน สถานศึกษาเป็นไปอย่างล่าช้าไม่ได้ผลเท่าที่ควร ศึกษาธิการไม่สามารถติดตามให้การนิเทศอย่าง สม่าเสมอตามสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่พบในการนิเทศการศึกษา เมื่อวิเคราะห์จากสาเหตุแล้วพบว่า มีสาเหตุจากปัจจัยหลัก 4 ด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ

6.1 ปัจจัยด้านตัวผู้นิเทศ ศึกษานิเทศก์มีน้อย ไม่มีเวลาเพียงพอในการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ไม่มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ไปนิเทศเพราะไม่ศึกษาให้ดีมาก่อน ทำให้เกิดข้อผิดพลาด จึงขาดความเชื่อถือศรัทธาจากครูและผู้บริหาร (สงัด อุทรานันท์, 2530 ; ชารี มณีศรี, 2538 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542) และทักษะที่จำเป็นของผู้นิเทศทางการศึกษายังมีความต้องการเสริมทักษะทั้งทางด้านการเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการประเมินผล รวมทั้งต้องการเสริมความรู้ และสมรรถภาพการนิเทศการศึกษาด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการจัดนิเทศการศึกษา

6.2 ปัจจัยด้านผู้รับการนิเทศ ไม่มีความศรัทธาต่อผู้นิเทศ ไม่ยอมรับการนิเทศ ครูไม่ค้นคว้าข้อมูลเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่เปลี่ยนแนวคิดและทัศนคติในการทำงาน และคิดว่างานด้านวิชาการต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ครูมีความรู้ความเข้าใจนโยบายการนิเทศการศึกษาไม่ตรงกัน กรอบแผนงานไม่ชัดเจน ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ การนิเทศขาดความต่อเนื่อง และขาดการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542)

6.3 ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาของหลักสูตร (สงัด อุทรานันท์, 2530 ; ชารี มณีศรี, 2538) หรือความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้สภาพการเรียนการสอน สื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนตามไปด้วย ครูจะต้องพัฒนาตัวเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยไม่หวังพึ่งหรือรอคอยการพัฒนาจากผู้อื่น การปรับตัว การพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองของโรงเรียน ควรที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องตื่นตัวและยึดหลักการนิเทศแบบพึ่งตนเอง โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก (ชารี มณีศรี, 2538)

6.4 ปัจจัยด้านสภาพการจัดการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความต้องการในการจัดการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านเนื้อหาวิชา ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านวัดผลประเมินผล (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542 ; ประดิษฐ์ พงษ์หงส์, 2542) ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ไม่สนับสนุนเรื่องงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และไม่มีเวลาในการดำเนินกิจกรรมการนิเทศ จึงไม่เกิดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนิเทศการศึกษา (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542 ; ประดิษฐ์ พงษ์หงส์, 2542)

กล่าวได้ว่าสภาพปัญหาของการนิเทศการศึกษามีสาเหตุจากปัจจัยหลัก 4 ปัจจัย คือ ตัวผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา และปัจจัยด้านสภาพการจัดการนิเทศการศึกษา

7. กระบวนการนิเทศการศึกษา กระบวนการนิเทศ (Process of Supervision)

เป็นขั้นตอนในการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานการนิเทศอย่างมีระบบ มีการประเมินสภาพการทำงาน การจัดลำดับงานที่ต้องทำการออกแบบงาน การประสานงาน ตลอดจนการอำนวยความสะดวก การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องมีกระบวนการในการนิเทศภายใน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ และมีความเป็นระเบียบในการปฏิบัติ ได้มีการศึกษากล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

7.1 กระบวนการนิเทศการนิเทศตามทัศนะของสจ๊วต อุทราพันธ์ (2530) ได้พัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ซึ่งมี 5 ขั้นตอน (PIDRE) ดังนี้

7.1.1 ขั้นที่ 1 วางแผนการนิเทศ (Planning-P) เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศรวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

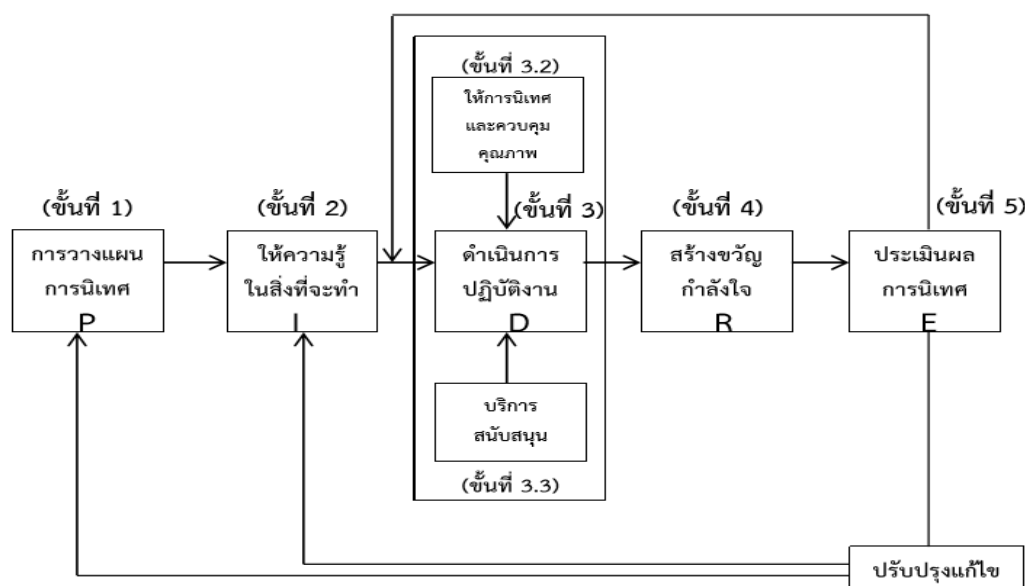
7.1.2 ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ (Informing-I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง มีขั้นตอนอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ

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

7.1.4 ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R) ขั้นนี้เป็นขั้นของการเสริมกำลังใจของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขั้นนี้อาจจะดำเนินการไปพร้อมๆ กับที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้สำเร็จลงแล้วก็ได้

7.1.5 ขั้นที่ 5 การประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน (Evaluating-E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินการซึ่งผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร แล้วทำการปรับปรุงแก้ไข

พจนานุกรมศัพท์นิเทศ



ที่มา : สจต อุทรานันท์ (2530)

ภาพประกอบ 3 กระบวนการนิเทศการศึกษาของสจต อุทรานันท์

การดำเนินการนิเทศตามวัฏจักรนี้จุดเด่นอยู่ที่เป็นอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือพัฒนาผู้รับการนิเทศให้เป็นไปตามต้องการ หากบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้วต้องการจะหยุดกระบวนการทำงานก็ถือว่าเป็นการนิเทศได้สิ้นสุดลงแล้ว หากต้องการเริ่มนิเทศในสิ่งใหม่หรือตั้งเป้าหมายใหม่ ก็จะต้องดำเนินการตั้งแต่เริ่มวางแผนการนิเทศจนถึงขั้นประเมินผลการนิเทศ ทำในลักษณะเช่นนี้จนกระทั่งบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

7.2 กระบวนการบริหารงานตามทัศนะของอัลเลน (Allen) Harris (1963) ได้นำแนวความคิดของ Allen เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป มาเสนอใช้กับการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการหลัก 5 ประการ ที่เรียกดด้วยอักษรย่อว่า “POLCA” ดังนี้

7.2.1 Planning Processes (P) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธิดำเนินงาน กำหนดงานที่จะดำเนินการ คาดคะเนถึงผลที่จะได้จากโครงการและวางโครงการ กระบวนการเกี่ยวกับวางแผนมี ดังนี้

- 1) การคิด (Thinking) การคิดแผนงานที่จะทำในอนาคตตามลำดับก่อนหลัง
- 2) จัดทำตารางงาน (Scheduling) เพื่อให้แผนงานง่ายต่อการปฏิบัติ กำหนดวันเวลาสถานที่ให้แน่นอน
- 3) การทำโครงการ (Programming) เป็นขั้นนำแผนงานไปปฏิบัติ
- 4) แผนงานที่ดีนำไปสู่การคาดคะเน

(Forecasting) การกะประมาณการอย่างดีย่อมง่ายต่อการที่จะทำนายผลการทำงานได้ และ

5) ปรับปรุงการทำงานแผนการให้ดีขึ้น (Developing Procedures) ตระหนักในปัญหาและอุปสรรคของแผนงานที่เกิดขึ้น หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

7.2.2 Organizing Processes (O) หมายถึง การจัดโครงสร้างของการดำเนินงาน โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ และการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการจัดโครงสร้างมี ดังนี้ 1) จัดจำแนกหน้าที่ (Distributing Functions) เพื่อมิให้งานสับสนงานซ้อนงาน ควรจำแนกลักษณะงานให้เด่นชัด 2) การประสานงาน (Coordinating) สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกัน 3) จัดแหล่งข้อมูลวิชาการ (Resources Allocating) การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอน อำนวยความสะดวก 4) จัดให้มีความสัมพันธ์ (Establishing Relationship) มีความเป็นปึกแผ่นในหน่วยงานการนิเทศ และ 5) เป็นตัวแทน (Delegating) งานของศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็นตัวแทนทางการศึกษา มีบทบาทเป็นตัวแทนทั้งในด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านวิทยาการ และด้านการประสานงาน

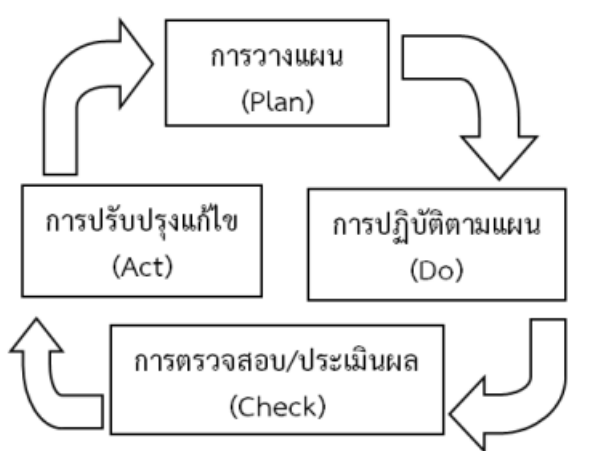
7.2.3 Leading Processes (L) หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำที่ดำเนินการ การวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกตัวบุคคล การให้คำปรึกษาแนะนำ กระตุ้นให้บุคคลทำงาน ลงมือปฏิบัติงาน การสาธิตในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการนำมีลักษณะ ดังนี้ 1) นำในการตัดสินใจ (Decision-making) แต่การตัดสินใจนั้นจะต้องมาจากหมู่คณะเป็นสำคัญ 2) ข้อเสนอแนะ (Suggesting) ให้คำปรึกษาแนะนำ 3) แรงจูงใจ (Motivation) การรักษาแรงจูงใจให้คงทนถาวรด้วยการตอบสนองความต้องการ การเข้าใจกัน การเอาใจใส่ 4) การสื่อความหมาย (Communicating) การใช้ความสามารถในด้านการติดต่อสื่อความหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาของผู้นิเทศเป็นสำคัญ 5) การคิดริเริ่ม (Initiating) บรรยายภาคในการคิดริเริ่มอยู่ที่ภาวะของผู้นำ หากศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีความใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ครูอยากจะทำอะไรจะเริ่มทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ และ 6) การสาธิต (Demonstrating) การนำในการสาธิตคือการนำเผยแพร่ทางวิชาการ

7.2.4 Controlling Processes (C) หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงาน โดยการพิจารณามอบหมายงาน ให้ความสะดวกในด้านต่างๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันที เมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือนและกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน กระบวนการควบคุมมีลักษณะ ดังนี้ 1) ทำให้ถูกต้อง (Taking Corrective Action) เมื่อทราบข้อบกพร่องข้อผิดพลาดของครู ศึกษานิเทศก์จะใช้เทคนิคการนิเทศแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ซึ่งเป็นไปเพราะครูมีความเชื่อถือศรัทธาในหลักการ ความร่วมมือในด้านนี้มาจากน้ำใสใจจริง มิใช่จากการใช้อำนาจบังคับ 2) ความเจริญงอกงาม (Expediting) ในกรณีที่การกระทำถูกต้องหรือ

การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ศักยภาพของครูช่วยให้กิจการนั้นประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น 3) การกล่าวโทษเป็นลายลักษณ์อักษร (Reprimanding) การทำงานร่วมกับบุคคลหลายประเภท ควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งบุคคลบางคนยอมง่ายต่อการแนะนำ แต่บางคนอาจจะต้องใช้หลักการเข้มงวดกดดันจึงจะยอมเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับปรุงตัวเอง

7.2.5 Assessing Processes (A) หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน วิจัยผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) พิจารณาผลงาน (Judging Performance) ประเมินค่าผลงานว่าดี-เลวประการใด 2) วัดผล (Measuring Performance) ทำการวัดผลสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน

7.3 กระบวนการบริหารงานของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หน่วยฝึกอบรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) มีนักการศึกษาจำนวนมากท่านได้ยึดเอากระบวนการทำงานตามแบบวัฏจักรของเดมมิ่ง (Deming Cycle-PDCA) มาปรับใช้ในการนิเทศด้วย โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (P-Plan) 2) การปฏิบัติตามแผน (D-Do) 3) การตรวจสอบ/ประเมินผล (C-Check) และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (A-Act)



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555)

ภาพประกอบ 4 กระบวนการ PDCA ของเดมมิ่ง

สรุป กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานที่มีลำดับขั้นตอนชัดเจน เป็นที่รับรู้และตกลงด้วยกันของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ นับตั้งแต่ขั้นการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ การคัดประเด็นปัญหามาแก้ไข การวางแผนร่วมกัน การออกแบบ

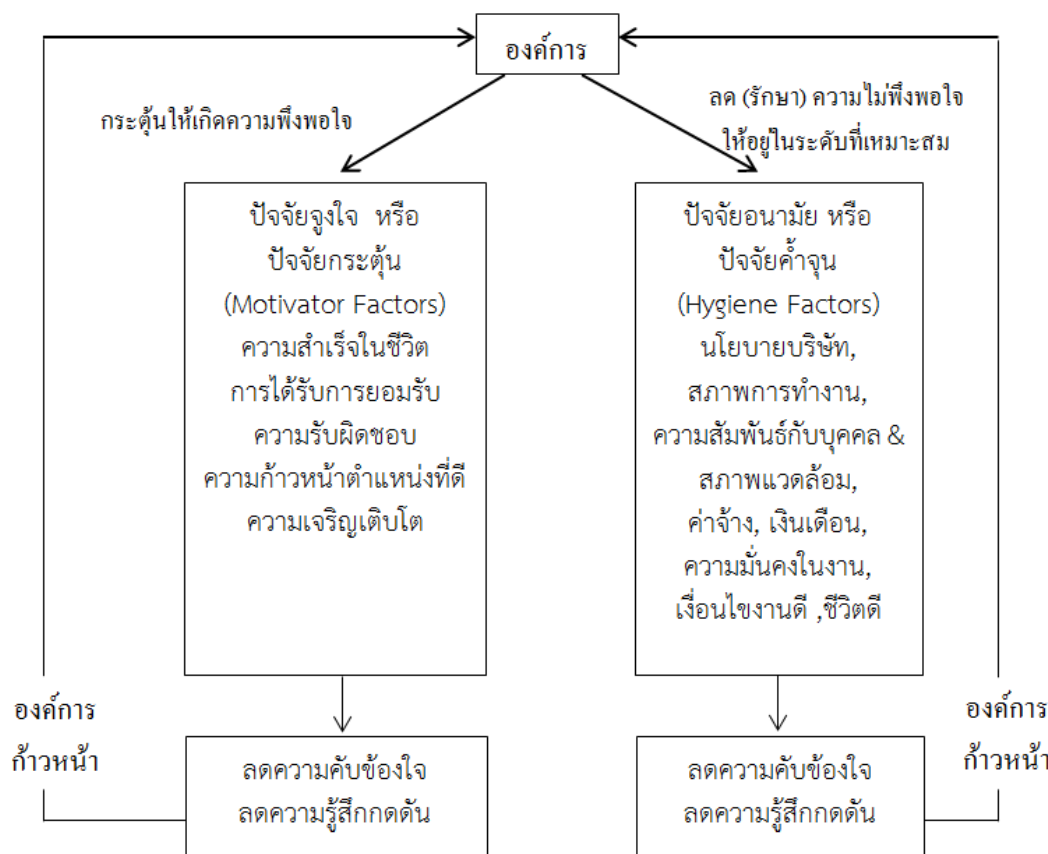
เครื่องมือและวิธีการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศ สะท้อนคิด ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข สรุปและเผยแพร่ เป็นวัฏจักรหมุนวนการทำงานเป็นรอบ ๆ ไปไม่สิ้นสุด

8. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) Herzberg (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors)/ ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น และ 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน แม้ว่า จะมีความพร้อมสมบูรณ์ในปัจจัยจูงใจก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ก็ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้นไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมี ประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้

ตาราง 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยอนามัย (Hygiene)

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

Herzberg ได้ลดความต้องการห้าชั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัย เทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียงและความสมบูรณ์ในชีวิต) แสดงเป็นภาพได้ ดังนี้



ที่มา : พะยอม วงศ์สารศรี (2530)

ภาพประกอบ 5 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

การค้นพบของ Herzberg ชี้ให้เห็นว่าความไม่พอใจไม่ได้เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความพอใจหรือแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มี ความไม่พอใจ ไม่ได้หมายความว่า เขาจะมีความพอใจ หรือนโยบายขององค์กรที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้มีมาก่อนแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มี ความไม่พอใจ เนื่องจากว่าพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถพอใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความไม่พอใจ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการยกย่องสามารถจูงใจพวกเขาได้

ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน

สรุปได้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น
 - 1.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจ
จะไม่เกิดขึ้น
 - 1.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจ และแรงจูงใจจะเกิดขึ้น
2. ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุ้น
 - 2.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะสูงขึ้น
 - 2.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะไม่เกิดขึ้น

แต่ไม่ได้เพิ่มความพอใจ หรือแรงจูงใจ

ดังนั้น การศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่เรียกว่า Hygiene Factors หรือปัจจัยสุขอนามัยนั้น จะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความพอใจในการทำงาน ส่วน Motivator Factors หรือปัจจัยในการจูงใจนั้นจะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่

หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ปัจจุบันบทบาทการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงไป การนิเทศภายนอกเริ่มลดบทบาทลง ผู้บริหารโรงเรียนจะจัดตั้งองค์กรขึ้นภายในโรงเรียน บุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนก็เริ่มมีบทบาทในการนิเทศมากขึ้น วิเคราะห์ระบบพฤติกรรมการณ์นิเทศ ระบบพฤติกรรมกรรมการสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การวัดผล การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์, 2538) การนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีลักษณะเป็นการประสานพลังกาย พลังใจ พลังความคิดของครูทุกคนภายในโรงเรียนเข้าด้วยกัน เพราะครูภายในโรงเรียนย่อมรู้สภาพปัญหาที่แท้จริงมากกว่าและคณะครูเป็นองค์กรที่สำคัญมากที่สุดที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียนโดยตรง

2. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในสถานศึกษาหรือภายในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญและเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดำเนินการให้มีขึ้นภายในโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหาร เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดครูและนักเรียน ย่อมจะทราบถึงปัญหาและข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดีมากกว่าบุคคลภายนอก เมื่อเป็นดังนี้แล้ว การนิเทศภายในโรงเรียน

จะสนองตอบกับการแก้ปัญหาและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนอย่างตรงเป้าหมายที่สุด ได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน หรือการนิเทศภายในสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มแรกมองว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารลงไปจนถึงที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ให้ดีขึ้น (ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์, 2538 ; วไลรัตน์ บุญสวัสดิ, 2538 ; ขารี มณีศรี, 2542 ; นิเวศน์ คิทยา, 2542 ; สุนัย วงศ์ทอง, 2546 ; ฉันทนา จตุปารีสุทธิ, 2550 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550 ; กรองทอง จิรเดชากุล, 2550)

กลุ่มที่สองมองว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน (ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์, 2538 ; วไลรัตน์ บุญสวัสดิ, 2538 ; ขารี มณีศรี, 2542 ; นิเวศน์ คิทยา, 2542 ; สุนัย วงศ์ทอง, 2546 ; ฉันทนา จตุปารีสุทธิ, 2550 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550 ; กรองทอง จิรเดชากุล, 2550)

กลุ่มที่สาม มองว่าการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น โดยอาศัยบุคลากรของโรงเรียน ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากสถานศึกษาทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินภายในและภายนอก (ขารี มณีศรี, 2542 ; สุนัย วงศ์ทอง, 2546 ; สุชาติา เคหัง, 2547 ; ฉันทนา จตุปารีสุทธิ, 2550 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550 ; กรองทอง จิรเดชากุล, 2550)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาให้เต็มตามวัยและศักยภาพ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้นในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

3. ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นสาเหตุให้เกิดความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้ระบบการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนตาม ครูซึ่งเป็นผู้พัฒนาคนจึงต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้ เพราะสภาพการสอนเปลี่ยนไป การนิเทศจากภายนอกมีไม่ทั่วถึง ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องร่วมมือกันภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารและคณะครู เพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการ

เรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องจำเป็นและรีบด่วนที่โรงเรียนต้องจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้น ได้มีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น กิติมา ปรีดีติลก (2532), ธีรวิทย์ ประทุมณพรัตน์ และคนอื่น ๆ (2533), ชาริ มณีศรี (2538), วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538), อัญชลี โพธิ์ทอง (2541), กรองทอง จิระเดชากุล (2550) และวรรณพร สุขอนันต์ (2550) กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและมีความต้องการที่จะจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน ดังนี้

3.1 การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการช่วยส่งเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีไม่เพียงพอที่จะนิเทศได้อย่างทั่วถึง

3.2 การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการนิเทศโดยบุคลากรในโรงเรียน ผู้นิเทศเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียน ย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดี แก้ปัญหาได้ดีและแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่จะให้บุคคลจากภายนอกมานิเทศ

3.3 การนิเทศภายในโรงเรียน ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับผู้รับการนิเทศอยู่แล้ว ทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนกับศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารภายนอกโรงเรียน

3.4 การนิเทศภายในโรงเรียน ผู้นิเทศสามารถติดตามการปฏิบัติงาน หรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกันและสามารถทำงานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยความต่อเนื่อง

3.5 การนิเทศภายในโรงเรียนจัดทำโดยบุคลากรภายในโรงเรียน รู้ปัญหาด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนดีอยู่แล้ว ไม่ต้องเสียเวลาศึกษาเพิ่มเติมก็ดำเนินการช่วยเหลือครู อาจารย์ได้ทันที

3.6 การนิเทศภายในโรงเรียนกระทำภายในโรงเรียน โดยบุคลากรภายในโรงเรียน ทำให้ครูอาจารย์รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและรู้สึกภาคภูมิใจว่าการบริหารเป็นประชาธิปไตย จึงทำให้ความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนมีแนวโน้มจะได้รับความร่วมมือสูงกว่าการนิเทศจากภายนอก

3.7 การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียน กระทำในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่โรงเรียนมีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.8 การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนแต่ละคนได้แสดงออกในการพัฒนาการสอนของตน นับเป็นการเสริมสร้างความสามารถพิเศษของบุคลากรรายบุคคลในการสอน

3.9 การนิเทศภายใน เป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนพบปะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์กันและกัน นับเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

3.10 การนิเทศภายในโรงเรียน จะช่วยให้บุคลากรภายในโรงเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกตำหนิ การจับผิด และการกล่าวโทษที่ไม่เป็นธรรมในด้านการเรียนการสอน

3.11 การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำแล้วได้มาซึ่งการพัฒนาคน คือ บุคลากรผู้สอน พัฒนาเยาวชน คือ ผู้เรียน และพัฒนางานการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3.12 การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการที่ทำได้ครบ ทำได้มาก ทำได้ดี ทำได้ทันที และทำได้เป็นระยะๆ

3.13 การนิเทศภายในโรงเรียน ช่วยขจัดปัญหาความรู้สึกไม่เชื่อถือ ไม่เชื่อมั่น และไม่เชื่อใจ บุคคลที่เป็นศึกษานิเทศก์จากภายนอกโรงเรียนได้

3.14 การนิเทศภายในโรงเรียน ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการประเมินผลการสอนของตนเองคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาาร่วมกัน กับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ภายใต้ความช่วยเหลือจากบุคลากรภายในโรงเรียน และวางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้

3.15 การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจบุคคลอื่น เข้าใจนักเรียน เข้าใจหลักสูตร และเข้าใจนวัตกรรมที่ใช้ประกอบการสอน

กล่าวได้ว่า การนิเทศภายในเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับสถานศึกษาทุกแห่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สื่อเทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ ที่หลากหลายและรวดเร็ว ครูและบุคลากรต้องมีการปรับตัวให้ทันเหตุการณ์ จากปัญหาการขาดแคลนศึกษานิเทศก์ที่จะมานิเทศ ติดตามให้คำชี้แนะจึงเป็นเรื่องยากและไม่ทันเหตุการณ์ ครูและบุคลากรในยุคปัจจุบันมีการศึกษาสูง มีความรู้ความสามารถที่จะนิเทศการสอนกันเองได้ และที่สำคัญที่สุดคือการทำที่บุคคลภายในมาร่วมมือกันนิเทศ ติดตาม ย่อมเข้าใจบริบทของบุคคลและสถานศึกษาตนเองเป็นอย่างดี สามารถเลือกปัญหาที่จะแก้ไขได้ตรงตามความต้องการของบุคลากร เพราะคุ้นเคย และวางใจกันมากกว่าบุคคลภายนอก ก่อให้เกิดความรัก สามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

4. ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน นักการศึกษาหลายท่าน เช่น กิติมา ปริดีดิกล (2532) ; บันลือ พฤกษ์วัน (2537) ; กรองทอง จิระเดชกุล (2550) ; วรณพร สุขอนันต์ (2550) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะได้ผลดี ต้องทำอย่างมีขั้นตอน ทำอย่างเป็นกระบวนการที่ให้ผลตามความมุ่งหมาย ทั้งนี้ได้เน้นความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ 4 ประการ

4.1 ประการแรก เพื่อพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษา และครูมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4.2 ประการที่สอง เพื่อพัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งงานการเรียนการสอนและสร้างสรรค์ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาและการนิเทศ ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากบุคคลในชุมชนในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน และเพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ

4.3 ประการที่สาม เพื่อประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

4.4 ประการที่สี่ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเป็นการสร้างความมั่นใจความสบายใจทำให้มีกำลังใจในการทำงานและมีความมั่นใจในการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน ก็เพื่อเป็นการพัฒนาครู พัฒนางานสร้างความสามัคคี และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นการพัฒนารู้อย่างเป็นระบบ ให้ครูได้ตระหนักในการรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

5. หลักการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงงานและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนในอันที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น ดังนั้น ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนผู้นิเทศจะต้องมีหลักการดำเนินงานเพื่อจะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุผล ประกอบด้วยหลักการนิเทศภายใน

6 หลักการ (ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ, 2539 ; ชารี มณีศรี, 2542 ; กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 ; กมล ภูประเสริฐ, 2547 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548 ; วรณพร สุขอนันต์, 2550 ; กรองทอง จิระชากุล, 2550 ; Adams and Dickey, 1953) ดังนี้

5.1 หลักวิธีวิทยาศาสตร์ การปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์ โดยดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบครอบคลุมถึงวิธีการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรจะมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้

5.2 หลักวิถีทางประชาธิปไตย การปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกียรติซึ่งกันและกันเปิดใจกว้างยอมรับผลการประเมินตนเองยอมรับในเหตุและผล

5.3 หลักพัฒนางาน การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางาน สร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษของครูแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและสนับสนุนส่งเสริมความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่ควรหลีกเลี่ยงการบังคับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง การประเมินค่า

เข้มงวด ตรวจสอบ จัดมาตรฐาน และพิธีรีตอง สร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่ๆ คิดสร้างสรรค์ตามสติปัญญาของแต่ละคน

5.4 หลักกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่ม และการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกันร่วมคิดร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงาน โดยส่วนรวม การนิเทศต้องมุ่งขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยศึกษาและวางแผน เพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชุมชน ร่วมมือกับผู้นำชุมชนในการวางแผนปรับปรุงโรงเรียน และชุมชน ช่วยครูในการพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับสภาพชุมชน ส่งเสริมครูจัดแสดงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสาธิตทางการเกษตร สัปดาห์ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

5.5 หลักการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบมีการควบคุม ติดตาม ผลการดำเนินงานและผลผลิตอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา

5.6 หลักการปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์ การดำเนินงานทุกครั้งต้องกำหนด วัตถุประสงค์การทำงานอย่างชัดเจนออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสมทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หลักการนิเทศการสอนมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน การนิเทศการสอนต้อง ผ่านครู และบุคลากรอื่นทางการศึกษาเพื่อจะไปสู่นักเรียน หลักการนิเทศการสอน จึงมุ่งที่ครู เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น หลักการนิเทศการสอนคือ พฤติกรรมของครูมีผล ต่อพฤติกรรมนักเรียน หากครูได้แสดงถึงความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสม แล้วคุณภาพของนักเรียนจะดีควบคู่ไปด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายใน เป็นหลักแห่งประชาธิปไตย ยอมรับ ความแตกต่างของแต่ละบุคคล แต่ดำเนินการตามระเบียบขั้นตอนที่ทุกคนยอมรับ และมีเป้าหมาย ร่วมกันคือเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน การนิเทศ ภายในยึดหลักความเรียบง่ายในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมแรงร่วมใจกัน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สร้างขวัญกำลังใจและลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน ของครู โดยมีเป้าหมายสูงสุดร่วมกันคือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

6. องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน ได้มีนักวิชาการหลายท่าน เช่น ชารี มณีศรี (2538), กรองทอง จิระชากุล (2550), วรรณพร สุขอนันต์ (2550) กล่าวถึง องค์ประกอบของ การนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

6.1 บุคลากรผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ มีความพร้อมที่จะดำเนินการนิเทศ มีการเก็บข้อมูลความต้องการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา วางแผน และดำเนินการนิเทศตามขั้นตอน

6.2 ระบบข้อมูลและสารสนเทศ กำหนดวิธีการจัดกระทำข้อมูล โดยหาปัญหา เพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน

6.3 วิธีการนิเทศ ผ่านการวิเคราะห์ และหารูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการที่จะแก้ปัญหาหรือพัฒนา

6.4 เครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศ เครื่องมือที่ดีต้องสอดคล้องกับประเด็นที่จะแก้ปัญหาหรือพัฒนา เช่นการสาคิต ผูกอบรม ศักษาคูงาน หรืออื่น ๆ

6.5 การสรุป สะทอนผล ประเมินผล ในรูปแบบของ AAR (After Action Review) เพื่อถอดบทเรียนของการดำเนินกิจกรรม สุดท้ายคือ เผยแพร่ขยายผลสู่เพื่อนครูในโรงเรียน หรือกลุ่มเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ปรับปรุงพัฒนางานในลำดับต่อไป

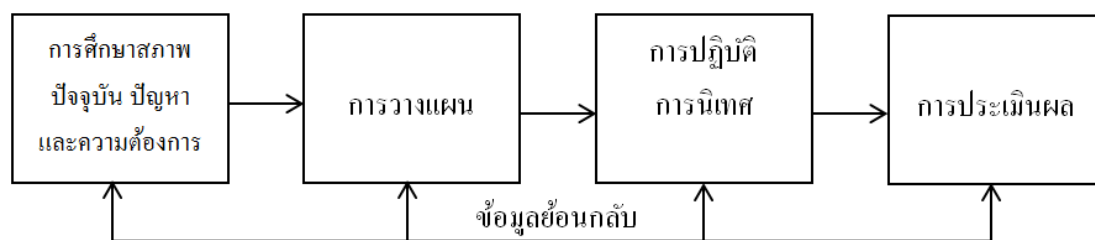
7. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในที่จะเกิดคุณค่าหรือประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริงนั้น ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนหรือเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน นั่นคือ ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน หรือกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง ซึ่งซารี มณิศรี (2538) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญเป็นขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศและกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กันไป อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

7.1 ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์สาเหตุปัญหา การจัดลำดับ กำหนดทางเลือก การแก้ปัญหา และดำเนินการตามความต้องการ

7.2 ขั้นที่ 2 การวางแผน นำเอาทางเลือกตามขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

7.4 ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนด
ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินความคิดเห็น กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
รวมผลการประเมินข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงต่อไป



ที่มา : ชาริ มณีศรี (2538)

ภาพประกอบ 6 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

นิกร เพ็ญเวียง (2538) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในของสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา
สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก ขั้นตอนที่ 3
การสร้างสื่อและเครื่องมือ ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายใน และ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล
และรายงานผล



ที่มา : นิกร เพ็ญเวียง (2538)

ภาพประกอบ 7 กระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ

सनััน มีสัศัธัธัรรม (2543) ได้กล่าวถึงกระบวนการนัเทศภายัในโรงเรัยนไวัดังนัั
กระบวนการนัเทศภายัในโรงเรัยนมี 5 ชัันตอน ได้แก่ การประเมัณความต้งการจำเปันในการพัฒนา
วัเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนาการหาแนวทางการเลือกเพื่อพัฒนา โดยคำนัังถึงจุดที่
จะพัฒนาหรือข้อจำกัดทางหน่วยงาน การลงม้อปฏิบัติ เรั่มต้งแต่การกำหนดรายละเอียดชัันตอน
การดำเนัการ และการตุดตามประเมัณผลและปรบัปรุ้งแกัไข รวมถึงชัันการเผยแพร่ ขยายผล

สำนักงงานคณะกรรมกรการการประณมศัษาแห่งชาตั (2544) ได้กล่าวถึง กระบวนการ
นัเทศภายัในโรงเรัยนไวัดังนัั

1. การประเมัณความต้งการจำเปันในการพัฒนา หมายถึง การเกััรวบรววมข้อมูล
ที่แสดงสภาพปััจจุบัณของสัิงใดสัิงหนัึ่งหรือเรัองใดเรัองหนัึ่ง แล้วนำมาพัิจารณาเกััข้อมูลที่แสดงภาพ
ปลายทางหรือสภาพความสำเร็จของงาน ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปััจจุบัณสอดคล้องกับข้อมูลแสดง
ความสำเร็จของงาน หรือตัดีกว่า หรือสูงกว้า แสดงว่าความจำเปันที่จะต้งการปรบัปรุ้งแกัไขไม่มี แต่
จะต้งการเพิ่มความคาดหว้งให้พัฒนาต้อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปััจจุบัณไม่สอดคล้องกับข้อมูล
แสดงสภาพความสำเร็จของงานหรือด้อยกว้า ก็แสดงว่า มีความต้งการและความจำเปันที่จะ
ปรบัปรุ้งแกัไขการประเมัณความต้งการและความจำเปันโดยดำเนัการ ได้แก่ กำหนดสัิงที่จะ
ประเมัณและองค์ประกอบที่จะประเมัณ กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์ที่ประเมัณ กำหนดวธัวิธีการ
เรัองม้อ และระยะเวลาที่จะเกััรวบรววมข้อมูล กำหนดแหล่งข้อมูล ดำเนัการเกััรวบรววมข้อมูล
วัเคราะห์ข้อมูลและจั้ดทำเปันสารสนเทศ พัิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงสภาพปััจจุบัณกับ
สภาพความสำเร็จของงานหรือสภาพปลายทางโดยั้ใช้เกณฑ์การประเมัณที่กำหนดไว้เปันเรัองม้อใน
การพัิจารณาว่ามีความจำเปันที่จะต้งการปรบัปรุ้งแกัไขหรือพัฒนาต้อไปหรือไม่ เขียนข้อความที่แสดงถึง
สภาพที่ต้งการปรบัปรุ้งแกัไขหรือพัฒนาให้ตั้ชััน และเรัียงลำดับความต้งการและความจำเปันที่จะ
พัฒนาแล้วนำเสนอให้ตระหนัักถึงความจำเปันที่จะต้งการปรบัปรุ้งอยู่เสมอ

2. วัเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวัเคราะห์ผล
หรือข้อมูลที่ได้จากการประเมัณ และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงานเพื่อประโยชน์
ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาและการประเมัณแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้
เหมาะสม ทำให้การนัเทศของโรงเรัยนมีโอกาสประสบความสำเร้งได้ จุดที่พัฒนาอาจพัิจารณาในด้าน
ต้งๆ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่านัยมในการพัฒนาตนเอง ทักษะการทำงาน
ร่วมนักับผู้อื่น และความตระหนัักถึงความสำคััญและความจำเปันที่จะต้งการพัฒนาณัักเรัยน

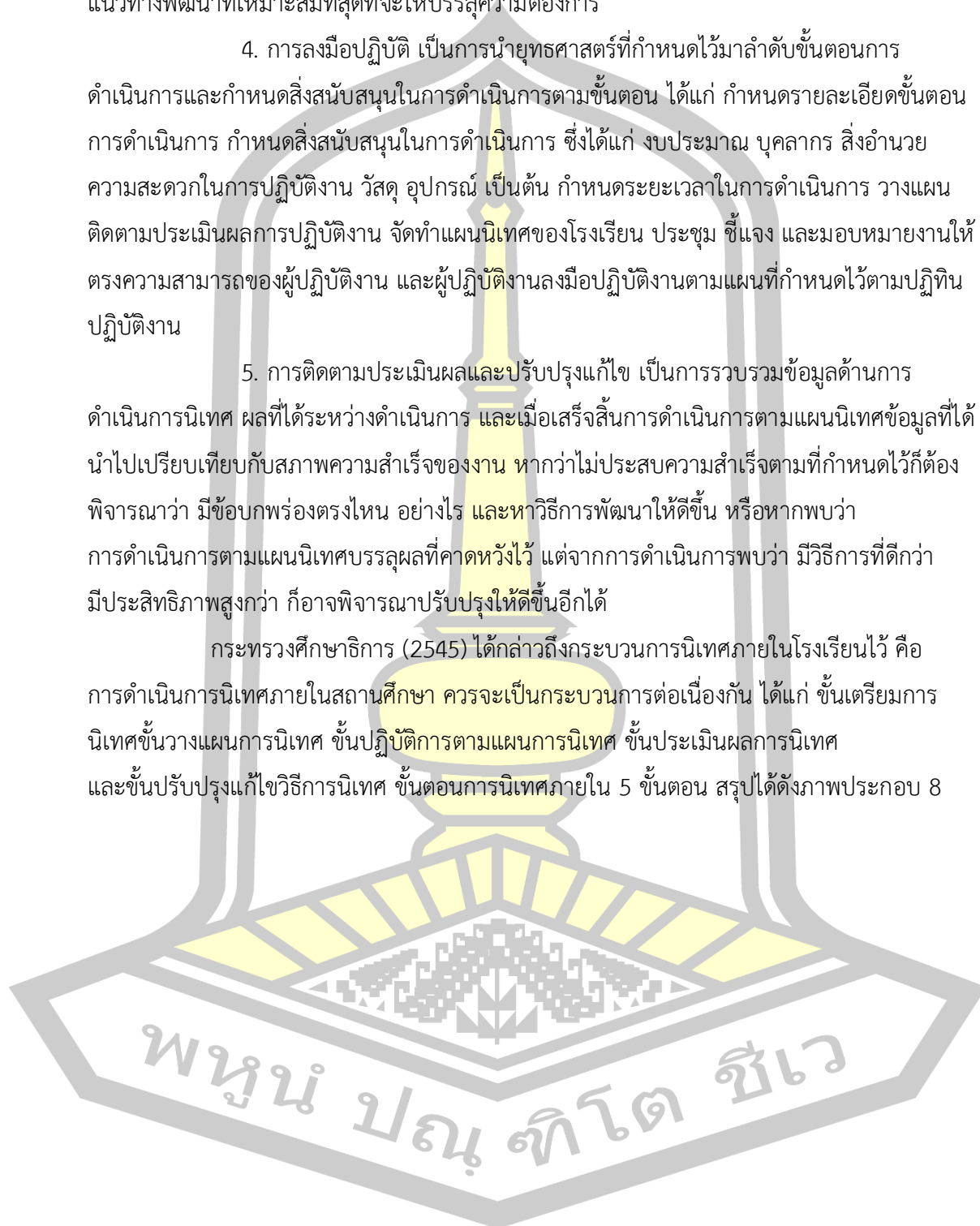
3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา เปันการพัิจารณาเลือกยุทธศาสตรัที่จะั้ใช้ในการ
ปรบัปรุ้งแกัไขหรือพัฒนาให้มีความเปันไปได้หรือมีโอกาสที่จะประสบความสำเร้งมากที่สุด
โดยคำนัังถึงจุดที่จะพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามัชัันตอนการ
ดำเนัการ ได้แก่ รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเปันไปได้ในการพัฒนา พัิจารณาแนวทางเลือก

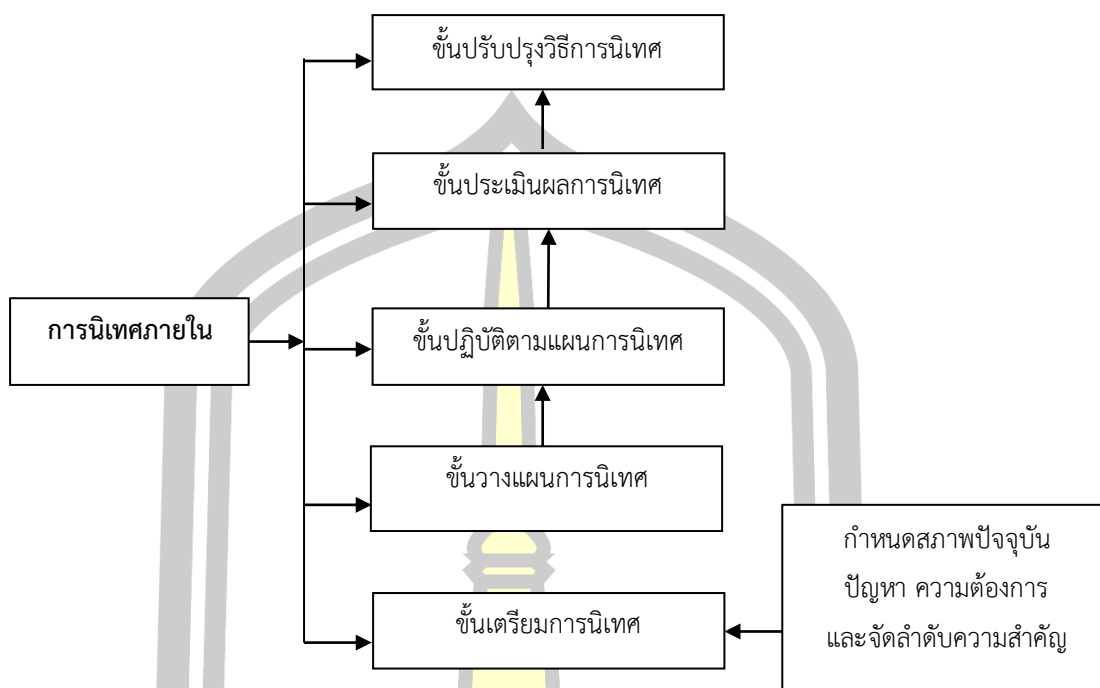
ที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ และเลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ

4. การลงมือปฏิบัติ เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอน ได้แก่ กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน ประชุมชี้แจง และมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศ ผลที่ได้รับระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของงาน หากว่าไม่ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่า มีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีการพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่า มีวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ คือ การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ควรจะเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน ได้แก่ ขั้นเตรียมการนิเทศขั้นวางแผนการนิเทศ ขั้นปฏิบัติการตามแผนการนิเทศ ขั้นประเมินผลการนิเทศ และขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ ขั้นตอนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอน สรุปได้ดังภาพประกอบ 8





ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ (2545)

ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการนิเทศภายในของกระทรวงศึกษาธิการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน และการจัดทำโครงการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

กระบวนการนิเทศการสอนตามแบบของ Harris ในทัศนะของ Harris (1975) ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในวงการนิเทศการศึกษา ได้เสนอว่าในทางปฏิบัติและกระบวนการนิเทศการสอน ดังต่อไปนี้ เป็นกระบวนการที่ใช้ได้อย่างแท้จริง ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอนด้วยกัน ดังนี้

1. การประเมินสภาพปัจจุบัน (Assessing) เป็นกระบวนการที่ศึกษาสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ในการนำไปใช้กำหนดความต้องการในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจกระทำได้โดยการวิเคราะห์ การสังเกต การตรวจสอบ การวัดผล และการเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน

2. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritizing) เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์เฉพาะ การเลือกสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงและการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะทำการเปลี่ยนแปลง

3. การออกแบบวิธีการนิเทศ (Designing) เป็นกระบวนการในการวางแผน เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้บังเกิดผล โดยการจัดเตรียมองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งหมด การกำหนดรูปแบบการทำงานไว้โดยการรวบรวมหรือประยุกต์ความคิดเห็นหรือหลักการใหม่ ๆ เข้าด้วยกัน การจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ให้พร้อม การจัดระบบการทำงานอย่างถูกวิธีและการจัดทำโครงการนิเทศ

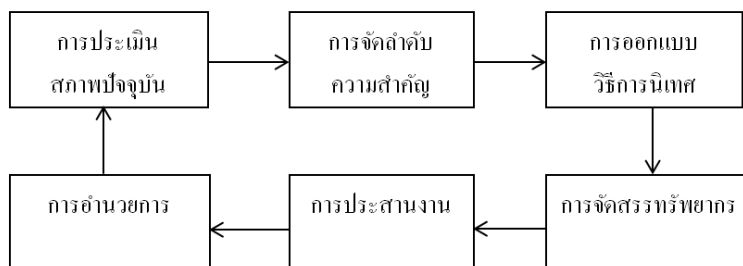
4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้ตามความต้องการจำเป็นของบุคลากรและโครงการจัดแบ่งทรัพยากรให้ได้สัดส่วนกัน การระบุและการจัดตั้งทรัพยากร โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะและการจัดเตรียมบุคลากรตามโครงการเฉพาะหรือตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

5. การประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการประสานคน เวลา วัสดุ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อที่จะกำหนดภารกิจต่าง ๆ ในการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจทำได้โดยการประสานการกระทำต่าง ๆ เข้าด้วยกันด้วยวิธีการที่สะดวกราบรื่นและสอดคล้องกัน มีความเป็นไปได้ มีการกำหนดเวลาทำงานเป็นช่วง ๆ และต่อเนื่องกัน และมีความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

6. การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลให้เหมาะสมกับสิ่งต่าง ๆ และมีความเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทำได้โดยการตั้งคณะทำงาน การกำหนดวิธีการหรือกฎเกณฑ์การทำงานการจัดระเบียบเกี่ยวกับเวลา ผลงาน ระดับ หรือคุณค่าของงาน การให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบและข้อกำหนดต่าง ๆ วิธีการเฉพาะอย่าง และการพิจารณาสิ่งที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

กระบวนการดังกล่าวนี้ได้รับการประยุกต์มาใช้ในการนิเทศการสอน เป็นกระบวนการที่พัฒนาขึ้นโดย “โครงการฝึกอบรมผู้นำนิเทศการศึกษาโดยเฉพาะ (Special Education Supervisor Training Project)” เป็นกระบวนการที่มีความเหมาะสมกว่ากระบวนการในรูปแบบอื่น ๆ เป็นกระบวนการที่สามารถนำไปใช้ได้กับงานทุกงานในการนิเทศ ซึ่งก็ได้ดีเช่นเดียวกันกับภารกิจที่สำคัญอื่น ๆ ของโรงเรียน กระบวนการดังกล่าวนี้เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้นิเทศครู และผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งใช้กันอย่างกว้างขวางที่สุด

วงจรของกระบวนการนิเทศการสอนจะดำเนินไปเป็นลำดับขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การประเมินสภาพปัจจุบัน การจัดลำดับความสำคัญ การออกแบบวิธีการนิเทศ การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน และการอำนวยการ ซึ่งวงจรของกระบวนการจะจบลงด้วยการกลับมาสู่การประเมินสภาพปัจจุบันว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงต่อไป วงจรของกระบวนการนิเทศจะมีลักษณะดังแผนภูมินี้



ที่มา : Harris (1975)

ภาพประกอบ 9 กระบวนการนิเทศการสอนของแฮร์ริส

Boyan and Copeland (1978) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้น ดังนี้

1. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-Observation Conference) เป็นการพิจารณาเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนา กำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานของพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงและเลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมหรือเรื่องที่จะปรับปรุงและพัฒนา
2. การสังเกตการสอน (Observation) เป็นสังเกตพฤติกรรมที่กำหนดหรือกระบวนการสอนที่กำหนด และบันทึกข้อมูลพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการสอนที่ใช้ดำเนินการสอนโดยใช้เครื่องมือที่เลือกหรือสร้างขึ้นเอง
3. การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการสังเกตการสอน (Analysis Results) โดยผู้สังเกตวิเคราะห์เองหรือร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ ร่วมกันพิจารณาพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือขั้นตอนกระบวนการสอนสิ่งใดเรื่องใดควรคงไว้หรือควรเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ถูกต้องหรือให้ดีขึ้น
4. การประชุมภายหลังการสังเกตการสอน (Post-observation Conference) เป็นขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลการสังเกตและบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครู ในขณะเดียวกันควรกระตุ้นให้ครูมองเห็น ยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอน และผู้สังเกตกับครูร่วมกันพิจารณายุทธวิธีในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนเพื่อส่งผลถึงพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

Glickman (1981) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครู (Pre-conference with Teacher)
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of Classroom)
3. การวิเคราะห์และติดตามผล การสังเกตการสอนและพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครู

4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Post-Conference with Teacher)

5. วิเคราะห์และพัฒนากิจการดำเนินการ 4 ขั้นตอน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรให้โอกาสครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้มาก

Goldhammer, Anderson and Krajewski (1993) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงคือ การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมครูก่อนสังเกตการณ์สอน (Pre-Conference with Teacher)
2. การสังเกตการณ์สอน (Observation of Classroom)
3. การวิเคราะห์และแปลความหมายผลจากการสังเกต (Analyzing and Interpreting Observation Determining Conference Approach)
4. การประชุมครูภายหลังการนิเทศ (Post-Conference with Teacher)
5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้น (Critique of Previous Four Steps)

Acheson and Gall (2003) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอน ไว้ 3 ขั้นตอน

1. จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) โดยผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสนำเสนอความต้องการ ประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนาบทบาท ของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ก็คือช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตนเองในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน
2. การสังเกตการสอน (Observation) การสังเกตการสอนต้องดำเนินการด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตการสอนที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ
3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference) ขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนและร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

8. กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ซารี มณีศรี (2538) กล่าวถึง กิจกรรมการนิเทศเป็นแผนปฏิบัติการนำโครงการ แต่ละโครงการสู่การปฏิบัติ คำที่ใช้มีอยู่หลายคำ เช่น กลไกการนิเทศ กลวิธีการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศภายใน เป็นต้น การที่โรงเรียนใดจะเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศใดขึ้นอยู่กับโรงเรียน

ที่มีความพร้อมน้อย มีความพร้อมปานกลาง หรือมีความพร้อมมาก สอดคล้องกับจุดประสงค์ การนิเทศกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น การประชุมก่อนเปิดเรียน ประชุมปรึกษาหารือ เตรียมการด้านต่างๆ ก่อนเปิดภาคเรียน การประชุมนิเทศแนะนำบุคลากรใหม่ให้คุ้นเคย สามารถปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อม ระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การให้คำปรึกษาแนะนำ ใช้ในระบบ การนิเทศเพราะการให้คำปรึกษาแนะนำใช้เทคนิคพบปะพูดคุยมากกว่าการใช้อำนาจหรือการออก คำสั่ง การประชุมปฏิบัติการ มุ่งเน้นให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ทักษะ และเจตคติ ลงมือปฏิบัติมากกว่า การบรรยาย การอบรม งานนิเทศมุ่งอบรมประจำการให้ผู้รับการนิเทศ เสริมความรู้ใหม่ ทันท่วงที การเปลี่ยนแปลง การสัมมนา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งที่จัดเองภายในหน่วยงาน หรือไปร่วมกับหน่วยงานอื่นที่จัดขึ้น ฟังมากกว่าทำ การระดมความคิด ในสังคมประชาธิปไตย การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เคารพให้เกียรติศักยภาพคนอื่นเป็นสิ่งที่พึงตระหนัก การระดม ความคิด (Brain Storming) มุ่งปริมาณความคิดมากกว่าถูกผิด การสาธิตการสอน เป็นกิจกรรมสำคัญ ที่ควรจัดให้มีในโรงเรียน การเรียนรู้ หรือเลียนแบบจากผู้เชี่ยวชาญ ประหยัดเวลาและได้รับ ประสบการณ์ตรง จัดหาแบบที่ตี การศึกษาเอกสารวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้คือต้องอ่าน และ ผู้มีวิชาชีพครูต้องอ่านมาก เพราะการอ่านจะนำไปสู่ความรอบรู้ ความคิดใหม่และทันสมัย การสนทนา วิชาการ ในวงวิชาการนั้นควรมีหลายรูปแบบ เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาบรรยาย อาจใช้ เวลาพักเที่ยงวัน ซึ่งไม่กระทบต่อการทำงาน ทุกคนมีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้ อาจจัด เดือนละครั้ง ในหัวข้อที่สนใจร่วมกัน การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน เป็นเทคนิคการนิเทศเพื่อช่วยครู ปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น มีขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันของผู้ให้และผู้รับการนิเทศ โดยมี วัตถุประสงค์ร่วมกันคือ ทำเพื่อเด็กลดข้อบกพร่อง เสริมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น การศึกษาดูงาน ผลตรงใน การปรับปรุงงาน คุณคนอื่นย่นดูตัวเอง ศึกษาข้อดี ข้อบกพร่อง ข้อจำกัดเมื่อนำมาปรับปรุง ความ พร้อมด้านต่าง ๆ การสังเกตการสอน ในทางปฏิบัติอาจทำได้น้อย ถือว่าทุกคนมีภาระหน้าที่ที่ต้องทำ ในการปฏิบัติ หัวหน้าหมวดวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์เป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับครูผู้มีความ เชี่ยวชาญ (Master Teachers) การวิจัยเชิงปฏิบัติงานการเรียนการสอน หนังสือแบบเรียน สื่อการ สอน หรือแม้แต่การนิเทศสามารถทำวิจัยเชิงปฏิบัติได้ ทั้งนี้วิจัยเพื่อนำผลมาใช้ หรือวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development : R & D) การเขียนเอกสารหรือทดสอบทางวิชาการ อาชีพครูหรือผู้ นิเทศนอกจากต้องอ่านมาก พูดมากแล้วยังต้องเขียนมาก มิใช่เขียนกระดาษแต่เขียนผลงานวิชาการ เป็นการสร้างพรมแดนความรู้ใหม่ การเขียนเป็นเทคนิคซึ่งจะต้องเรียนรู้หลักวิธี การอ่านมากเป็น พื้นฐานของการเขียนได้เป็นอย่างดี คนที่วิญญานครูจะทำหน้าที่นี้ได้ดี และการจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การนำเสนอให้เป็นที่น่าสนใจ เทคนิคการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี ทางการศึกษาเข้ามาช่วย มิใช่เสนอเพียงแผ่นกระดาษคำชี้แจงซึ่งไม่น่าสนใจ เป็นได้เพียง นิทรรศการแห้ง

ส่วน สัจ จูทรานันท์ (2530) ได้แบ่งหมวดหมู่กิจกรรมการนิเทศการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ คือ 1) กิจกรรมที่ผู้นิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ 2) กิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกัน และ 3) กิจกรรมที่ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ ดังที่แสดงไว้ในตารางดังนี้

ตาราง 2 หมวดหมู่กิจกรรมการนิเทศการศึกษา

กิจกรรมสำหรับผู้นิเทศ	กิจกรรมที่ทำร่วมกัน	กิจกรรมสำหรับผู้รับการนิเทศ
การบรรยาย	การประชุม	การฟัง
การสาธิต	การอภิปราย	การดู
การสังเกต		การอ่าน
การสัมภาษณ์		การเยี่ยมเยือน
การบันทึกข้อมูล		การไปทัศนศึกษา
การจัดทำเครื่องมือและแบบทดสอบ		การปฏิบัติตามคำแนะนำ
การวิเคราะห์		บทบาทสมมติ
การเขียน		นิทรรศการ

ที่มา : สัจ จูทรานันท์ (2530)

Gwynn (1974) แบ่งยุทธวิธีการนิเทศออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การนิเทศเป็นกลุ่ม และการนิเทศเป็นรายบุคคล ไว้ดังนี้

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

2. การนิเทศเป็นรายบุคคล มียุทธวิธีต่าง ๆ ดังนี้ 1) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน 2) การทดลองในชั้นเรียน 3) การให้คำปรึกษาหารือ 4) การให้ไปเยี่ยมเยือนและสังเกตการสอน 5) การเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอน และ 6) การประเมินตนเอง

Harris (1975) ได้เสนอแนะกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นยุทธวิธีที่สำคัญในการนิเทศ เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การใช้สื่อประกอบ

การบรรยาย 3) การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม 4) การดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ 5) การฟังเทปบันทึกเสียง วิทยุหรือเครื่องบันทึกเสียง 6) การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ 7) การสังเกตในชั้นเรียน 8) การสาธิต 9) การสัมภาษณ์แบบมีโครงการ 10) การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง 11) การสัมภาษณ์ทางอ้อม 12) การอภิปราย 13) การเขียน 14) การอ่าน 15) การวิเคราะห์ และการคิดคำนวณ 16) การใช้วีดิทัศน์และภาพถ่าย 17) การใช้เครื่องมือและการทดสอบ 18) การประชุมกลุ่มย่อย 19) การจัดทัศนศึกษา 20) การระดมสมอง 21) การเยี่ยมเยียนภายใน 22) การใช้บทบาทสมมติ และ 23) การแนะนำให้ปฏิบัติ

จากการแนวความคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนกล่าว โดยสรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ส่งเสริมการเรียนการสอน ซึ่งในแต่ละกิจกรรมมีข้อที่ควรพิจารณาอยู่หลายประการ เช่น ความพร้อม ความเหมาะสม วัตถุประสงค์ เวลา งบประมาณ เป็นต้น การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเลือกกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการ จะทำให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ได้

9. ประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลดี ในการดำเนินงานของโรงเรียนหลายประการ ซึ่ง ภาวนิดา ธาธาศรีสุทธิ (2550) สรุปไว้ได้ดังนี้

9.1 เป็นการช่วยเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง

9.2 การนิเทศโดยบุคลากรในโรงเรียนเองนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียน ย่อมมีความรู้ในปัญหาได้ดี และสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากกว่าที่จะให้คนภายนอกมานิเทศ

9.3 ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับครูอยู่แล้ว ทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้ อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนกับศึกษานิเทศก์ หรือผู้บริหารการศึกษา จากภายนอกโรงเรียน

9.4 ผู้นิเทศในโรงเรียนสามารถติดตามการปฏิบัติงาน หรือผลงานนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน และสามารถทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมาย โดยไม่ขาดความต่อเนื่องกัน

จากประโยชน์ของการนิเทศภายในที่กล่าวแล้วจะเห็นได้ว่า ถ้าโรงเรียนได้นำเอา แนวคิดการนิเทศภายในมาใช้ในโรงเรียน ก็จะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนางานวิชาการมากขึ้น การที่จะ พัฒนางานวิชาการนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทั้งกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมทางด้าน วิชาการต่าง ๆ และกระบวนการนิเทศการศึกษาควบคู่กันไปด้วย นอกจากนี้ภายในโรงเรียนยังมีครูที่มี ประสิทธิภาพ ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู แต่ละคนแตกต่างกัน การนิเทศภายในจะเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการลดช่องว่างดังกล่าว ซึ่งมีผลทำให้ การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

10. ความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการเสริมที่ทำให้งานสำเร็จ ไม่ใช่กระบวนการหลักในการผลิต แต่การนิเทศต้องควบคู่ไปกับการปฏิบัติและการผลิตอยู่เสมอ เพราะความสำเร็จของการทำงานใด ๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544)

10.1 ประการแรก คือ การวางแผนที่ดีอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ในงาน วางจุดในการปฏิบัติอย่างดี เหมาะสมและชัดเจน ได้แก่ การมีภาพของงานตลอดแนวทั้งผู้ปฏิบัติและผู้วางแผน

10.2 ประการที่สอง คือ ผู้ปฏิบัติลงมือปฏิบัติตามแผนอย่างรัดกุมและถูกต้อง จนนำไปสู่ผลที่ต้องการ การที่ผู้รับการนิเทศจะเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ปรับปรุงพัฒนางานการสอน จะต้องเห็นความสำคัญของงานนั้น ๆ เสียก่อน นั่นคือ ต้องให้ผู้รับการนิเทศมองเห็นภาพความสำเร็จของการปฏิบัติงานนั้น ๆ นั่นเอง สภาพความสำเร็จของงานสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานการนิเทศได้มองเห็นทิศทาง และสามารถนำไปเป็นเครื่องมือประเมินตนเอง เพื่อการปรับปรุงงานได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่เน้นการพัฒนาอย่างมีระบบ ส่งผลให้เกิดสภาพความสำเร็จของการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัย (Input) 1) ผู้นิเทศเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ครูเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของการพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน ด้านกระบวนการ (Process) 3) ผู้นิเทศวางแผนในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน 4) ผู้นิเทศให้ความรู้เรื่องที่จะปฏิบัติแสวงหาและบริการ วิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ 5) ผู้นิเทศควบคุมการปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ เสนอแนะแนวทางแก้ไข 6) ผู้นิเทศตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

ด้านผลผลิต (Output) 7) ผู้นิเทศ นิเทศการเรียนการสอน 8) ครูปฏิบัติกิจกรรมการสอนด้วยความพอใจ และสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน

นอกจากนี้ กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนด้านสภาพความสำเร็จมองว่าการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกสถานศึกษาต้องกำหนดเป็นนโยบาย และดำเนินการตามบทบาทภารกิจของการจัดการศึกษายุคใหม่ ซึ่งสภาพตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงความสำเร็จมีดังนี้ 1) ผู้บริหารตระหนักอยู่เสมอว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจหลักอย่างหนึ่งของการบริหารโรงเรียนที่ต้องให้ความสำคัญ โดยกำหนดเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน 2) ผู้บริหารสามารถแสดงให้เห็นถึงสภาพความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความกระตือรือร้น ตลอดจนเป็นผู้นำทางความคิดและการเปลี่ยนแปลง 3) ครูมีขวัญ

กำลังใจในการทำงาน อุทิศเวลาและเสียสละเพื่องานการจัดการเรียนรู้ตามความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล 4) ห้องเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อม มีความพร้อมเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนทางการจัดการศึกษายุคใหม่ 5) ชุมชน ท้องถิ่นและผู้มีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนทุกๆ โอกาส 6) เกิดการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) โรงเรียนมีเส้นแนวโน้มของการพัฒนาที่สูงขึ้น เป็นองค์กรต้นแบบ มีความเป็นมาตรฐานด้านการเรียนรู้ มุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศในอนาคต

ด้านสภาพความล้มเหลว มองว่า 1) ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญของการนิเทศภายใน โรงเรียนโลกทัศน์แคบ ไม่สามารถสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นได้ อาจมาจากหลายสาเหตุ เช่น ขาดความรู้ ความสามารถและขาดทักษะ มีเจตคติเชิงลบต่อการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ครูในโรงเรียน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบต่อการพัฒนางาน ขาดความร่วมมือในองค์กร เกิดความแตกแยกไม่มีความสามัคคีในหมู่คณะ 3) เกิดภาวะการณ์ขาดแคลนปัจจัยเสริมสร้างการเรียนรู้ในทุกๆ ด้าน เช่น สื่อไม่พร้อม เครื่องมือไม่มีหรือไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง 4) ขาดความร่วมมือจากชุมชนและท้องถิ่น ที่จะให้การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 5) แนวโน้มของการพัฒนาต่ำลง ไม่เกิดผลผลิตตามที่คาดหวัง

11. ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ (2550) ได้กล่าวถึงผู้ที่ทำการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายหลักก็เพื่อพัฒนาครูอาจารย์ในสถานศึกษานิเทศเป็นงานที่สร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยการแนะนำ เสนอแนะ และให้บริการด้านวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงาน การนิเทศควรทำอย่างมีระบบและก่อให้เกิดกำลังใจและขวัญดีแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษา ผู้นิเทศการศึกษาจึงเป็นบุคคลใดก็ได้ที่สามารถปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนี้ได้ตามข้อเท็จจริงแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงทำหน้าที่ทั้ง “บริหาร” และ “นิเทศ” จึงจะถือว่าได้ปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์ในฐานะนักบริหาร อย่างไรก็ตามเนื่องจากผู้บริหารมีภารกิจมากมายจึงสามารถพิจารณาจากบุคคลที่มี ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพการเรียนการสอน โดยการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนมากกว่า การชี้แนะ หรือสั่งการ บุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถนิเทศได้ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างานหรือหัวหน้าโครงการ ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน สามารถสาธิตหรือ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ และผู้เชี่ยวชาญที่เชิญมาเป็นวิทยากรเฉพาะเรื่อง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548)

งานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและเคลื่อนไหวตลอดเวลา โดยเฉพาะทางด้านให้บริการช่วยเหลือครูทางด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับทักษะความเป็นผู้นำ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศควรจะได้ศึกษาและฝึกฝนตนเองตลอดเวลา

12. ลักษณะที่สำคัญของผู้นิเทศการศึกษา อัมพร วัฒนินันตร์ (2545) และภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2550) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของผู้ที่จะทำกรนิเทศภายในโรงเรียนที่จำเป็นจะต้องมีก็คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำ เพราะการนิเทศการศึกษาคือการเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นถ้าหากขาดความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการเป็นผู้นำแล้ว ผลงานทางการนิเทศอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้นิเทศจึงต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ดังนี้

12.1 เป็นผู้มีความรู้ ผู้ที่รู้ตนย่อมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง คนที่ขาดความรู้นั้นไม่สามารถจะลงคนอื่นได้นาน ไม่จำกัดความรู้ในวิชาหน้าที่ แต่ควรมีความรอบรู้ในข่าวและเหตุการณ์ทั่ว ๆ ไป ซึ่งการทำให้เป็นผู้มีความรู้อาจทำได้โดยการอ่านนิตยสาร การศึกษาคู่มือปฏิบัติราชการ สนทนาในเรื่องที่เป็นข่าว สังเกตการปฏิบัติของผู้นำอื่น ๆ ที่ดีอย่างใกล้ชิด

12.2 มีความซื่อตรง ซึ่งอาจทำได้โดยการฝึกฝนความซื่อสัตย์ รักษาความจริงด้วยตนเองตลอดเวลา พูดจริงทั้งในและนอกราชการ ยืนหยัดต่อสู้ในสิ่งที่เชื่อว่าถูกต้อง ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และหน้าที่เหนือสิ่งอื่นใด

12.3 มีความกล้า ผู้นิเทศควรมีความกล้า มีขวัญดี ในเมื่อตนเองทำถูกต้องแล้วอาจจะปฏิบัติโดยการทำตามความโน้มน้าวของตนเองก่อน พูดจาด้วยสำเนียงปกติ ยืนหยัดแต่สิ่งที่ถูกต้อง แม้ว่าจะเผชิญกับสิ่งที่ไม่ชอบ อย่าโยนความผิดของตนให้กับผู้อื่น

12.4 การตัดสินใจเด็ดขาด เป็นเรื่องของการปฏิบัติและความชำนาญ อาจปฏิบัติโดยปรับปรุงจิตใจให้สุขุม มั่นใจในตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ฝึกการตัดสินใจเด็ดขาดด้วยตนเอง ศึกษาและปรับปรุงงานจากความคิดของตนและของผู้อื่น สรรวจการตัดสินใจในสิ่งที่ทำและพูดไปแล้ว

12.5 ความเป็นที่เชื่อถือได้ ฝึกในเรื่องความซื่อตรง ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้อง เข้าใจในความจงรักภักดี และทำให้ตนเองมีความจงรักภักดี

12.6 ความคิดริเริ่ม ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่ม โดยการมอบงาน และให้ดำเนินไปจนสำเร็จ สรรวจตัวเองว่ามีความเกียจคร้านทางร่างกายและทางจิตใจหรือไม่ ฝึกตนให้ว่องไวทั้งกายและใจ พิจารณาว่าจะต้องทำอะไรต่อไป และทำโดยไม่ต้องสงสัยคิดก่อนทำ

12.7 มีกาลเทศะ ผู้นำจะต้องรู้กาลเทศะในการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องยุ่งยากอื่น ๆ เอาใจใส่ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ศึกษาวิธีปฏิบัติงานของผู้นำที่ดีและมีความสามารถในการปกครอง สรรวจตัวเองว่ามีความเห็นขัดแย้งกับผู้อื่นหรือไม่และพยายามแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ปฏิบัติงานเป็นทีม

12.8 มีความยุติธรรม การเลือกที่รักมักที่ชัง อคติเป็นสิ่งที่ทำลายขวัญของผู้ปฏิบัติงาน บัญชาามากที่สุดสำรวจตัวเองว่ามีอคติหรือไม่ และหาทางแก้ไขจิตใจให้พ้นจากความมีอคติ พิจารณาว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดควรได้รับการชมเชยหรือตำหนิ พยายามค้นหาความจริงทุก ๆ เรื่อง และจงซื่อสัตย์ต่อตนเอง

12.9 ความกระตือรือร้น การแสดงความสนใจอย่างมากในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำด้วยความเต็มใจ จงเข้าใจ รู้จัก เชื่อมั่นในงานที่ตนทำอยู่ ทำงานด้วยความพอใจและมองโลกในแง่ดี นำเอาผลงานที่ทำสำเร็จแล้ว ยั่วยุให้กระตือรือร้นที่จะทำงานต่อไป ไม่ควรหมกมุ่นอยู่แต่งาน ควรมีเวลาเป็นของตัวเองชั่วระยะเวลาหนึ่งจะทำให้การทำงานดีขึ้น

12.1) การวางตัว ทำทางความประพฤติ อากัปกิริยาภาษาอยู่ในสภาพที่ได้รับ การควบคุม ทำตนให้สงบมั่นคง หลีกเลี่ยงความประพฤติที่ไม่ดี ควบคุมการฝึกการใช้เสียง การตีสีหน้า และการแสดงท่าทาง อย่าตำหนิคนจนออกนอกหน้าและต่อหน้าคนหมู่มาก ทำตนให้มีมาตรฐานดีเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

12.11 ความอดทน มีความอดทนเมื่อประสบกับความเหนื่อย ความยากลำบาก ความปวดร้าวทางกายและใจ ทำงานทุกอย่างให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ หมั่นออกกำลังกาย ซึ่งจะช่วยให้ร่างกายแข็งแรงขึ้น หลีกเลี่ยงต่อสิ่งที่จะทำให้เกิดความท้อถอยทางกายและใจ บังคับตนเองเมื่อเกิดความเหนื่อย อ่อนแอ และเกียจคร้าน

12.12 ความไม่เห็นแก่ตัว ผู้นำที่ดีจะไม่เห็นแก่ตัวเอาเปรียบลูกน้องหาผลประโยชน์ใส่ตนเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจในปัญหาของงานในหน้าที่ สนใจความสะอาดกสบาย ความพอใจของผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้มอบหมายงานไปแล้ว

13. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยของนักวิชาการ นักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยพอจะสรุปสังเคราะห์แนวทาง ขั้นตอน และองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน ออกมาได้ดังภาพ

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 3 วิเคราะห์องค์ประกอบกรณีศึกษาภายใน

องค์ประกอบ	สัจ จูทรานันท์ (2530)	ซารี มณีศรี (2538)	นิกร เพ็ญเวียง (2538)	กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548)	สนง.คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)	สนัน มีสัตย์ธรรม (2543)	วชิรา เล่าเรียนดี (2552)	Harris (1963)	Harris (1975)	Boyan and Copeland (1978)	Goldhammer, Anderson and Krajewski (1980)	Glickman (1985)	Acheson and Gall (2003)	รวม
1. เตรียมการ				✓											1
2. ศึกษา/ประเมินสภาพปัจจุบัน		✓	✓		✓	✓				✓					5
3. วางแผน	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓				✓		8
4. ประชุมร่วมกันก่อนปฏิบัติ											✓	✓		✓	3
5. กำหนดปัญหาและความต้องการ							✓								1
6. จัดลำดับความสำคัญ										✓					1
7. จัดองค์กร									✓						1
8. ออกแบบการนิเทศ					✓			✓		✓					3
9. อำนวยการ (Directing)									✓	✓					2
10. กำกับ ควบคุมการดำเนินการ									✓						1
11. กำหนดทางเลือกที่จะแก้ปัญหา			✓												1
12. วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย						✓	✓								2

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สัจ อุทรานันท์ (2530)	ชวรี มณีศรี (2538)	นิกร เพ็ญเวียง (2538)	กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548)	สนง.คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)	สนัน มีสัตย์ธรรม (2543)	วชิรา เล่าเรียนดี (2552)	Harris (1963)	Harris (1975)	Boyan and Copeland (1978)	Goldhammer, Anderson and Krajewski (1980)	Glickman (1985)	Acheson and Gall (2003)	รวม
13. เลือกประเด็นที่จะปรับปรุง พัฒนา								✓							1
14. เสนอโครงการพัฒนา					✓			✓							2
15. หาแนวทางพัฒนา						✓	✓								2
16. เตรียมบุคลากร	✓														1
17. ให้ความรู้								✓							1
18. จัดสรรทรัพยากร										✓					1
19. ประสานงาน										✓					1
20. สังเกตการสอน											✓	✓		✓	3
21. ดำเนินการตามแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓		9
22. เสริมสร้างกำลังใจ	✓														1
23. วิเคราะห์ข้อมูลหลังสังเกตการสอน											✓	✓		✓	3
24. ประชุมหลังสังเกตการสอน											✓	✓		✓	3
25. ประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	13
26. ปรับปรุง พัฒนา				✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓	7
27. รายงานผล			✓												1
28. เผยแพร่ ขยายผล							✓								1
รวม	5	4	6	5	6	6	7	8	5	6	6	5	4	6	

ตาราง 4 ผลการสังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดการนิเทศการศึกษาของผู้วิจัย

1. การเตรียมการ Preparing	2. การวางแผน Planning	3. การปฏิบัติการ Implementing	4. การสะท้อน วิเคราะห์ ประเมินผล Reflecting, Analyzing and Evaluating	5. การปรับปรุง พัฒนา และสรุปผล Concluding and Correcting
1. เตรียมการ (1)	3. วางแผน (8)	9. อำนวยการ (Directing) (2)	23. วิเคราะห์ข้อมูล หลังสังเกตการสอน (3)	26. ปรับปรุง พัฒนา (7)
2. ศึกษา/ประเมิน สภาพปัจจุบัน (5)	4. ประชุมร่วมกัน ก่อนปฏิบัติ (3)	10. กำกับ ควบคุม การดำเนินการ (1)	24. ประชุมหลัง สังเกตการสอน (3)	27. รายงานผล (1)
12. วิเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อย (2)	5. กำหนดปัญหาและ ความต้องการ (1)	14. เสนอโครงการ พัฒนา (1)	25. ประเมินผล (13)	28. เผยแพร่ ขยาย ผล (1)
	6. จัดลำดับ ความสำคัญ (1)	20. สังเกตการสอน (3)		
	7. จัดองค์กร (1)	21. ดำเนินการ ตามแผน (9)		
	8. ออกแบบการนิเทศ (3)	22. เสริมสร้างกำลังใจ (1)		
	11. กำหนดทางเลือก ที่จะแก้ปัญหา (1)			
	13. เลือกประเด็นที่จะ ปรับปรุง/พัฒนา (1)			
	15. หาแนวทาง พัฒนา (2)			
	16. เตรียมบุคลากร (1)			
	17. ให้ความรู้ (1)			
	18. จัดสรรทรัพยากร (1)			
	19. ประสานงาน (1)			
8	25	17	19	9

หมายเหตุ 1) หมายเลขด้านหน้า คือ หมายเลขข้อขององค์ประกอบจากตารางวิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายในจากแนวคิดของนักการศึกษา 14 คน

2) หมายเลขในวงเล็บด้านหลังข้อความ (x) คือจำนวนคนที่เห็นสอดคล้องกันในองค์ประกอบนั้นๆ

แนวคิดทฤษฎีชุมชนเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) นั้น ยังไม่มีการให้คำนิยามที่เป็นสากล (Universal Definition) แม้ว่า Richard DuFour ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็น “บิดาของ PLC” เริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริมเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตั้งแต่ ค.ศ.1998 และขณะนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แพร่ขยายไปทั่วสหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศอื่นๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของประเทศ เช่น สิงคโปร์ (วิจารณ์ พานิช, 2555) และมีนักการศึกษาได้พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่สามารถนิยามคำนี้ได้อย่างชัดเจน ส่วนใหญ่จะใช้บริบทเป็นเกณฑ์ในการให้นิยาม เช่น

กลุ่มแรก มุ่งเน้นศึกษากลุ่มย่อยในโรงเรียน (Subgroup within School) หรือกล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติและการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน (Senge, 1990 ; Sergiovanni, 1994 ; Hord, 1997 ; Bulkley and Hicks, 2005 ; McLaughlin and Talbert, 2006 ; DuFour, 2007 และวิจารณ์ พานิช, 2555) เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตาม การรวมตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยาภาศ การอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยาภาศ “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ” (Sergiovanni, 1994) ลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” (Fullan, 2005) เป็นอำนาจที่สร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครู เพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา

กลุ่มที่สอง มุ่งเน้นการศึกษาทั้งโรงเรียนหรือในภาพรวมของโรงเรียน (School Wide Community) หรือกล่าวว่า เป็นการที่กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางแผนเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มศึกษาทั้งคณะ (Whole-Faculty Study Group: WFSG) ที่ดำเนินการศึกษาและพัฒนากระบวนการที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียนทั้งหมด โดยมองว่า “กลุ่มศึกษาทั้งคณะเปรียบเสมือนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อย ๆ” เช่น ดังแนวคิดของ Murphy and Dale (2005) ; Stoll and Loui (2007) and Padwad and Dixit (2008)

กลุ่มที่สาม มองว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการจัดการความรู้ (Knowledge Managements หรือ KM) “ชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice: CoP)” (วิจารณ์ พานิช, 2555) อธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง (Changed to) โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ (CoP) ของครู ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้างาน หรือ Bottom up หรือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือ ชุมชนการปฏิบัติของครูนั่นเอง เช่นเดียวกับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ไว้ความหมายของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (Learning Community) ไว้ใน 3 แนว คือ

1. สังคมหรือกลุ่มคน เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน ที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ จึงมีการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. สิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและสังคมที่สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน โดยปรับโครงสร้างหรือออกแบบหลักสูตรที่ให้ความสำคัญแก่สิ่งเหล่านี้
3. ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ที่ต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน บุคคลในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้ปกครอง การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555 ; เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2556)

สำหรับกรณีวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมองว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เป็นกระบวนการปฏิบัติร่วมกันของครูที่นำประเด็นปัญหา ข้อขัดข้องหรือสิ่งที่ควรพัฒนา มาร่วมกันวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา เพื่อหาวิธีการแก้ไขหรือพัฒนา ร่วมกันปฏิบัติตามข้อตกลงและสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติ โดยสมาชิกในชุมชนทุกคนมาร่วมตัวกันด้วยความเต็มใจ มีวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่าและเป้าหมายในสิ่งที่ปฏิบัติร่วมกัน ร่วมมือรวมพลังกันทั้งความคิดและการปฏิบัติ มีความเสมอภาค

เท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมเป็นผู้นำและผู้ตามในขณะเดียวกันบนความสัมพันธ์ในแนวระนาบ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานและวิชาชีพไปด้วยกัน ในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศแห่งความเป็นกัลยาณมิตร

2. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแยกแยะออกมาในหลากหลายอย่าง และที่สำคัญ ๆ ที่กล่าวไว้ของแต่ละท่าน เช่น ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2557) เห็นว่า PLC มีองค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักคือ 1) วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม (Vision, Beliefs and Values) 2) ความเป็นผู้นำ (Leadership) 3) การชี้นำ (Leading) 4) สิ่งแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment) และ 5) การปฏิบัติส่วนบุคคล (Personal Practice)

ส่วนแนวคิดของกลุ่มนักวิชาการตะวันตก เช่น (DuFour, 2007 ; Hord, Roussin and Sommers, 2009 ; Martin, 2011 และ Annenberg Institute for School Reform, 2013) สรุปองค์ประกอบของ PLC ได้ 5 ประเด็น คือ

1. การมีค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญเนื่องจากการมีพันธะกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือ Learning Community ในโรงเรียน ดังนั้นครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐานค่านิยมและความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Responsibility for Students Learning) ผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนนั้นย่อมต้องอาศัยแนวทางและกลยุทธ์ที่หลากหลาย โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อนักเรียนในระดับสูงและอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นการวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเป็นการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกคน

3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน หรือช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้

ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลังโดยการร่วมมือร่วมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือร่วมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือร่วมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อบ่มเพาะไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือร่วมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่างๆ

5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร

(Supportive Conditions, Structural Arrangements and Collegial Relationships)

การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิชาพิจารณาและสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนการเรียนรู้ เพื่อบ่มเพาะกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจะ ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นไม่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น (Hierarchy) แต่เป็นลักษณะที่เชื่อมโยงให้เห็นความแตกต่างระหว่าง PLC กับชุมชนหรือการรวมกลุ่มในโรงเรียน โดยทั่วไปนอกจากนี้ Hord, Roussin and Sommers (2009) ได้อธิบายว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังสามารถพิจารณาได้อีกลักษณะ คือ นอกจากจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ประการ แล้วองค์ประกอบเหล่านี้ยังจัดเป็นองค์ประกอบภายนอกหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่กล่าวมาสรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะประกอบด้วย 1) ส่วนที่เป็นผลลัพธ์ คือ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มและสมาชิกชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ และ 2) คุณลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถแสดงได้ดังแผนภาพ





ที่มา : เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556)

ภาพประกอบ 10 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในทำนองเดียวกันองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovannit, 1994) คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1.1 การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997 and Hargreaves, 2003)

1.2 เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hargreaves, 2003 ; Schmoker, 2004 ; DuFour, 2006)

1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพ เป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกัน ทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997 ; Hargreaves, 2003 ; DuFour, 2006)

1.4 ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนา วิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู (Louis and Kruse, 1995 ; Senge, 2000 ; DuFour, 2006)

2. องค์ประกอบที่ 2 การทำงานเป็นทีม (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Marks and Kruse, 1996) การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003 ; Stoll and Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team.) (DuFour, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน และรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา บนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อนั่น ซึ่งก็มีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994 ; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554 ; Little and McLaughlin, 1993 ; Olivier and Hipp, 2006)

3. องค์ประกอบที่ 3 การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถ ทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter and Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน Murphy and Dale (2005) ; Stoll and Loui (2007) ; Padwad and Dixit (2008) (Olivier and Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์ทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg and Niska, 2004)

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC (Thompson, Gregg and Niska, 2004) กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

4. องค์ประกอบที่ 4 การมีจุดมุ่งหมายเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

(Professional Learning and Development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (DuFour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างนวัตกรรม ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ, 2553 ; Stoll and Louis, 2007)

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จากข้างในหรือภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ, 2553)

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญ คือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

5. องค์ประกอบที่ 5 การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่

ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่ง

ความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะเป็น “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน สอดคล้องกับ Sergiovannit (1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอื่นเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

6. องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovannit, 1994) หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการ ดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ, 2553) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood and Louis, 1992)

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน

การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกันทำงาน ร่วมกันแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

3. กลยุทธ์การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิธีดำเนินการหรือกลยุทธ์ในการทำ PLC นั้นมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวทางไว้ เช่น ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2557) และนราพร จันทร์โอชา (2560) ได้เขียนไว้ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการค้นหาคำถาม เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่าย ๆ โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยพิจารณาและสะท้อนผลหลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ จะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร และออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ

โดยจัดชั่วโมงรวมอยู่ในภาระงานสอนของครู/ภาระงาน การจัดกลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน ในช่วงชั้นเดียวกันของบุคลากร แบ่งกลุ่มตามลักษณะงาน จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วมทุกกลุ่ม) ใช้เวลาประมาณ 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา

3.2 ขั้นการวางแผนด้วยความร่วมมือ สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ โดยกำหนดความคาดหวังในระดับสูง และวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long-Term) จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน และให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์การปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

3.3 ขั้นดำเนินการเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆ ก่อน แล้วค่อยขยายหรือนำไปทดลองใช้ในการเรียนการสอนในชั้นเรียน/ในการทำงาน

3.4 ขั้นประเมินผลและสะท้อน โดยศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and Use the Data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหนควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก โดยที่สมาชิกร่วมกันสังเกตการสอนและเก็บข้อมูลหรือเก็บข้อมูลจากการทดลองใช้ในการทำงาน และอภิปรายผลจากการสังเกตการสอนและปรับปรุงแก้ไข

3.5 ขั้นวางแผนเพื่อความสำเร็จ เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไป ความสำเร็จในอนาคตหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของครู โดยสรุปผลวิธีการแก้ปัญหาที่ให้ผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน/การทำงาน แล้วบันทึกทุกขั้นตอนการทำงานกลุ่ม : ระบุปัญหา วิธีแก้ การทดลองใช้ ผลที่ได้

3.6 ชั้นเผยแพร่สู่สาธารณะ แผนไหนที่สำเร็จก็จะมี การเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามา มีส่วนร่วม ยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จหรือแบ่งปันประสบการณ์

4. ปัจจัยความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่และเป็นปลายทางสุดท้ายจริง ๆ ของการพัฒนาวิชาชีพครู คือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามปรัชญาการจัดการศึกษาของชาติ คือ เก่ง ดี มีสุข สามารถดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่ใช้ความรู้เป็นฐาน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่วนความสำเร็จและความก้าวหน้าของครูถือเป็นประเด็นรองที่เป็นผลพลอยได้จากการทุ่มเทในการทำงาน มีหลายท่านพูดถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังเช่น สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2556), นราพร จันทร์โอชา, (2560) และสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินการ PLC ไว้ คือ

4.1 เกิดจากการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจของทุกฝ่ายที่เห็นความสำคัญ และมีวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายเดียวกัน ของผู้บริหาร ครู บุคลากรทุกฝ่าย ตลอดจนตัวนักเรียนเอง นอกจากนี้ การร่วมแรงร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง องค์กร ชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ก็ล้วนเป็นปัจจัยหนุนให้เกิดความสำเร็จเช่นกัน

4.2 ยอมรับว่าหัวใจหลักของการเรียนรู้ของครูคือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ยอมรับว่า การสอนและการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจความแตกต่างของระดับ การเรียนรู้ สร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ สร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรและรับฟังและ แสดงความคิดเห็นด้วยทัศนคติเชิงบวก

4.3 ความต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการดำเนินกิจกรรม PLC ของบุคลากรทุกฝ่าย ในโรงเรียนตามที่ได้รับการแบ่งสรรกันไว้แล้ว ทุกคนให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมด้วยความ ต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมหรือวิถีขององค์กรในการหยิบยกประเด็นปัญหาต่างๆ มาร่วมคิด ร่วมแก้ กันอยู่เนืองๆ

4.4 ความสำเร็จในการวิจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้สร้างได้ด้วย Coaching and Mentoring ด้วย 5 ปัจจัยหลัก คือ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน การกำหนดกระบวนการ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ การดำเนินการตามระบบอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย การปรับปรุงการทำงานที่สมาชิกมีความสุขและการร่วมแรงร่วมพลังเพื่อบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การดำเนินงาน PLC จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับคนใน องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่าร่วมในการทำงาน เห็นความสำคัญ และความจำเป็นของการร่วม แรง ร่วมใจ รวมพลังในการแก้ปัญหาขององค์กร ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่เสมอ และ ต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ทุกคนทุกฝ่ายมีความเต็มใจและพอใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

เพราะเป็นชุมชนที่ยอมรับนับถือและให้ความเท่าเทียมด้วยบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตร รวมทั้งต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างดี จึงจะเป็นปัจจัยหนุนให้เกิดความสำเร็จ

5. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ กระบวนการ องค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 วิเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

แนวคิดของ	วิสัยทัศน์ ร่วม	ทีมร่วม แรง ร่วมใจ	ภาวะ ผู้นำ ร่วม	การเรียนรู้ การพัฒนา วิชาชีพ	ชุมชน กัลยาณมิตร	โครงสร้าง สนับสนุน ชุมชน
พระธรรมปิฎก (2542)					✓	
วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
วิจารณ์ พานิช (2555)		✓	✓	✓	✓	✓
(สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553)				✓	✓	✓
Boyd (1992)					✓	✓
Eastwood and Louis (1992)						✓
DuFour (2006)	✓	✓				✓
Fullan (1999)		✓		✓		✓
Hargreaves (2003)	✓	✓	✓	✓		
Hord (1997)	✓	✓	✓	✓		
Kotter and Cohen (2002)			✓			
Louis and Kruse (1995)	✓	✓		✓		✓
Little and McLaughlin (1993)		✓		✓		

ตาราง 5 (ต่อ)

แนวคิดของ	วิสัยทัศน์ ร่วม	ทีมร่วม แรง ร่วมใจ	ภาวะ ผู้นำ ร่วม	การเรียนรู้ การพัฒนา วิชาชีพ	ชุมชน กัลยาณมิตร	โครงสร้าง สนับสนุน ชุมชน
Olivier and Hipp (2006)		✓	✓			
Schmoker (2004)	✓	✓	✓	✓		
Senge (2000)	✓					
Sergiovannit (1994)	✓	✓		✓	✓	✓
Stoll and Louis (2007)		✓		✓	✓	
Thompson, Gregg and Niska (2004)		✓	✓			
รวม	8	13	8	11	7	9

จากตารางวิเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
ของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศข้างต้น พบว่า มีองค์ประกอบหลักจำนวน 6 องค์ประกอบที่จัด
กลุ่มโดยนำเอาคำที่มีความหมายในทิศทางเดียวกัน มารวบรวมไว้ในหมวดหมู่หัวข้อเดียวกัน
สามารถสังเคราะห์ สรุปนำเสนอเป็นรายละเอียด แต่ละองค์ ประกอบ PLC สู่การเรียนรู้ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็น
ภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC
ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของ
ผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Sergiovannit, 1994) และ Hord (1997)
เป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้น
ร่วมกัน หรือมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์
ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1.1 การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็น
ภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997
and Hargreaves, 2003)

1.2 เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง
และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้

ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hargreaves, 2003 ; Schmoker, 2004 ; DuFour, 2006)

1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพ เป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของผู้สมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกัน ทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997 ; Hargreaves, 2003 ; DuFour, 2006)

1.4 ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ ร่วมกันของครู (Louis and Kruse, 1995 ; Senge, 2000 ; DuFour, 2006) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) นี้ อาจจะเริ่มจากผู้นำกลุ่มหรือไม่ก็ได้ เหนียวนำองค์กรให้มองเห็นเป้าหมายทิศทางในการพัฒนาไปในจุดเดียวกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยทุกคนในองค์กรจะต้องเห็นภาพที่ต้องการเป็นจุดเดียวกัน เป้าหมายที่จะมุ่งไปสู่เป็นเป้าเดียวกัน เกิดความตระหนัก มองเห็นคุณค่าของสิ่งที่ทำและเกิดเป็นพันธะร่วมกันที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

2. องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) Louis, Marks and Kruse (1996) มองว่าทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด “There’s no I in Team.” (DuFour, 2006) การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่ทำงานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003 ; Stoll and Louis, 2007) ซึ่งให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน และรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา บนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพ บนพื้นฐาน การรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Sergiovanni, 1994 ; Fullan, 1999)

อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือ การเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วย

ความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่น่าเบื่อ (Little and McLaughlin, 1993 ; Olivier and Hipp, 2006 ; วิจารย์ พานิช, 2554)

3. องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถ ทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter and Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม การเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Olivier and Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าว มีคุณลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์ทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg and Niska, 2004)

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ (วิจารย์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากการครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC กล่าวคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC (Thompson, Gregg and Niska, 2004)

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้น

เกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

4. องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญ คือการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (DuFour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนาสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างนวัตกรรม ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553; Stoll and Louis, 2007)

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553)

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

5. องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วม โดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะเป็น “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดการใช้อำนาจกดดัน อยู่บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่ง ความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและผู้เรียน เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เห็นวามแน่นอนจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน (Sergiovanni, 1994) ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและ วิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ สังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดการใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) และสามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป

6. องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่ สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบ ราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้าง องค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัย สนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) การเอาใจ ใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ จัดการกับเงื่อนไขความแตกต่างและมีระบบสารสนเทศของ ชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood and Louis, 1992)

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งแสดง ออกเป็นเอกลักษณ์สำคัญของความเป็น PLC คือ ความเป็น “ชุมชนร่วม” มากกว่าความเป็นองค์กรที่ เป็นทางการ และมีลำดับขั้นตอน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ในโรงเรียน มีเป้าหมายอยู่ที่การ

พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยการมีวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำงานร่วมกันเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ปัญหา และพัฒนางานไปด้วยกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเป็นผู้นำและผู้ตาม ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ทุกคนในชุมชนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง ชุมชนผูกพันกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร อยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ เปิดใจ ยอมรับ เป็นมิตร และคิดเชิงบวก ทั้งต่อการทำงานและต่อตัวเพื่อนร่วมงาน ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC แสดงถึงการรวมพลังของครู และนักการศึกษา ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

การวิจัยที่ใช้รูปแบบเป็นการวิจัยแนวใหม่ที่กำลังได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งนี้ เพราะการวิจัยที่ใช้รูปแบบจะช่วยให้ได้ความรู้ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเป็นการวิจัยที่ช่วยพัฒนาความรู้ให้มีความชัดเจนและเป็นระบบรูปแบบที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการที่ 1 รูปแบบต้องมีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษาและประการที่ 2 รูปแบบต้องสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่อการอธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

1. ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการและผู้รู้ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้หลากหลายทั้งที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายรูปแบบ (Model) หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ แสดงว่าเป็นสิ่งนั้น ๆ เช่น รูปแบบบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ รูปแบบผู้หญิง รูปแบบวัด รูปแบบเปิด เป็นต้น

Good (1973) ได้รวบรวมความหมายของแบบไว้ 4 ความหมาย คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบเช่นตัวอย่างในการออกเสียง

ภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ

3. เป็นแผนภาพหรือภาพสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด

4. เป็นชุดของปัจจัยหรือองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมตัวเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายด้วยภาษาก็ได้

Bardo and Hartman (1982) กล่าวว่า รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดซึ่งถ้าทำอย่างนั้นจะทำให้รูปแบบหรือแบบจำลองด้อยลงไปส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหรือแบบจำลองใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดและรูปแบบหรือแบบจำลองนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่มีข้อกำหนดตายตัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบหรือแบบจำลองนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร

ทิตนา แคมมณี (2552) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่ารูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบายเป็นแผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

ฉลาด จันทรมบัติ (2550) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่ารูปแบบหมายถึงโครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวความคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง

รัตนะ บัวสนธ์ (2552) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่มอเดลบ้าน มอเดลรถยนต์โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่งรูปแบบในความนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่นรูปแบบการสอนรูปแบบการบริหารรูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่ารูปแบบหมายถึงกรอบแนวคิดทางด้านหลักการวิธีการดำเนินงานและเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

สรุปได้ว่า รูปแบบหมายถึงสิ่งที่สร้างขึ้นหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและ

กระชับถูกต้อง อาจเป็นโครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงและสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเองและผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

2. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภทได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้
Keeves (1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบ โครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกาย สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้น ด้วยรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้การหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียนสร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบลักษณะถึงน้ำที่ประกอบด้วย ท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออกปริมาณที่ไหลเข้า ถึงเปรียบได้กับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียนอัตราการเกิดอัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันธุศาสตร์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Sematic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษาแผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นและใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษารูปแบบลักษณะนี้ส่วนมาพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้วรูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง

แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปรจากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบรูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่ รูปแบบหรือสิ่งจำลองสิ่งของที่เป็นรูปธรรมและรูปแบบหรือแบบจำลองสิ่งของที่เป็นนามธรรม

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

ได้มีนักวิชาการและผู้รู้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังนี้

Bardo and Hartman (1982) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่ามีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงไรจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพรพงษ์ กังสนานันท์ (2550) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตพบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผล การเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ชื่อของ

รูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) กลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ 5) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 6) การประเมินผลของรูปแบบ 7) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 8) แผนการดำเนินงานจัดกิจกรรมการนิเทศตามขอบข่ายของรูปแบบ

จากการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาตามกรอบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประยุกต์ร่วมกับหลักการและแนวคิดวิธีการเชิงระบบ (System Approach) หรือ “ADDIE” Model ตามแนวคิดของเควิน ครูส (Kruse, 2008) การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบของจอยซ์ เวลล์ และแคลฮอน (Joyce, Weil and Calhoun, 2009) และแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivist Theory) ของนักการศึกษา นักจิตวิทยาและนักวิชาการที่หลากหลาย (Vygotsky, 1978 ; Duch, 2001 ; Fosnot, 1996 ; Dunlap and Grabinger, 1996 ; Gagnon and Collary, 2018 และวัชรวิทย์, 2552) โดยรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน สารความรู้และสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ระบบสังคม หลักการตอบสนอง ระบบสนับสนุน และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการ หลักการของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ หลักการนิเทศภายในที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยหลักการที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและยุคสมัย ได้แก่ หลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา และการสร้างเสริมความเชื่อมั่น ภายใต้การยอมรับว่า การสอนและการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของครูคือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ครูมีความแตกต่างกันและยอมรับว่า การสอนบางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และสัมพันธ์ภาพแบบกัลยาณมิตร

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสามารถนำกระบวนการนิเทศภายในมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ส่งเสริมครูผู้สอนให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลส่งต่อไปถึงผู้เรียน โดยการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้เป็นตัวเสริมหนุนกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมแบบร่วมคิดร่วมทำ มีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเกิดความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

3. กระบวนการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยการศึกษาหลักการ และแนวคิดของนักวิชาการที่หลากหลายทั้งในและต่างประเทศ อาทิเช่น

แนวคิดทฤษฎีของ ครุรักษ์ ภริมย์รักษ์ (2538), วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538), ชารี มณีศรี (2542), นิเวศน์ คิตยาว (2542), สุนัย วงศ์ทอง (2546), ฉันทนา จตุปาริสุทธิ์ (2550), วรรณพร สุขอนันต์ (2550), กรองทอง จิระเดชากุล (2550), Adams and Dickey (1953), Harris (1963), Gwynn (1974), Boyan and Copeland (1978), Glickman (1981), Goldhammer, Anderson and Krajewski (1993), Acheson and Gall (2003) and Herzberg (2005) และได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล และการสรุปและการรายงานผล และใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสนับสนุน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

4. สารความรู้และสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สารความรู้เป็นสิ่งที่วิทยากรจัดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้เรียนรู้ ได้แก่ เนื้อหาสาระองค์ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา กระบวนการนิเทศภายใน และกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนได้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

5. ระบบสังคม หลักการตอบสนอง ระบบสนับสนุนและเงื่อนไขการนำรูปแบบการนิเทศภายในไปใช้

5.1 ระบบสังคม (Social System) รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีระบบสังคม ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรวมกันเป็นกลุ่มย่อย ร่วมมือ ร่วมพลังกันทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน ใช้บุคลากรภายในที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับนับถือของครูเป็นคณะผู้นิเทศ ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน

5.2 หลักการตอบสนอง (Principles of Reaction) การเรียนรู้การปฏิบัติงาน และตรงกับภาระงาน คือ การสอนสู่คุณภาพผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของครู สร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) กระตุ้นความคิดของครู ช่วยเหลือเพิ่มเติมข้อมูลให้ครูสามารถสร้างองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการเรียนการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้และสร้างความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม

5.3 ระบบสนับสนุน (Support System) ผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมช่วยเหลือในด้านต่างๆ และกระตุ้นให้ครูนำไปใช้ในการสอน ได้แก่ สถานที่ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ อินเทอร์เน็ต สื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้เรียนเกิดความสามารถในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5.4 เงื่อนไขการนำรูปแบบการนิเทศภายในไปใช้ ผลสำเร็จของการนำรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ต้องพิจารณาเงื่อนไขที่สำคัญ ดังนี้

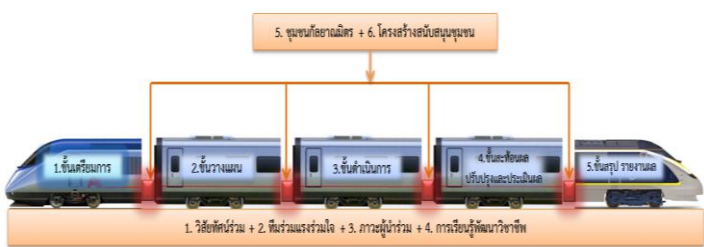
5.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของครู เข้าใจในความแตกต่างกันของครู สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ สัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

5.4.2 ครู

5.4.2.1 ต้องมีความรู้ความเข้าใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เข้าใจในหลักการ แนวคิด กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกลวิธีในการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเข้าใจบทบาทตนในฐานะเป็นผู้สอน สามารถปฏิบัติตามหลักการ แนวคิด และกระบวนการดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม นอกจากนี้ครูควรมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนรู้อ การวัดผล ประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

5.4.2.2 การจัดกลุ่มการเรียนรู้ ครูควรรวมตัวกันเป็นกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายๆ กัน มีความสนใจ ค่านิยมและมีความเชื่อในทิศทางเดียวกันโดยมีการรวมกลุ่มครูประมาณ 4-8 คน

5.4.2.3 เนื่องจากรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูโดยทีมนิเทศ ซึ่งนอกจากกลุ่มผู้บริหารและครูที่มีความรู้ความสามารถของโรงเรียนเองแล้ว ยังสามารถเชิญบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ปรากฏชาวบ้าน และผู้เกี่ยวข้อง เข้าร่วมกลุ่มเป็นผู้นิเทศติดตามได้ดังนี้

หลักการ	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	กระบวนการดำเนินงาน
การทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา และการสร้างเสริมความเชื่อมั่นภายใต้การยอมรับว่า การสอนและการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของครู คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ครูมีความแตกต่างกัน และยอมรับว่าการสอนบางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และสัมพันธ์ภาพแบบกัลยาณมิตร	เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิเทศภายในบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน	รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาออกเป็น 5 ขั้นตอน 1) การเตรียมการ 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติการ 4) การสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล 5) การสรุป และการรายงานผล
		กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

สาระความรู้และสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้	ระบบสังคม (Social system)
สาระความรู้เป็นสิ่งที่วิทยากรจัดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้เรียนรู้ ได้แก่ เนื้อหาสาระองค์ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา กระบวนการนิเทศภายใน กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนได้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	ผู้บริหารสถานศึกษา/ครูรวมกันเป็นกลุ่มย่อยร่วมมือรวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน
หลักการตอบสนอง	ระบบ สนับสนุน
การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงาน คือ การสอนสู่คุณภาพ ผู้เรียนการสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของครู สร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองกระตุ้นความคิดของครูช่วยเหลือเพิ่มเติมข้อมูลให้ครูสามารถสร้างความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้และสร้างความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งรายบุคคล และกลุ่ม	ผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมช่วยเหลือในด้านต่างๆ และกระตุ้นให้ครูนำไปใช้ในการสอน ได้แก่ สถานที่ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ อินเทอร์เน็ต สื่อ และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและผู้เรียนเกิดความสามารถในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
เงื่อนไขการนำรูปแบบการนิเทศภายในไปใช้	
1) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของครู เข้าใจในความแตกต่างกันของครู สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ และสัมพันธ์ภาพแบบกัลยาณมิตร สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู 2) ครู 2.1 ต้องมีความรู้ความเข้าใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เข้าใจในหลักการ แนวคิด กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกลวิธีในการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเข้าใจบทบาทตนในฐานะเป็นผู้สอน สามารถปฏิบัติตามหลักการ แนวคิด และกระบวนการดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม นอกจากนี้ครูควรมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลที่หลากหลายและ	

เงื่อนไขการนำรูปแบบการนิเทศภายในไปใช้

สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

2.2 การจัดกลุ่มการเรียนรู้ ครูควรรวมตัวกันเป็นกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายๆ กัน มีความสนใจ คำนึง และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกันโดยมีการรวม

กลุ่มครู ประมาณ 4-8 คน

2.3 เนื่องจากรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูโดยทีมนิเทศ ซึ่งนอกจากกลุ่มผู้บริหารและครูที่มีความรู้ ความสามารถของโรงเรียนเองแล้ว ยังสามารถเชิญบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ราษฎรชาวบ้าน และผู้เกี่ยวข้อง เข้าร่วมกลุ่มเป็นผู้นิเทศติดตามได้ด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา จากงานวิจัยในสถานศึกษาหลากหลายสังกัดเพื่อวิเคราะห์ดูความแตกต่างและความเหมือนในกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้

วนิดา น้อยมะลิวัน (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์การนิเทศภายในของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 วิจัยวิจัยประกอบด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ และการศึกษาเชิงปริมาณ การศึกษาเชิงคุณภาพ การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 จากการสัมภาษณ์ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 คน ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สรุปได้ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้ปัจจัยเพิ่ม คือ ภาระงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน

พิบูลชัย ศรีเข้ม (2553) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนต่อสภาพและปัญหา การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 จำนวน 103 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 28 คน รองผู้อำนวยการ 75 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 สถิติในการใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบเอฟและเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน 4. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน และ 5. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในและปัญหา ข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า 1. การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และให้การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการพัฒนาให้ครูมีทักษะการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาทของตน รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารงาน 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีการอบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และการจัดการประชุม อบรม ติดตามและประเมินหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินงานให้ครูนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้

2 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการนิเทศภายใน 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ชาติคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ภาระงานของผู้นิเทศมีมาก ชาติความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ ควรให้การอบรมกับผู้ที่จะต้องทำหน้าที่นี้เทศ จัดประชุม เพื่อติดตามผลการนิเทศ 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีความแตกต่างกันทางความคิดของ ครู ครูมีภาระงานมากควรลดภาระงานของครู ควรส่งเสริมให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่ 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ชาติกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการ ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและควรส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับ ครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ชาติความรู้และประสบการณ์ของครูในการจัดทำหลักสูตรใหม่ บุคลากรในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ขาดแคลน ควรจัดอบรมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรแก่ครู และจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ชาติความรู้ด้านเทคนิคการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ควรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำ วิจัยที่ถูกต้องแก่ครู

หะมะ สูดิง มามะ และอะหะมัด ยีสุนทรัง (2557) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศ ภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัด ยะลา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัด ยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำนวน 338 คน และผู้เชี่ยวชาญกำหนดแนวทางการพัฒนา บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร จำนวน 5 คน โดยแบ่ง การศึกษา ออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวระดับบทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารโรงเรียน และขั้นตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนด แนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า 1) ระดับบทบาทการนิเทศ ภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะและ แนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัด

ยะลา มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน
ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดการบริหารงานบุคคลและด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

นพพรพรรณ ญาณโกมุท, ไชยรัตน์ ปราณี และสิริพร ปาณวณิช (2558)

ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนเอกชน โดยมี
วัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียน 2) เพื่อศึกษา
ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่
ครูโรงเรียนอุทิศศึกษาที่สอนในระดับประถมศึกษาทั้งหมด จำนวน 40 คน การพิจารณาสร้างรูปแบบ
โดยใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน และประเมินคุณภาพรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพรูปแบบ แบบทดสอบวัดความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการนิเทศภายใน แบบประเมินความสามารถเกี่ยวกับการ
จัดการเรียนรู้และการนิเทศภายใน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน
ตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียน พบว่า 1. รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียน
มีองค์ประกอบด้วยกัน 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของ
รูปแบบ ส่วนที่ 3 กระบวนการนิเทศภายในและ ส่วนที่ 4 การประเมินผล ผลการพิจารณาและ
ประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในตาม
แนวคิดการศึกษาชั้นเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.51 และผลการ
ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบ อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งสามารถไปใช้ทดลองได้ 2. หลังการใช้
รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียน ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และ
สมรรถนะในการนิเทศภายในสูงขึ้นโดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ
จัดการเรียนรู้และการนิเทศภายใน หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญ
($p < .05$) และ 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการนิเทศภายใน หลังการใช้รูปแบบสูง
กว่าก่อนการใช้รูปแบบ ($p < .05$)

งานวิจัยต่างประเทศ

Dew (1993) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารของครูต่อสาระความรู้ในบทบาทตาม
กระบวนการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการศึกษา เป็นการศึกษาทัศนะของครูเกี่ยวกับความรู้ในการนิเทศ
การสอนโดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ครูผู้สอนในโรงเรียนเขตชนบทรัฐแมรี่แลนด์
จำนวน 120 คน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความรู้เกี่ยวกับการนิเทศเป็นสิ่ง
ที่จำเป็นสำหรับการนิเทศการเรียนการสอน 2) ครูมีความคิดเห็นว่าการจำเป็นในการให้เนื้อหาสาระ
ของความรู้ในการนิเทศครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนไปตามรูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนของ
ครู 3) ครูที่มีวุฒิการสอนหลายวิชามีความเห็นว่าผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของ

เด็กนักเรียน 4) ครูที่มีประสบการณ์มากมีความเห็นว่าผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้ในสาขาวิชาที่ให้การนิเทศ ส่วนครูใหม่ต้องการได้รับการนิเทศเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียน

Clous (1993) ได้ศึกษาความคิดเห็นทั่วไปของครูกับรูปแบบในการนิเทศ โดยมีจุดประสงค์เพื่อการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษากับรูปแบบของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนในรัฐเพนซิลวาเนีย โดยมีครูผู้สอนจำนวน 20 คน หัวหน้าศึกษานิเทศก์จำนวน 6 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในการทำงานร่วมกันระหว่างครู และศึกษานิเทศก์ แม้ครูจะไม่มีตำแหน่งทางการนิเทศ แต่ก็สามารถให้คำแนะนำ เสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ ซึ่งช่วยให้ศึกษานิเทศก์นำไปปรับปรุงในด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในอนาคตได้

Murangi (1996) ได้ศึกษาการนิเทศการเรียนการสอนในนามิเบีย การศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและการยอมรับในการนิเทศการสอน พบว่า การยอมรับในการนิเทศการสอนของครูมีการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ ครูขาดโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอนครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น

Anello (1996) ได้ศึกษาพฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้ เพื่อต้องการศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตต์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าตนเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียนโดยครูได้รับด้วย

Robinson (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาและระดับการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกที่ใช้ในโรงเรียนที่ครูเหล่านั้นทำการสอน และยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบว่า การเพิ่มการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิก จะเพิ่มความพึงพอใจกับครูได้หรือไม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิก เพื่อจัดอันดับโรงเรียนประถมศึกษา 15 อันดับ แบ่งเป็นโรงเรียนที่ปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ หลังจากนั้นใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของครู กับครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (1 โรงเรียนต่อ 1 ระดับ) พบว่า โรงเรียนที่มีระดับการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และยังแนะนำให้เพิ่มการใช้การนิเทศแบบคลินิกเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของครู

Wallace, Wilcoxon and Satcher (2010) ได้ศึกษาถึงผลดีและผลเสียจากประสบการณ์ของการนิเทศและผู้ที่มีส่วนร่วมในการนิเทศ พบว่า การนิเทศก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามก็มีบ้างที่ผลออกมาอยู่ในด้านที่ล้มเหลว มีการวิเคราะห์จากรายงานที่ได้จากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการนิเทศต่างก็เห็นว่าวิธีนี้เป็นวิธีที่ยอดเยียมในการ

แก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นการได้มาซึ่งข้อสรุปที่ลงตัวร่วมกัน คุณภาพของงานวิจัยนี้ เป็นที่รวบรวมไปด้วย
 ข้อเสนอแนะ หน้าที่และภาระงานต่าง ๆ ที่สำคัญต่องานด้านการสอนจะส่งผลไปสู่คุณภาพแห่ง
 ความสำเร็จ อีกด้านหนึ่งสำหรับผลวิเคราะห์จากประสบการณ์ด้านลบของผู้ที่เข้าร่วมการนิเทศ
 พบปัญหาใหญ่ ๆ อยู่สองประการ ได้แก่ อย่างแรกได้รับคำแนะนำในการแก้ไขจุดบกพร่องน้อยเกินไป
 อย่างที่สองคือ ความแตกต่างของการปฏิบัติงาน

Fernando and Herlihy (2010) ได้ศึกษาและสำรวจถึงวิธีการของผู้ที่ให้การ
 นิเทศหลายหลายคน การนิเทศเป็นการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่ม
 ผู้รับการนิเทศ บทบาทของผู้ให้การนิเทศจะต้องสร้างความตระหนักและควรเป็นกลางในการนิเทศ
 ผู้นิเทศจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศและเปิดโอกาสให้กับผู้รับการนิเทศด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งในประเทศไทย
 และต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าได้มีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกันอย่างกว้างขวาง ทำให้เกิดผล
 ดีและมีปัญหาอุปสรรคแตกต่างกันออกไป แต่ก็ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจ คือการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการ
 การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนตามทฤษฎีของ Glickman, Gordon and Ross-Gordon
 สรุปผลการศึกษาในประเทศ พบว่า กิจกรรมการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงพิจารณาเรื่องการจัด
 กิจกรรมการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และให้คำแนะนำปรึกษาเรื่องการจัดทำแผนการ
 สอน การสังเกตการสอน การสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ ดำเนินการโดยส่งครูเข้ารับการ
 อบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ เรื่องที่ดำเนินการคือ ให้คำแนะนำปรึกษาในการจัดทำแผน
 พัฒนางาน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ใช้การวางแผนปฏิบัติงานและแก้ปัญหาร่วมกันทั้งกลุ่ม
 มากที่สุด เรื่องที่พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม คือ จัดทำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ
 วัตถุประสงค์ที่วางไว้ การพัฒนาหลักสูตร ที่มีการดำเนินการ คือ ผู้บริหารส่งครูเข้ารับการอบรม /
 สัมมนา ประชุมเชิงวิชาการ วิธีการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียนและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้น
 เรียน จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ครูศึกษาค้นคว้า ส่วนขั้นตอนการทำ
 วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งจากผลดังกล่าว สามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาการนิเทศภายใน
 โรงเรียนต่อไป

งานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

งานวิจัยในประเทศ

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556) ได้ศึกษาการนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
 ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยแบ่ง
 การดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) สร้างแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ตรงตาม
 หลักวิชาการเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง 2) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทาง

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 12 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และ 3) ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อกำหนดเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันของครู โดยแนวทางทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพฯ โดยมีประชากรเป็นโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา จำนวน 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูและบุคลากร จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี $PNI_{modified}$ ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพฯ ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ แบบพหุกรณี เลือกแบบเฉพาะเจาะจงโรงเรียนในแต่ละภูมิภาคที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 แห่ง เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เลือกแบบเฉพาะเจาะจงทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน รวม 64 คน การฝังตัวสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในพื้นที่ศึกษา การศึกษาเอกสาร และการสนทนากลุ่มตัวแทนจากพื้นที่ศึกษา นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของทฤษฎี ด้วยเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสังเกตการณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบศึกษาเอกสาร แบบบันทึกภาคสนาม และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล ปรากฏการณ์ที่ยังขาดทฤษฎีมาอธิบายให้เข้าใจได้ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในงานวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์และความคุ้นเคยการยืดหยุ่นเวลาการเก็บข้อมูลจนถึงจุดอิ่มตัว การเก็บข้อมูลยืนยันแบบสามเส้า การตรวจสอบข้อมูล และการวิเคราะห์กับเพื่อนคู่วิจัย และการพัฒนาความไวเชิงทฤษฎีของผู้วิจัยด้วยการปฏิบัติการในพื้นที่นำร่องแบบคู่ขนานกับการศึกษาปรากฏการณ์ พบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มี ด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยตนของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข็มทิศวิสัยทัศน์ร่วม (4) ระบบเปิดแบบฉันทกัลมังสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยตนเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ (6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

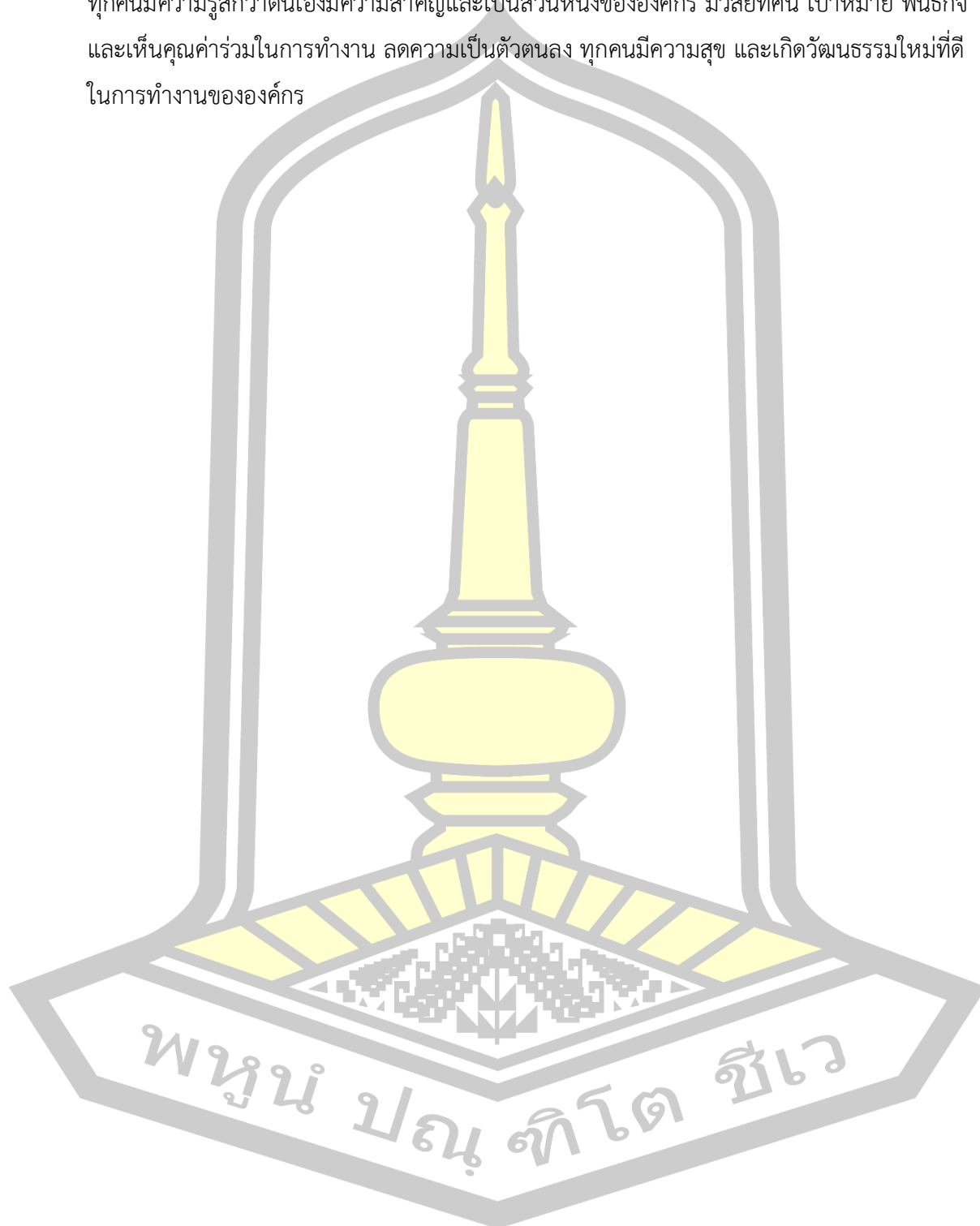
งานวิจัยต่างประเทศ

Ceppetelli (1995) ได้ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาลเวอร์มอนท์ (Vermont) ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่าย พบว่า มีผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ ซึ่งประกอบด้วย บทบาทใหม่ของผู้ที่เป็นและไม่เป็นพยาบาล มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการที่สร้างขึ้นไปใช้และมีการปฏิบัติติดตาม (Critical Pathway) นอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาที่อยู่โรงพยาบาลลดลง วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ความพึงพอใจของผู้ป่วยและพยาบาล และความร่วมมือระหว่างแพทย์และพยาบาลเป็นไปในทางบวกเช่นกัน ส่วนในด้านคุณค่าที่เกิดขึ้นพบว่า เกิดเครือข่ายทั้งทางด้านการปฏิบัติและการศึกษา ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า พยาบาลเข้าร่วมโครงการอย่างกระตือรือร้น การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวเกิดจากการที่พยาบาลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลที่ตามมาจากการที่พยาบาลเข้าร่วมโครงการ คือ มีการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากการที่ผู้วิจัยนำแนวคิดของ เซนต์มาใช้ในการครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารมีส่วนที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่มีการสนับสนุนเรื่องเวลาในการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมให้ด้วย จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น และคาดว่าจะมีการนำไปใช้ในระบบการบริการสุขภาพในอนาคต

David (1997) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่ของปฏิบัติการของผู้บริหาร ในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำ และการสัมภาษณ์ผู้แทนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้จัดให้กลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงความรู้และแนวคิดต่างๆ กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ให้มีการผสมผสานความรู้และสร้างรูปแบบขึ้น ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ รายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบผลการวิจัยที่มีลักษณะเฉพาะ ดังนี้ 1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการสร้างบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้โดยการสนับสนุน ก่อให้เกิดความร่วมมือและนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 5) มีการแบ่งปันความรู้และมีการซึมซับความรู้และข้อมูลต่างๆ เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6) ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวมและมีการปฏิบัติ รวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ และ 7) ผู้นำมีการส่งเสริมให้สมาชิกทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศในการสร้างและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่าทุกงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนและการเอาใจใส่จากผู้บริหารองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อการก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ในองค์กรนั้น ๆ การที่ทำให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม

ในการคิด วางแผนและปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ระหว่างกัน ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และเห็นคุณค่าร่วมในการทำงาน ลดความเป็นตัวตนลง ทุกคนมีความสุข และเกิดวัฒนธรรมใหม่ที่ดีในการทำงานขององค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

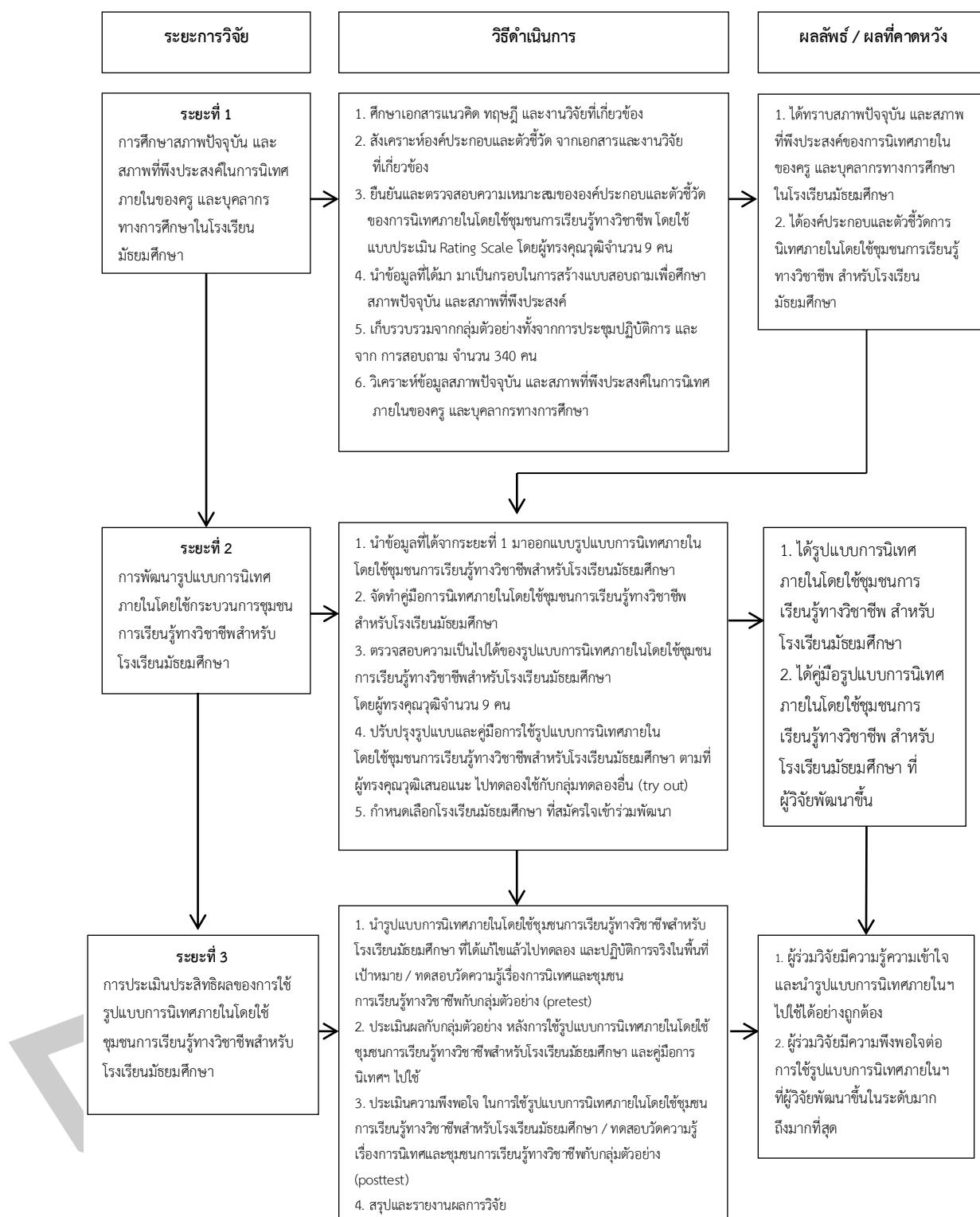
การวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีระยะการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้แสดงดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 11 ระยะการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์/ผลที่คาดหวังในแต่ละระยะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3 นำผลที่ได้จากข้อ 1.2 มายืนยันและตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ

และตัวชี้วัดของการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

โดยใช้แบบประเมินมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1.3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา มีคุณสมบัติเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือเป็นผู้สอนด้านการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัย มีการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์มาไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา มีคุณสมบัติเคยเป็นศึกษานิเทศก์ เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานของรัฐในด้านการนิเทศการศึกษา หรือเป็นอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัย ในด้านการนิเทศการศึกษา

1.3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือการจัดการความรู้ (KM) เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในด้านนี้ โดยเป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่ เป็นวิทยากรให้ความรู้ในด้านนี้ กับหน่วยงานของรัฐ มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก และมีประสบการณ์มาไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.3.4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางการศึกษา เป็นอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัย ด้านการวิจัยทางการศึกษามาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ และเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยและพัฒนา การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทร์สมบัติ รองอธิการบดีวิทยาลัย พิทยบัณฑิต อุดรธานี

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมประสงค์ เสนารัตน์ คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

6. ดร.โณทัย อุดมบุญญานภาพ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต อุดรธานี

7. ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และ
ประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.ขอนแก่น เขต 3

8. ดร.นิคม ชมพุดอง ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ สพป. มหาสารคาม เขต 1

9. ดร.สมหวัง พันธะลี ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศรจ. กาฬสินธุ์

1.4 นำข้อมูลที่ได้ มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์

1.5 เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างทั้งจากการประชุมปฏิบัติการรองผู้อำนวยการ
กลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 60 คน และจากการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร
ทางการศึกษา จำนวน 280 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 340 คน

1.6 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.5 มาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการ
นิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้มาจาก 2 กลุ่ม และใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

2.1 รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ หรือครูผู้ดูแลระบบงานนิเทศภายใน
โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 60 แห่ง ให้ข้อมูลโดยผ่านกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ
วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูหัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ทุกแห่ง จำนวน 60 แห่ง ซึ่งมีจำนวนผู้บริหาร ครู และบุคลากร
ทางการศึกษาทั้งสิ้น 2,576 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลในการสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้าน
การนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่เป้าหมาย | จำนวน 35 คน |
| 2. รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ | จำนวน 35 คน |
| 3. ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ | จำนวน 70 คน |
| 4. ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ | จำนวน 70 คน |
| 5. ครูผู้ช่วยและครูอัตราจ้าง | จำนวน 70 คน |

รวมจำนวนทั้งหมด 280 คน ได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ โดยใช้ตารางอัตราส่วนของบุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

1. จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อยละ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 15–30%
2. จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักพัน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10–15%
3. จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักหมื่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 5–0%

3. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีประเภทและลักษณะของเครื่องมืออยู่ 2 แบบ และมีวิธีการและขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและประเด็นที่ต้องการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.1.1 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีลำดับขั้นตอนการสร้าง ดังต่อไปนี้

3.1.1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.1.1.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบประเมินตามกรอบเนื้อหา

3.1.1.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.1.1.4 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในขั้นตอนนี้ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องแบบ IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมที่ตรวจสอบรูปแบบ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า Index of Congruence (IOC) ของแบบประเมินเป็นรายข้อโดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) พบว่า ดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

3.1.1.5 ปรับปรุงแบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

3.1.1.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวชี้วัดรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนัดวันขออนุญาตเข้าพบ มอบเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ให้พิจารณาก่อนวันสัมภาษณ์ นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปประเด็นเพื่อปรับปรุงกรอบแนวคิดการวิจัยในลำดับต่อไป

3.1.3 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลจากแบบประเมิน ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ให้ค่าคะแนน 5	องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
	องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากให้ค่าคะแนน 4
ให้ค่าคะแนน 3	องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
	องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยให้ค่าคะแนน 2
ให้ค่าคะแนน 1	องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นรายข้อ โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

อยู่ในระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมาก	ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดมีความเหมาะสม

3.2 เก็บข้อมูลโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยเชิญผู้เกี่ยวข้องกับการดูแลระบบการนิเทศภายในโรงเรียน จำนวน 60 โรงเรียน มาประชุมระดมความคิด วิเคราะห์ถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยกำหนดหัวข้อการวิเคราะห์ตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและได้ตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และแก้ไขตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 30 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561 ณ โรงแรมเพชรรัชต์ การ์เดน จังหวัดร้อยเอ็ด

3.2.1 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีลำดับขั้นตอนการสร้าง ดังต่อไปนี้

3.2.1.1 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน

3.2.1.2 สร้างแบบเก็บข้อมูลตามกรอบเนื้อหาที่ต้องการทราบข้อมูล

3.2.1.3 นำร่างแบบเก็บข้อมูลที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบเก็บข้อมูลให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.1.4 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในแบบเก็บข้อมูล ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในขั้นตอนนี้ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องแบบ IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมที่ตรวจสอบรูปแบบ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า Index of Congruence (IOC) ของแบบเก็บข้อมูลเป็นรายข้อโดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) พบว่า ดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

3.2.1.5 ปรับปรุงแบบเก็บข้อมูล องค์ประกอบและตัวชี้วัดรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

3.2.1.6 จัดพิมพ์แบบเก็บข้อมูล องค์ประกอบและตัวชี้วัดรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการประชุมปฏิบัติการให้ผู้ร่วมประชุมระดมความคิด (Brainstorming) ตามกรอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนดให้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปประเด็นเพื่อปรับปรุงกรอบแนวคิดการวิจัยในลำดับต่อไป

3.2.3 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล การจัดกระทำข้อมูลจากแบบเก็บข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis)

3.3 แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (Closed-Ended Form) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่เป้าหมาย จำนวน 35 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มงานวิชาการ จำนวน 35 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ จำนวน 70 คน ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ จำนวน 70 คน ครูผู้ช่วยและครูอัตราจ้าง จำนวน 70 คน รวมจำนวนทั้งหมด 280 คน ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ในการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจรายการ (Check list) สอบถามสภาพทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert's Scale 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดความหมายดังนี้

5 หมายถึง ระดับการดำเนินการมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการดำเนินการมาก

3 หมายถึง ระดับการดำเนินการปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการดำเนินการน้อย

1 หมายถึง ระดับการดำเนินการน้อยที่สุด

3.3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการสร้างแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 ; สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2546)

3.3.2.2 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จากกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาในเอกสารตรวจสอบความถูกต้องโดยอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.2.3 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 แล้วคัดเลือกข้อที่เข้าเกณฑ์ไว้เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข พบว่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

3.3.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกจัดพิมพ์เป็นฉบับแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) และหาความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.34-0.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87

3.3.2.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

3.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้การวิจัยดำเนิน ดังนี้

3.3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจ้งให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างรับทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.3.3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โรงเรียนละ 8 ฉบับ จำนวน 35 โรงเรียน และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยเตรียมซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งติดต่อกับผู้ประสานที่รู้จักในโรงเรียนนั้น ๆ ทางโทรศัพท์ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) หรือสื่อออนไลน์อื่น ๆ เช่น Line หรือ Facebook

3.3.3.3 ผู้วิจัยรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ตอบกลับมา จากนั้นตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปจัดกระทำวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3.3.4 นำข้อมูลในแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

3.3.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.4.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว คัดเลือกข้อมูลที่สมบูรณ์ไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

3.3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่สมบูรณ์จาก 1) มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์มากที่สุด
 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์มาก
 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ปานกลาง
 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์น้อย
 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์น้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ขั้นตอนดำเนินการ

- 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนารูปแบบ
- 1.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.1 เพื่อให้ได้วิธีการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา
- 1.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ เป็นการประเมินผลต่าง (Gap Analysis) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ แล้วนำมาเรียงลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI) (สุวิมล ว่องวานิช, 2542) มีสูตร ดังนี้

$$PNI = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I แทน คะแนนเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง
 D แทน คะแนนเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง

- 1.4 สัมภาษณ์ความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตาม

กรอบแนวคิดและประเด็นที่ต้องการตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาวิธีสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีส่วนประกอบของแบบสัมภาษณ์ 4 ส่วนได้แก่

3.2.1.1 ส่วนนำ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัย ได้แก่ ชื่อโครงการวิจัย

3.2.1.2 ส่วนผู้สัมภาษณ์ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้สัมภาษณ์และสภาพทั่วไปของการสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-สกุลของผู้สัมภาษณ์วัน/เวลา/สถานที่ที่ใช้สัมภาษณ์

3.2.1.3 ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-สกุลของผู้ถูกสัมภาษณ์ (ในกรณีที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ยินยอม) หรือสถานะของผู้ถูกสัมภาษณ์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

3.2.1.4 ส่วนคำถาม เป็นส่วนของข้อคำถามหรือประเด็นหรือแนวข้อคำถามอย่างคร่าว ๆ และเนื้อที่ เพื่อการจดบันทึกผลการสัมภาษณ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 ; สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2546)

3.2.2 กำหนดข้อคำถามตามกรอบแนวคิดและประเด็นที่ต้องการตรวจสอบความเหมาะสม ได้แก่ วิธีการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ภาษา และความเหมาะสม ข้อเสนอแนะและให้ความคิดเห็นแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เหมาะสม

3.2.4 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิ และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนัดวันขออนุญาตเข้าพบ การมอบเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ ให้พิจารณาก่อนวันสัมภาษณ์ นัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และสรุปประเด็นเพื่อการปรับปรุงกรอบแนวคิดการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของข้อมูลในแต่ละประเด็นเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 นำข้อมูลแต่ละประเด็นของการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เป็นความเรียง

5.2.2 วิเคราะห์หาค่า IOC ในแต่ละประเด็นและทั้งฉบับของการสัมภาษณ์

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ขั้นเตรียมการประเมิน

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือและอนุเคราะห์การใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27 ร้อยเอ็ด และผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเพื่อขอโรงเรียนที่อาสาสมัครเข้าร่วมการวิจัยจำนวน 4 โรง

1.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือในข้อ 1.1 ไปทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 60 โรงเรียน ทางไปรษณีย์และทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อแจ้งให้ทุกโรงเรียนรับทราบและขอความอนุเคราะห์ แล้วตอบการรับสมัครใจเข้าร่วมมาที่ผู้วิจัยภายใน 1 สัปดาห์

1.3 ผู้วิจัยนำหนังสือตอบขอบคุณและตอบรับการสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย พร้อมอบรมปฏิบัติการรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาและคู่มือการใช้รูปแบบฯ แบบประเมินก่อนการใช้รูปแบบฯ ที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา รูปแบบวิธีการ และการประเมินรูปแบบฯ ตามคู่มือการใช้รูปแบบฯ และการนัดหมายเพื่อชี้แจงเพิ่มเติม (หากมี) และรับแบบประเมินก่อนการใช้รูปแบบฯ ภายใน 1 สัปดาห์

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key informants)

เกณฑ์คัดเข้า (Include criteria)

1. รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ

20 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 9 กลุ่มสาระ

3. สมัครใจเข้าร่วมโครงการฯ (Volunteer Sampling)

เกณฑ์คัดออก (Exclude Criteria) เกณฑ์การคัดออกของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย

ครั้งนี้ คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการหรือครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่สะดวกเข้าร่วมในการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ครบ 4 ครั้ง หรือมีคำสั่งย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งใหม่ หรือย้ายอยู่ต่างจังหวัด

จาก 3 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 27 ร้อยเอ็ด รวมจำนวน 40 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ มีดังนี้

3.1.1 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยทั้งก่อนและหลังพัฒนา

3.1.2 แบบประเมินระดับความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้ร่วมการวิจัย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ

3.1.2.1 ฉบับผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา

3.1.2.2 ฉบับบุคคลอื่นประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนและหลังการพัฒนาแบบประเมินทั้ง 2 ฉบับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ข้อคำถาม เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

การให้คะแนน

ระดับรู้เรื่องการนิเทศภายในมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับรู้เรื่องการนิเทศภายในมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับรู้เรื่องการนิเทศภายในปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับรู้เรื่องการนิเทศภายในน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับรู้เรื่องการนิเทศภายในน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

และตอนที่ 3 คำถามแบบปลายเปิด

3.1.3 แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ข้อคำถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัศึกษามีเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความพึงพอใจมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

และตอนที่ 3 คำถามแบบปลายเปิด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการสร้างแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 ; สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2546)

3.2.1.2 สร้างแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 30 ข้อ

3.2.1.3 เสนอแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.1.4 นำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้รับการแก้ไขเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมในการวิจัยระยะที่ 1 โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item-Objective Congruence)

3.2.1.5 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 10 คน

3.2.1.6 นำผลที่ได้ จาก 3.2.1.5 ไปวิเคราะห์หาคุณภาพแบบทดสอบโดยหาค่าความยาก (p) อำนาจจำแนก (r) เป็นรายข้อ โดยใช้วิธีของ Pemberton A. Johnson พบว่า ดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60-1.00 ค่าความยากง่ายรายข้อตั้งแต่ 0.44-0.70 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.35-0.78 จำนวน 30 ข้อ

3.2.1.7 นำข้อสอบมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับ ใช้วิธีของ Kuder and Richardson แบบทดสอบต้องมีค่าความเชื่อมั่น 0.75 ขึ้นไป พบว่า และความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

3.2.2 แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการสร้างแบบประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 ; สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2546)

3.2.2.2 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2.2.3 เสนอแบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.2.4 นำแบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับการแก้ไข เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมในการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเชิงเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้ว พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00

3.2.2.5 จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ประเมินในขั้นตอนต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบทดสอบ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปทดสอบผู้เข้ารับการพัฒนามาก่อนการพัฒนาในวันปฐมนิเทศและหลังการพัฒนาทดสอบพร้อมกันหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการใช้รูปแบบฯ ภายใน 2 สัปดาห์ตามวัน เวลาที่นัดหมายกับผู้เข้ารับการพัฒนา

4.2. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินก่อนการใช้รูปแบบ ผู้วิจัยรับแบบประเมินก่อนการใช้รูปแบบกลับคืนภายใน 1 สัปดาห์ ด้วยตนเองตามวัน เวลาที่นัดหมายกับกลุ่มตัวอย่าง

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินหลังการใช้รูปแบบ ผู้วิจัยรับแบบประเมินหลังการใช้รูปแบบคืน หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการใช้รูปแบบภายใน 2 สัปดาห์ ด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมายกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นตรวจสอบและคัดแยกแบบประเมินที่สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบประเมินไปจัดกระทำวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบทดสอบและแบบประเมินก่อนและหลังการพัฒนา เพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่างๆ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 แบบทดสอบ นำข้อมูลที่ได้จาก 5.1 ทั้งผลการทดสอบก่อนพัฒนาและหลังพัฒนา มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เพื่อเปรียบเทียบแตกต่างโดยวิธีทางสถิติ (T-test)

5.2.2 แบบประเมิน นำข้อมูลที่ได้จาก 5.1 จากแบบประเมินทุกฉบับมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ดังนี้

5.2.2.1 แบบประเมินความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

1) ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบข้อมูลสถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา ด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) ข้อมูลจากผลการตอบแบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์ความเหมาะสม ออกเป็นช่วง ดังนี้

วิชาชีพมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 มีความรู้การนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพมาก	ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 มีความรู้การนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 มีความรู้การนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพน้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 มีความรู้การนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 มีความรู้การนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทาง

5.2.2.2 แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

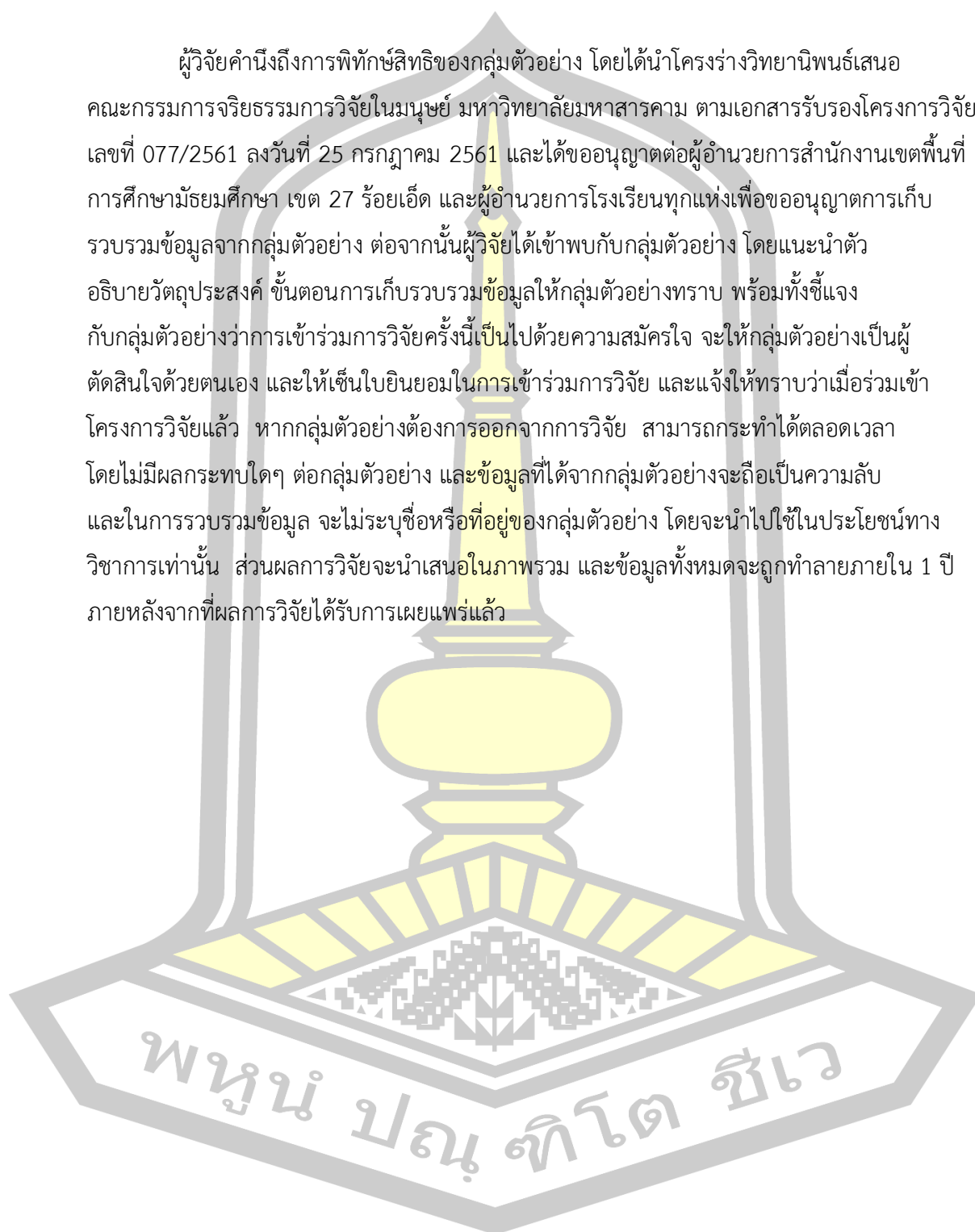
1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบข้อมูลสถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา ด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์ความเหมาะสม ออกเป็นช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 มีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 มีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3. 50 มีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2. 50 มีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้นำโครงร่างวิทยานิพนธ์เสนอ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามเอกสารรับรองโครงการวิจัย เลขที่ 077/2561 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2561 และได้ขออนุญาตต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ร้อยเอ็ด และผู้อำนวยการโรงเรียนทุกแห่งเพื่อขออนุญาตการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้เข้าพบกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างทราบ พร้อมทั้งชี้แจง กับกลุ่มตัวอย่างว่าการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ จะให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ ตัดสินใจด้วยตนเอง และให้เซ็นใบยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย และแจ้งให้ทราบว่าเมื่อร่วมเข้า โครงการวิจัยแล้ว หากกลุ่มตัวอย่างต้องการออกจากการวิจัย สามารถกระทำได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจะถือเป็นความลับ และในการรวบรวมข้อมูล จะไม่ระบุชื่อหรือที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่าง โดยจะนำไปใช้ในประโยชน์ทาง วิชาการเท่านั้น ส่วนผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด
 - 1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 40 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.1.1 องค์ประกอบด้านการเตรียมการประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 8 ตัว คือ
 - 1) เตรียมการสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา
 - 2) เตรียมการกำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศโดยการพัฒนาการเรียนการสอน
 - 3) เตรียมการกำหนดรายละเอียดภาพตลอดแนวของการนิเทศ เป็นการวางแผนที่ช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถกำหนดบทบาทได้ชัดเจน
 - 4) เตรียมการทบทวนภารกิจ ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาที่ผ่านมา
 - 5) เตรียมการจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 6) เตรียมการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ในการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 7) เตรียมการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ภายในสถานศึกษามีความชัดเจน ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้ และ
 - 8) มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 1.1.2 องค์ประกอบด้านการวางแผน ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 12 ตัว คือ
 - 1) วางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและมีแผนการติดตามและดำเนินงานตามแผน

นั้น 2) วางแผนการใช้เครื่องมือในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ

3) สร้างแบบสำรวจความต้องการรับการพัฒนาศูนย์สอนทุกคนในสถานศึกษา 4) กำหนดแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ศึกษาความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ที่มีต่อการนิเทศตามรูปแบบที่กำหนด 5) วางแผนการสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่างๆ ตามความต้องการของครู

6) วางแผนกำหนดแบบสังเกตการณ์สอน เป็นเครื่องมือในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนของครู

7) วางแผนการใช้สื่อและเครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อปรับปรุงและหาคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง

8) วางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสืบค้นเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา 9) วางแผนการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของผู้รับการนิเทศ 10) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศร่วมกัน 11) วางแผนการจัดทำสื่อและเครื่องมือนิเทศโดยคำนึงถึงหลักการและความถูกต้องของสาระสำคัญในการนิเทศ และ 12) วางแผนการประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.1.3 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 7 ตัว คือ

1) ปฏิบัติการนิเทศ โดยใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดในภาพตลอดแนวของการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ 2) บูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดให้เหมาะสมเพื่อสื่อให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้เรื่องที่นิเทศได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 3) มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศเหมือนกัน 4) จัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน เป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่เกิดจากการนิเทศ 5) มอบวุฒิบัตรเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จให้แก่ครูผู้รับการนิเทศ 6) เชิญผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนมาร่วมในกิจกรรมเผยแพร่และชื่นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศ และ 7) นิเทศเป็นกลุ่มใหญ่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการกระตือรือร้นในการพัฒนา

1.1.4 องค์ประกอบด้านการสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผลประกอบด้วย

ตัวชี้วัด จำนวน 8 ตัว คือ 1) ผู้รับการนิเทศ เป็นผู้ประเมินผลการนิเทศ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การประเมินผลการนิเทศ มีทั้งการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการนิเทศทุกขั้นตอน ความพึงพอใจในการรับการนิเทศของครูผู้รับการนิเทศ และความรู้ในเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ 3) ใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ 4) ประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา 5) ประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษารอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะ ความสามารถ และด้านคุณธรรม จริยธรรม 6) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 7) ใช้เครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศ

ภายในสถานศึกษามีมาตรฐานและเป็นธรรม และ 8) ประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.1.5 องค์ประกอบด้านการสรุป และการรายงานผล ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 5 ตัว คือ 1) จัดทำรายงานการนิเทศเพื่อสรุปผลการนิเทศและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ 2) นำผลการประเมินมาใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาครั้งต่อไป 3) นำความรู้ที่ได้จากการนิเทศภายในสถานศึกษา ไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา 4) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ และมีการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการศึกษา ทำให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 5) นิเทศการศึกษา เพื่อการแสวงหาความสามารถพิเศษของครู ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู และส่งผลต่อความรู้ความสามารถของผู้เรียน

1.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และ 40 ตัวชี้วัด

1.2.1 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 6 ตัว 1) ครูทุกคนในสถานศึกษามีอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเหนี่ยวนำให้ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน 4) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีมุมมองทิศทางที่นำไปสู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน 5) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนสู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน และ 6) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน

1.2.2 องค์ประกอบด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 8 ตัว 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ 4) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีแนวปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ 5) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการประเมินผลร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ 6) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ 7) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ และ 8) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดเป็นประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนา

1.2.3 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำร่วม ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 4 ตัว คือ 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่าง

ตระหนักรู้ 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน
3) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน และ 4) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน

1.2.4 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดจำนวน 6 ตัวคือ 1) มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก ด้วยบริบทของการทำงานเป็นทีม 2) มีการเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สะท้อนผลการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3) มีการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในให้เป็นครูที่สมบูรณ์ 4) มีการเรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง เพื่อเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ 5) มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน และ 6) มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นความสุขของทีม เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

1.2.5 องค์ประกอบด้านชุมชนกัลยาณมิตร ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 8 ตัว คือ 1) มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะเป็น “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” 2) ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และให้ความรู้สึกปลอดภัย 3) ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน 4) มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม 5) มีการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน 6) ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานของครู 7) มีการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต 8) มีความศรัทธาร่วมกัน อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 และ 9) เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเอง และวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง

1.2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 7 ตัว คือ 1) ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ โดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ 2) เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน 3) มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง 4) มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก 5) มีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการ ดำเนินการของ PLC 6) เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการ

สร้างสรรค์ของชุมชน และ 7) เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ จัดการเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

เป็นเทคนิคสถิติที่ใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรแฝง (Latent variable) ที่เกิดจากการวัดโดยตัวแปรโครงสร้าง (Construct Variable) ให้เป็นไปตามทฤษฎีการวัดที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบทำให้สามารถประเมินได้ว่าตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงมีความเหมือนกัน (Convergent Validity) มากน้อยเพียงใด ตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงมีความน่าเชื่อถือเพียงพอ และเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์เส้นทางหรือไม่ การทดสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เป็นดัชนีวัดระดับความกลมกลืนค่า T-value ของตัวแปรสังเกตได้ และค่า R^2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อตรวจสอบและยืนยันโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันว่ามีความเป็นอิสระต่อกัน แล้วพิจารณาจากสถิติจำนวน 3 ดัชนี ได้แก่ (1) ค่า T-value ค่า T-value มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสรุปว่า Factor Loading ของตัวแปรสังเกตได้มีค่าไม่เท่ากับศูนย์ (2) คำนำน้าหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) มีค่าเกินกว่า 0.50 หรือไม่ หากมีค่าเกินแสดงว่าตัวแปรเชิงประจักษ์ดังกล่าวสามารถอธิบายตัวแปรแฝงได้ดี และ (3) ค่า R^2 ซึ่งเป็นค่าที่บอกสัดส่วนความแปรผันระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบร่วม (Communalities) มีค่าเกินกว่า 0.50

1. การวิเคราะห์โครงสร้างแบบจำลองอิทธิพลเชิงสาเหตุครั้งนี้ตัวแปรแฝงแต่ละตัวประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ของการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งแต่ละตัวแปรมีองค์ประกอบใหญ่และองค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบใหญ่และองค์ประกอบย่อย โดยผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรแฝงและสังเกตออกเป็น 5 โมเดล ดังนี้

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1.1 การเตรียมการ | 8 องค์ประกอบ |
| 1.2 การวางแผน | 12 องค์ประกอบ |
| 1.3 การปฏิบัติการ | 7 องค์ประกอบ |

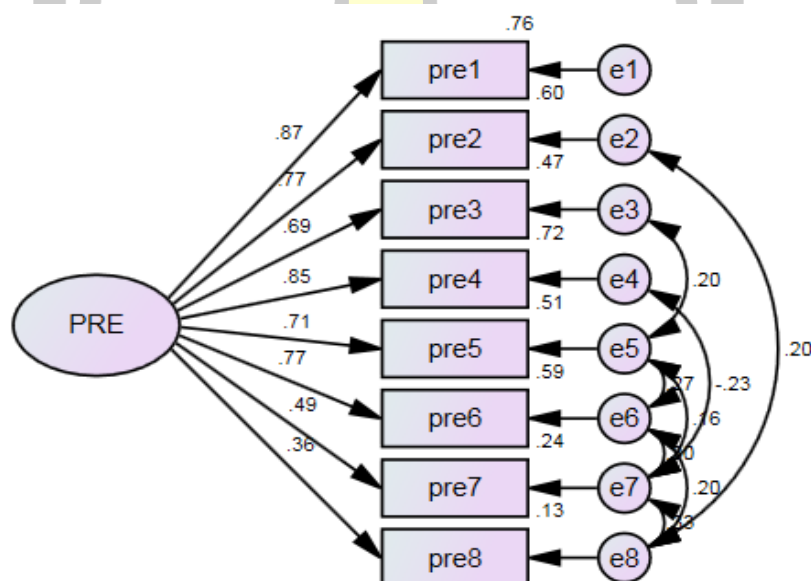
1.4 การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล 8 องค์ประกอบ

1.5 การสรุป และการรายงานผล 5 องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปตามโมเดลทั้ง 5 โมเดลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการเตรียมการ

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบการนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล



Chi-square=12.796,df=12,Chi-square/df=1.066,p=.384,GFI=.991,
AGFI=.972,CF=.999,NFI=.991,RMSEA=.014

ภาพประกอบ 12 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านการเตรียมการ

ผลการวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 13 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการเตรียมการที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก CMIN เท่ากับ 0.583

ห้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 โดยค่า CMIN/df เท่ากับ 1.066 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.384 มีค่ามากกว่า 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.991 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.972 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่า 0.011 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า 0.014 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งให้เห็นว่าสามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนดได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

Incideces	Criteria	Modification Incideces	
CMIN/df	ไม่เกิน 2	1.066	√
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.384	√
NFI	มากกว่า 0.90	0.999	√
CFI	มากกว่า 0.90	0.999	√
IFI	มากกว่า 0.90	0.999	√
GFI	มากกว่า 0.90	0.991	√
AGFI	มากกว่า 0.90	0.972	√
RMSEA	ต่ำกว่า .05	0.014	√
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.011	√

× หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

√ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการเตรียมการปรากฏด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการเตรียมการ

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
Pre1	1.000	-	-	0.874	0.764
Pre2	0.938	0.054	17.280	0.774	0.600
Pre3	0.859	0.606	14.246	0.687	0.477
Pre4	1.107	0.056	19.837	0.847	0.717
Pre5	0.841	0.056	15.042	0.712	0.507
Pre6	0.957	0.057	16.865	0.767	0.588
Pre7	0.632	0.069	9.717	0.595	0.245
Pre8	0.454	0.070	6.505	0.359	0.129

**หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value $\geq$ 2.58)

Regression Weights/Standardized Regression Weights

จากตาราง 7 พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) พบว่า มีค่าเกินกว่า 0.50 จำนวน 7 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.595-0.874 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ Pre1 มีค่าเท่ากับ 0.874 และน้อยที่สุดคือ Pre8 มีค่าเท่ากับ 0.359 ดังนั้น องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดด้านการเตรียมการ มีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ จำนวน 7 ตัวแปร ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว

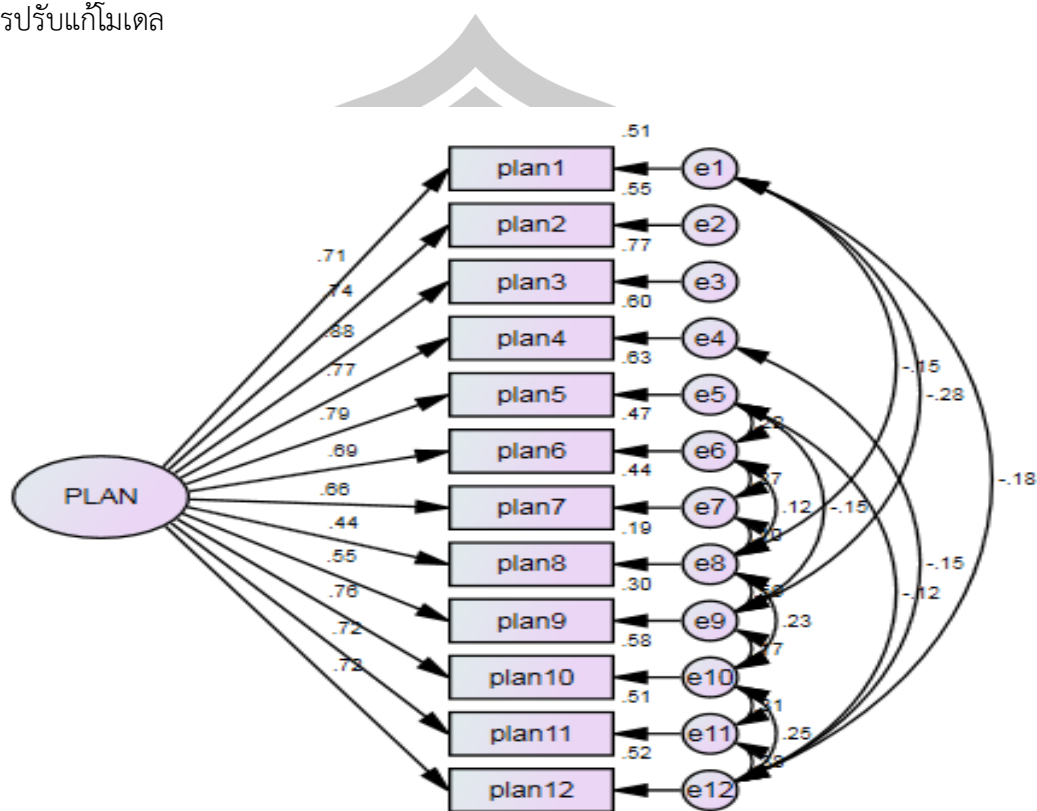
จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการเตรียมการ การนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

2. โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการวางแผน

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 12 ตัว ผลการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบการนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model Fit)

กับข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล



Chi-square=68.397,df=38,Chi-square/df=1.800,p=.002,GFI=.967, AGFI=.932,CF=.988,NFI=.974,RMSEA=.049

ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านการวางแผน

ผลการวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 14 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการวางแผนที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก CMIN เท่ากับ 0.583 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 โดยค่า CMIN/df เท่ากับ 1.800 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.002 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.967 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.932 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่า 0.029 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า 0.049 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดชี้ให้เห็นว่าสามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนดได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

Incideces	Criteria	Modification Incideces	
CMIN/df	ไม่เกิน 2	1.800	√
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.002	X
NFI	มากกว่า 0.90	0.974	√
CFI	มากกว่า 0.90	0.988	√
IFI	มากกว่า 0.90	0.988	√
GFI	มากกว่า 0.90	0.967	√
AGFI	มากกว่า 0.90	0.932	√
RMSEA	ต่ำกว่า .05	0.049	√
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.029	√

X หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

√ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืน
ของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการวางแผน ปรากฏด้วย
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวางแผน

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.*	R ²
Plan1	1.000	-	-	0.715	0.506
Plan2	0.887	0.067	13.265	0.745	0.555
Plan3	0.986	0.064	15.456	0.880	0.774
Plan4	0.929	0.068	13.616	0.774	0.599
Plan5	0.914	0.065	14.002	0.795	0.632
Plan6	0.815	0.068	12.075	0.689	0.475

ตาราง 9 (ต่อ)

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.*	R ²
Plan7	0.855	0.073	11.657	0.660	0.435
Plan8	0.480	0.066	7.276	0.437	0.191
Plan9	0.573	0.067	8.611	0.549	0.301
Plan10	0.947	0.071	13.386	0.760	0.577
Plan11	0.868	0.068	12.685	0.718	0.515
Plan12	0.950	0.082	11.607	0.720	0.518

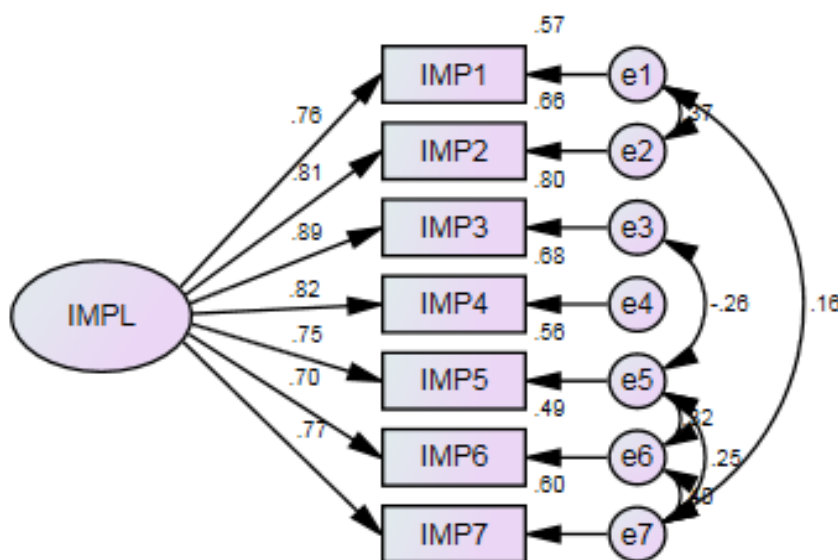
** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value ≥ 2.58)

Regression Weights/Standardized Regression Weights

จากตาราง 9 พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) พบว่า มีค่าเกินกว่า 0.50 จำนวน 11 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.549-0.880 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ Plan3 มีค่าเท่ากับ 0.880 และน้อยที่สุดคือ Plan8 มีค่าเท่ากับ 0.437 ดังนั้น องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ จำนวน 11 ตัวแปร ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการวางแผน การนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

3. โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการปฏิบัติการ

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 7 ตัว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบการนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล



Chi-square=13.576, df=8, Chi-square/df=1.697, $p=.094$, GFI=.988, AGFI=.959, CF=.997, NFI=.992, RMSEA=.045

ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านการปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 15 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการปฏิบัติการที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก CMIN เท่ากับ 0.583 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 โดยค่า CMIN/df เท่ากับ 1.697 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.094 มีค่ามากกว่า 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.988 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.959 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่า 0.014 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า 0.045 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนดได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

Incideces	Criteria	Modification Incideces	
CMIN/df	ไม่เกิน 2	1.697	√
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.094	√
NFI	มากกว่า 0.90	0.992	√
CFI	มากกว่า 0.90	0.997	√
IFI	มากกว่า 0.90	0.997	√
GFI	มากกว่า 0.90	0.988	√
AGFI	มากกว่า 0.90	0.959	√
RMSEA	ต่ำกว่า .05	0.045	√
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.014	√

× หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

√ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการปฏิบัติการปรากฏด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการปฏิบัติการ

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
IMP1	1.000	-	-	0.758	0.574
IMP2	1.069	0.055	19.475	0.812	0.659
IMP3	1.236	0.072	17.120	0.894	0.799
IMP4	1.130	0.073	15.586	0.824	0.679
IMP5	1.113	0.084	13.297	0.749	0.561
IMP6	1.042	0.081	12.845	0.700	0.490

ตาราง 11 (ต่อ)

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
IMP7	1.143	0.073	15.724	0.774	0.600

** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value ≥ 2.58)

Regression Weights/Standardized Regression Weights

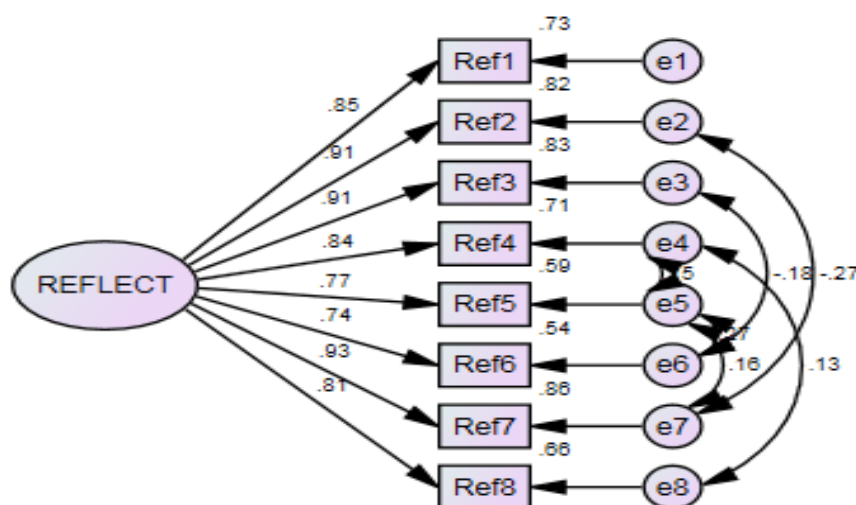
จากตาราง 11 พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) พบว่า มีค่าเกินกว่า 0.50 จำนวน 7 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.700-0.894 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ IMP3 มีค่าเท่ากับ 0.894 และน้อยที่สุดคือ IMP6 มีค่าเท่ากับ 0.700 ดังนั้น องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดด้านการปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ จำนวน 7 ตัวแปร ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว

จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการปฏิบัติการการนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

4. โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสะท้อนผล ปรับปรุง และ

ประเมินผล

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบการนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล



Chi-square=9.872, df=14, Chi-square/df=.705, p=.771, GFI=.993, AGFI=.981, CF=1.000, NFI=.996, RMSEA=.000

ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านการสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล

ผลการวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 16 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล ที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก CMIN เท่ากับ 0.583 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 โดยค่า CMIN/df เท่ากับ 0.705 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.771 มีค่ามากกว่า 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.993 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.981 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่า 0.008 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า 0.000 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งให้สามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนดได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

Incideces	Criteria	Modification Incideces	
CMIN /df	ไม่เกิน 2	0.705	√
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.771	√
NFI	มากกว่า 0.90	0.996	√
CFI	มากกว่า 0.90	1.000	√
IFI	มากกว่า 0.90	1.002	√
GFI	มากกว่า 0.90	0.993	√
AGFI	มากกว่า 0.90	0.981	√
RMSEA	ต่ำกว่า .05	0.000	√
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.008	√

× หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

√ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล ปรากฏด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
REFLECT1	1.000	-	-	0.853	0.728
REFLECT2	1.091	0.047	23.127	0.905	0.820
REFLECT3	1.035	0.044	23.535	0.810	0.828
REFLECT4	1.022	0.050	20.331	0.842	0.709
REFLECT5	0.916	0.053	17.257	0.768	0.590

ตาราง 13 (ต่อ)

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
REFLECT6	0.876	0.054	16.229	0.736	0.541
REFLECT7	1.058	0.044	24.332	0.928	0.862
REFLECT8	0.982	0.052	19.044	0.811	0.657

** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value $\geq$ 2.58)

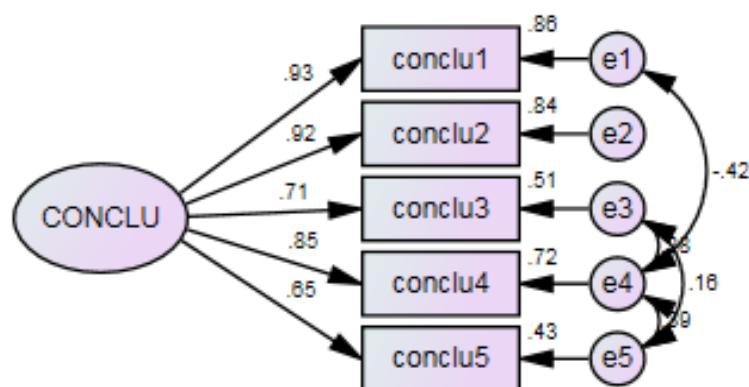
Regression Weights/Standardized Regression Weights

จากตาราง 13 พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) พบว่า มีค่าเกินกว่า 0.50 จำนวน 8 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.736-0.928 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ REFLECT7 มีค่าเท่ากับ 0.928 และน้อยที่สุดคือ REFLECT6 มีค่าเท่ากับ 0.736 ดังนั้น องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดด้านการสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล มีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ จำนวน 8 ตัวแปร ซึ่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว

จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล การนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

5. โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสรุปและการรายงานผล

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบการนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล



Chi-square=.054, df=1, Chi-square/df=.054, p=.816, GFI=1.000, AGFI=.999, CF=1.000, NFI=1.000, RMSEA=.000

ภาพประกอบ 16 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านการสรุป และการรายงานผล

ผลการวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 17 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการสรุป และการรายงานผลที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก CMIN เท่ากับ 0.583 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 โดยค่า CMIN/df เท่ากับ 0.054 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.816 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 1.000 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.999 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่า 0.001 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า 0.000 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งให้เห็นว่าสามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่ กำหนดได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันปรากฏดังตาราง 14

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 14 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

Incideces	Criteria	Modification Incideces	
CMIN /df	ไม่เกิน 2	0.054	√
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.816	√
NFI	มากกว่า 0.90	1.000	√
CFI	มากกว่า 0.90	1.000	√
IFI	มากกว่า 0.90	1.001	√
GFI	มากกว่า 0.90	1.000	√
AGFI	มากกว่า 0.90	0.999	√
RMSEA	ต่ำกว่า .05	0.000	√
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.001	√

× หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

√ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืน
ของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการสรุปและการรายงานผล
ปรากฏด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการสรุปและการรายงานผล

Factors	Regression W.	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
Conclu1	1.000	-	-	0.929	0.863
Conclu2	1.047	0.043	24.230	0.916	0.838
Conclu3	0.830	0.51	16.193	0.715	0.511
Conclu4	0.879	0.45	19.507	0.851	0.724
Conclu5	0.710	0.50	14.082	0.655	0.429

** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value $\geq$ 2.58)

Regression Weights/Standardized Regression Weights

จากตาราง 15 พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) พบว่า มีค่าเกินกว่า 0.50 จำนวน 5 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.655-0.929 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ Conclu1 มีค่าเท่ากับ 0.929 และน้อยที่สุดคือ Conclu6 มีค่าเท่ากับ 0.655 ดังนั้น องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดด้านการสรุปและการรายงานผล มีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ จำนวน 5 ตัวแปร ซึ่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว

สรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสรุป และการรายงานผล การนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 16 สรุปองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	การวิเคราะห์ CFA	
	ก่อนวิเคราะห์	หลังการวิเคราะห์
1. การเตรียมการ	8 องค์ประกอบ	7 องค์ประกอบ
2. การวางแผน	12 องค์ประกอบ	11 องค์ประกอบ
3. การปฏิบัติการ	7 องค์ประกอบ	7 องค์ประกอบ
4. การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล	8 องค์ประกอบ	8 องค์ประกอบ
5. การสรุป และการรายงานผล	5 องค์ประกอบ	5 องค์ประกอบ

2. การวิเคราะห์โครงสร้างแบบจำลองอิทธิพลเชิงสาเหตุครั้งนี้ตัวแปรแฝงแต่ละตัวประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนางานของโรงเรียน ซึ่งแต่ละตัวแปรมีองค์ประกอบใหญ่ และองค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบใหญ่และองค์ประกอบย่อย โดยผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรสังเกตออกเป็นทั้งหมด 6 โมเดล ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ร่วม 6 องค์ประกอบ

2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ 8 องค์ประกอบ

2.3 ภาวะผู้นำร่วม 4 องค์ประกอบ

2.4 การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ

2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร 9 องค์ประกอบ

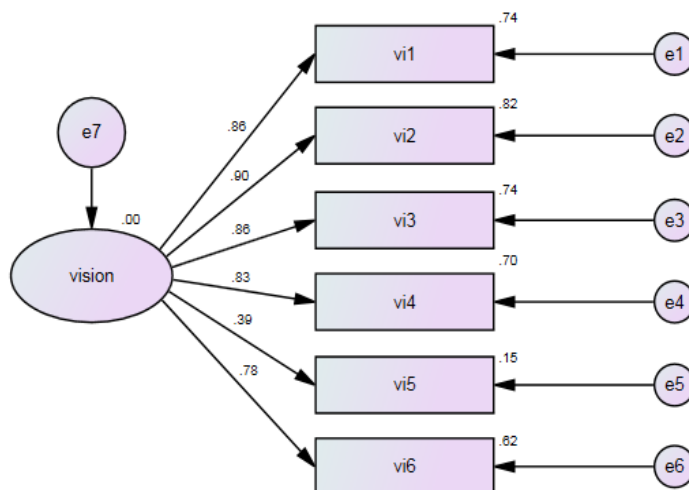
2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน 7 องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปตามโมเดล
ทั้ง 6 โมเดลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบของ
กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. โมเดลการวัดองค์ประกอบวิสัยทัศน์ร่วม

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ตัว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง
ยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้
นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้
โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์และภาพประกอบ 17
การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล



Chi-square=5.243, chi-square/df=.583, df=9, p=.813, GFI=.995, CFI=1.000, RMR=.014, RMSEA=.000

ภาพประกอบ 17 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลวิสัยทัศน์ร่วม

ผลการวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 18 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดวิสัยทัศน์ร่วม ที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก CMIN เท่ากับ 0.583 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 โดยค่า CMIN/df เท่ากับ 0.583 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.813 มีค่ามากกว่า 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.995 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.988 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่า 0.014 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า 0.000 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดชี้ให้เห็นว่าสามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนดได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

Incideces	Criteria	Modification Incideces	
CMIN /df	ไม่เกิน 2	0.583	√
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.813	√
NFI	มากกว่า 0.90	0.996	√
CFI	มากกว่า 0.90	1.000	√
IFI	มากกว่า 0.90	1.003	√
GFI	มากกว่า 0.90	0.995	√
AGFI	มากกว่า 0.90	0.988	√
RMSEA	ต่ำกว่า .05	0.000	√
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.014	√

× หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

√ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบวิสัยทัศน์ร่วม ปรากฏด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลวิสัยทัศน์ร่วม

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
Vi1	0.994	0.015	10.525	0.863	0.745
Vi2	1.060	0.013	8.858	0.903	0.815
Vi3	1.048	0.016	10.309	0.862	0.743
Vi4	1.024	0.019	10.854	0.830	0.696
Vi5	1.041	0.145	12.830	0.391	0.153
Vi6	1.000	----	----	0.784	0.615

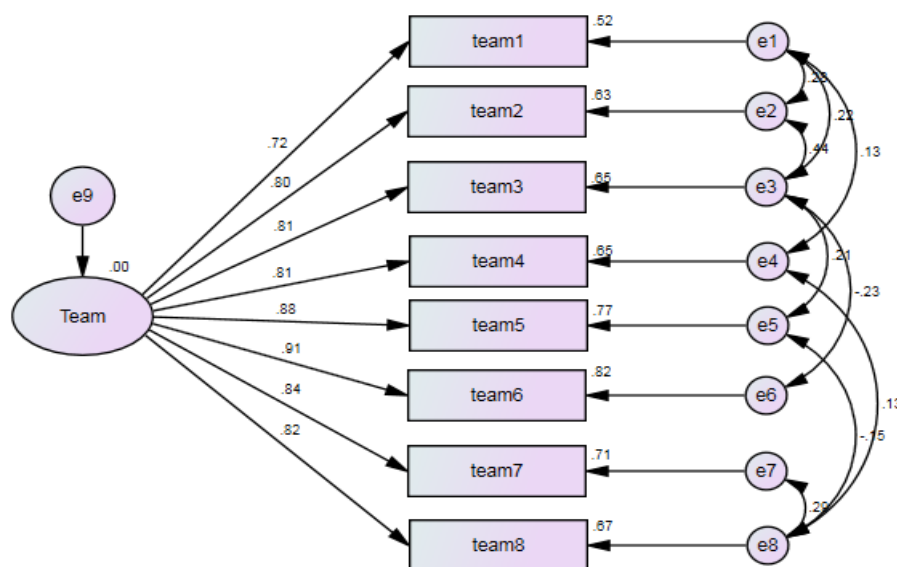
** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value ≥ 2.58)

จากตาราง 18 พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) พบว่า มีค่าเกินกว่า 0.50 จำนวน 5 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.784-0.903 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ Vi2 มีค่าเท่ากับ 0.903 และน้อยที่สุดคือ Vi5 มีค่าเท่ากับ 0.391 ดังนั้น องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดวิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์จำนวน 5 ตัวแปร ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว

จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบวิสัยทัศน์ร่วม การนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

2. โมเดลการวัดองค์ประกอบที่มาร่วมแรงร่วมใจ

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์และภาพประกอบ 19 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล



Chi-square=23.023, Chi-square/df=2.093,df=11,p=.018,GFI=.983,
CFI=.995,RMSEA=.057

ภาพประกอบ 18 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลที่รวมแรงร่วมใจ

ผลการวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 19 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดที่รวมแรงร่วมใจที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก CMIN เท่ากับ 23.023 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 โดยค่า CMIN/df เท่ากับ 2.093 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.018 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.983 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.944 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่า 0.016 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า 0.057 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งให้เห็นว่าสามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนดได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏดัง 19

ตาราง 19 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

Incideces	Criteria	Modification Incideces	
CMIN /df	ไม่เกิน 2	2.093	×
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.018	×
NFI	มากกว่า 0.90	0.991	✓
CFI	มากกว่า 0.90	0.995	✓
IFI	มากกว่า 0.90	0.995	✓
GFI	มากกว่า 0.90	0.983	✓
AGFI	มากกว่า 0.90	0.944	✓
RMSEA	ต่ำกว่า .05	0.057	✓
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.016	✓

× หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่มาร่วมแรงร่วมใจ ปรากฏด้วยค่าน้ำหนัก องค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลที่มาร่วมแรงร่วมใจ

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
Team1	0.907	0.062	14.654	0.718	0.516
Team2	1.019	0.060	16.866	0.796	0.634
Team3	1.035	0.064	16.230	0.807	0.651
Team4	0.987	0.053	18.454	0.805	0.649
Team5	1.075	0.059	18.263	0.878	0.771
Team6	1.119	0.055	20.277	0.907	0.782

ตาราง 20 (ต่อ)

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
Team7	1.054	0.048	21.859	0.843	0.711
Team8	1.000	----	----	0.820	0.673

** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value ≥ 2.58)

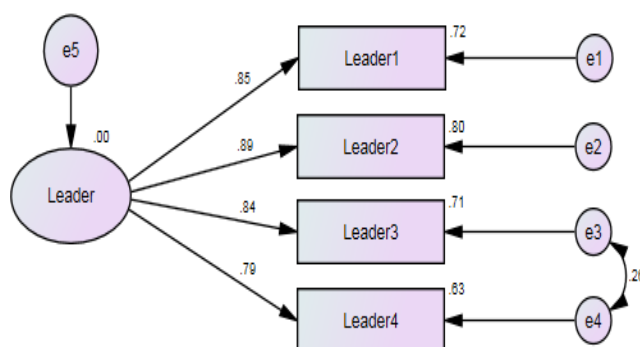
จากตาราง 20 พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) พบว่า มีค่าเกินกว่า 0.50 จำนวน 8 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.718-0.907 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ Team6 มีค่าเท่ากับ 0.907 และน้อยที่สุดคือ Team1 มีค่าเท่ากับ 0.718 ดังนั้น องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดที่มาร่วมแรงร่วมใจมีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์จำนวน 8 ตัวแปร ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว

จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบที่มาร่วมแรงร่วมใจ การนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

3. โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วม

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และภาพประกอบ 20 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล

พหุ ประสิทธิภาพ



Chi-square=1.478, Chi-square/df=1.478,df=1,p=.224,GFI=.998,
CFI=.999,RMSEA=.038

ภาพประกอบ 19 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลภาวะผู้นำร่วม

ผลการวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 20 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลภาวะผู้นำร่วมที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก CMIN เท่ากับ 1.478 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 โดยค่า CMIN/df เท่ากับ 1.478 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.224 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.998 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.978 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดส่วนดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่า 0.004 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า 0.038 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งให้เห็นว่าสามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนดได้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏดังตาราง 21

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 21 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

Incideces	Criteria	Modification Incideces	
CMIN /df	ไม่เกิน 2	1.478	✓
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.224	✓
NFI	มากกว่า 0.90	0.998	✓
CFI	มากกว่า 0.90	0.999	✓
IFI	มากกว่า 0.90	0.999	✓
GFI	มากกว่า 0.90	0.998	✓
AGFI	มากกว่า 0.90	0.978	✓
RMSEA	ต่ำกว่า .05	0.038	✓
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.004	✓

× หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืน
ของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมปรากฏด้วยค่า
น้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลภาวะผู้นำร่วม

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
Leader1	1.066	0.063	16.869	0.847	0.718
Leader2	1.138	0.065	17.400	0.895	0.801
Leader3	1.041	0.053	19.786	0.842	0.709
Leader4	1.000	---	---	0.793	0.926

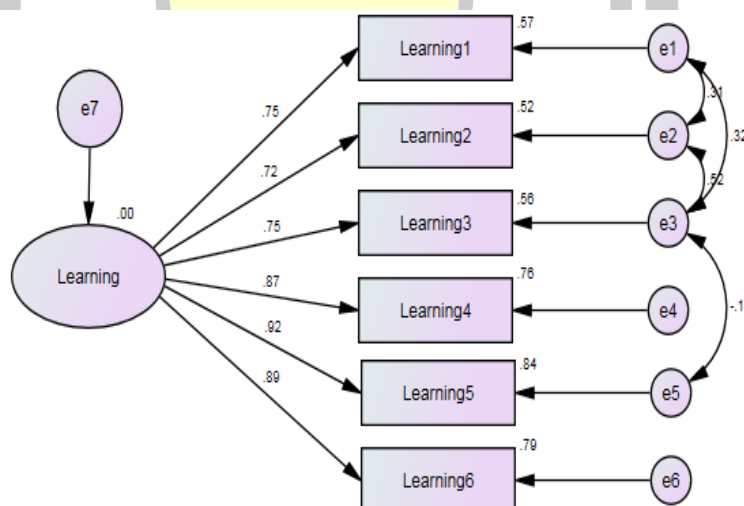
** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value $\geq$ 2.58)

จากตาราง 22 พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) พบว่า มีค่าเกินกว่า 0.50 จำนวน 4 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.793-0.895 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ Leader2 มีค่าเท่ากับ 0.895 และน้อยที่สุดคือ Leader4 มีค่าเท่ากับ 0.793 ดังนั้น องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดภาวะผู้นำร่วมมีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์จำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว

จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วม การนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

4. โมเดลการวัดองค์ประกอบการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และภาพประกอบ 21 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล



Chi-square=3.904, Chi-square/df=.781, df=5, p=.563, GFI=.996, CFI=1.000, RMSEA=.000, NFI=.998, AGFI=.984, RMR=.004

ภาพประกอบ 20 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 21 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก CMIN เท่ากับ 3.904 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 โดยค่า CMIN/df เท่ากับ 0.781 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.563 มีค่ามากกว่า 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.996 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.984 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่า 0.004 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า 0.000 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งให้เห็นว่าสามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนดได้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

Incideces	Criteria	Modification Incideces	
CMIN/df	ไม่เกิน 2	0.781	✓
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.563	✓
NFI	มากกว่า 0.90	0.998	✓
CFI	มากกว่า 0.90	1.000	✓
IFI	มากกว่า 0.90	0.999	✓
GFI	มากกว่า 0.90	0.996	✓
AGFI	มากกว่า 0.90	0.984	✓
RMSEA	ต่ำกว่า .05	0.004	✓
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.004	✓

× หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพปรากฏด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
Learning1	0.891	0.052	17.279	0.756	0.566
Learning2	0.866	0.054	16.141	0.723	0.522
Learning3	0.889	0.053	16.661	0.748	0.559
Learning4	1.007	0.044	22.687	0.840	0.757
Learning5	1.064	0.042	25.093	0.918	0.843
Learning6	1.000	---	---	0.889	0.790

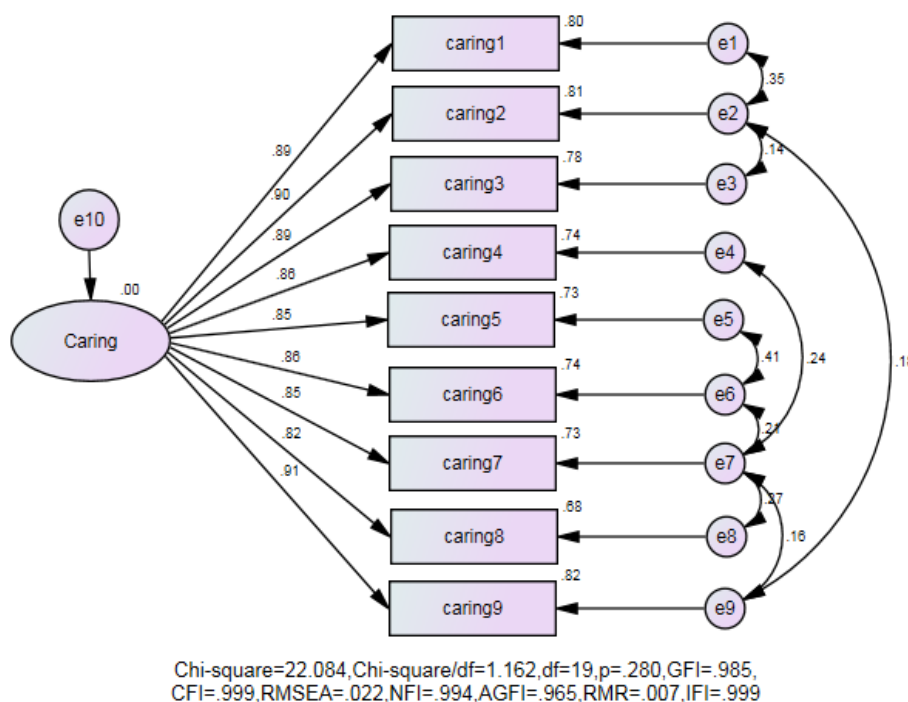
** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value $\geq$ 2.58)

จากตาราง 24 พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) พบว่า มีค่าเกินกว่า 0.50 จำนวน 6 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.723-0.918 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ Learning5 มีค่าเท่ากับ 0.918 และน้อยที่สุดคือ Learning2 มีค่าเท่ากับ 0.723 ดังนั้น องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์ตามเกณฑ์จำนวน 6 ตัวแปร ซึ่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว

จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพการนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

5. โมเดลการวัดองค์ประกอบชุมชนกัลยาณมิตร

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 9 ตัว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และภาพประกอบ 22 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล



ภาพประกอบ 21 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

ผลการวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 22 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดชุมชน กัลยาณมิตรที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก CMIN เท่ากับ 22.084 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 19 โดยค่า CMIN/df เท่ากับ 1.162 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีค่า ความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.280 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.985 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.965 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่า 0.007 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ กำหนดค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า 0.022 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งให้เห็นว่าสามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนดได้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

Incideces	Criteria	Modification Incideces	
CMIN/df	ไม่เกิน 2	1.162	√
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.280	√
NFI	มากกว่า 0.90	0.994	√
CFI	มากกว่า 0.90	0.999	√
IFI	มากกว่า 0.90	0.999	√
GFI	มากกว่า 0.90	0.985	√
AGFI	มากกว่า 0.90	0.965	√
RMSEA	ต่ำกว่า .05	0.022	√
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.007	√

× หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

√ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืน
ของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบชุมชนกัลยาณมิตรปรากฏด้วยค่า
น้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลชุมชนกัลยาณมิตร

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
Caring1	1.024	0.040	25.88	0.893	0.798
Caring2	1.048	0.036	28.976	0.900	0.810
Caring3	10.21	0.040	25.319	0.885	0.784
Caring4	1.032	0.044	23.583	0.859	0.738
Caring 5	0.981	0.042	23.149	0.852	0.726
Caring6	1.016	0.043	23.577	0.859	0.737

ตาราง 26 (ต่อ)

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
Caring7	0.998	0.040	25.103	0.852	0.726
Caring8	0.910	0.042	21.447	0.822	0.675
Caring9	1.000	---	---	0.908	0.825

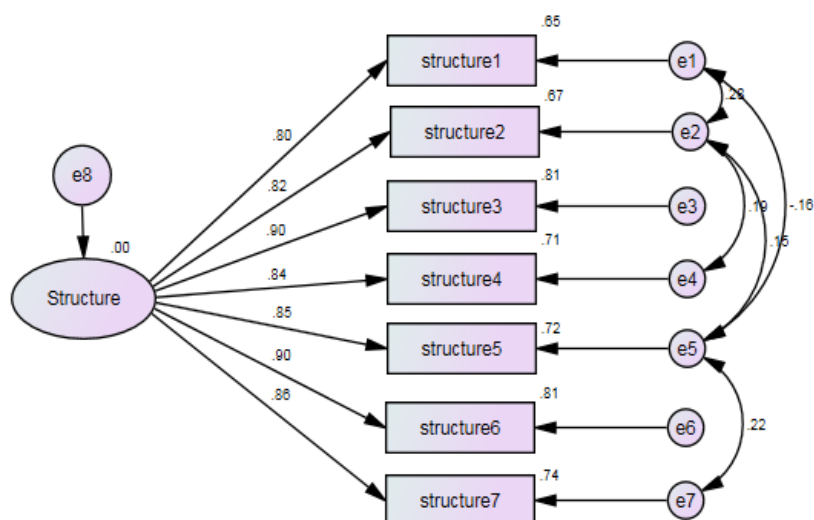
** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value ≥ 2.58)

จากตาราง 26 พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) พบว่า มีค่าเกินกว่า 0.50 จำนวน 9 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.822-0.908 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ Caring9 มีค่าเท่ากับ 0.908 และน้อยที่สุดคือ Caring8 มีค่าเท่ากับ 0.822 ดังนั้น องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดชุมชนกัลยาณมิตรมีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์จำนวน 9 ตัวแปร ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว

จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบชุมชนกัลยาณมิตร การนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

6. โมเดลการวัดองค์ประกอบโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 7 ตัว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับโมเดลการวัดองค์ประกอบของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และภาพประกอบ 23 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล



Chi-square=8.177, Chi-square/df=.909, df=9, p=.516, GFI=.993,
CFI=1.000, RMSEA=.000, NFI=.996, AGFI=.979, RMR=.005, IFI=1.000

ภาพประกอบ 22 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

ผลการวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 23 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดโครงสร้าง สนับสนุนชุมชน ที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก CMIN เท่ากับ 8.177 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 โดยค่า CMIN/df เท่ากับ 0.909 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีความ น่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.516 มีค่ามากกว่า 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.993 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.979 ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่า 0.005 ดีกว่าเกณฑ์ที่ กำหนดค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า 0.000 ดีกว่า เกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งให้เห็นว่าสามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนดได้มีความ กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏ ดังตาราง 27

ตาราง 27 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

Incideces	Criteria	Modification Incideces	
CMIN/df	ไม่เกิน 2	0.909	√
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.516	√
NFI	มากกว่า 0.90	0.996	√
CFI	มากกว่า 0.90	1.000	√
IFI	มากกว่า 0.90	0.999	√
GFI	มากกว่า 0.90	0.993	√
AGFI	มากกว่า 0.90	0.979	√
RMSEA	ต่ำกว่า 0.05	0.000	√
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.005	√

× หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

√ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบโครงสร้างสนับสนุนชุมชนปรากฏด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
Structure1	0.984	0.053	18.640	0.804	0.646
Structure2	1.016	0.053	19.140	0.818	0.760
Structure3	1.032	0.045	22.831	0.901	0.812
Structure4	1.025	0.050	20.356	0.844	0.713
Structure5	1.025	0.044	23.403	0.851	0.724
Structure6	1.074	0.047	22.812	0.898	0.806

ตาราง 28 (ต่อ)

Factors	Regression W.*	SE	C.R.	Standardized RGW.	R ²
Structure7	1.000	---	---	0.860	0.740

** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value ≥ 2.58)

จากตาราง 28 พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) พบว่า มีค่าเกินกว่า 0.50 จำนวน 7 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.804-0.901 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ Structure3 มีค่าเท่ากับ 0.901 และน้อยที่สุดคือ Structure1 มีค่าเท่ากับ 0.804 ดังนั้น องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ จำนวน 7 ตัวแปร ซึ่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว

จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบโครงสร้างสนับสนุนชุมชน การนิเทศงานภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษามีความเหมาะสมและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 29 สรุปองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	การวิเคราะห์ CFA	
	ก่อนวิเคราะห์	หลังการวิเคราะห์
1. วิสัยทัศน์ร่วม	6 องค์ประกอบ	5 องค์ประกอบ
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	8 องค์ประกอบ	8 องค์ประกอบ
3. ภาวะผู้นำร่วม	4 องค์ประกอบ	4 องค์ประกอบ
4. การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ	6 องค์ประกอบ	6 องค์ประกอบ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	9 องค์ประกอบ	9 องค์ประกอบ
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	7 องค์ประกอบ	7 องค์ประกอบ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ผลที่ได้จากการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2561 ณ โรงแรมเพชรรัชต์ การ์เดน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ผู้วิจัยได้จัดขึ้น โดยมีผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ หรือครูผู้เป็นหัวหน้างานนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทั้งหมด จำนวน 60 โรงเรียน รวมเป็น 60 คน ในตอนสุดท้ายของการประชุม ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มผู้ร่วมประชุมออกเป็นกลุ่มย่อยๆ จำนวน 6 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน โดยมีรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูผู้เป็นหัวหน้างานนิเทศภายในของโรงเรียน อยู่ในแต่ละกลุ่มคละกัน ได้เปิดโอกาสให้ระดมความคิด (Brainstorming) โดยกำหนดโจทย์ปัญหาให้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น 3 ข้อ คือ

- 1) สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ของการนิเทศภายใน ในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร
- 2) สิ่งที่ยังทางโรงเรียนอยากให้เกิดขึ้นในการนิเทศภายในของโรงเรียนคืออะไร
- 3) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของการนิเทศภายใน ในโรงเรียนที่พบอยู่ในปัจจุบันคืออะไร

หลังจากให้เวลาในการถกแถลงและอภิปรายระดมความคิดเห็นในกลุ่มย่อยโดยใช้เวลาประมาณ 45 นาที เสร็จแล้ว ก็ให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มออกมาสรุปผลให้ที่ประชุมใหญ่ได้รับทราบเป็นการแลกเปลี่ยนกัน กลุ่มละ 5 นาที ผลจากการสรุปในแต่ละหัวข้อของทุกกลุ่ม พอที่จะสรุปประเด็นได้ดังนี้

- 1) สภาพที่เป็นจริงของการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า โรงเรียนมากกว่าร้อยละ 80 พบว่า การนิเทศภายในของโรงเรียนในปัจจุบันยังไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจังและยังไม่เป็นรูปธรรม ถึงแม้งานนิเทศภายในจะเป็นหนึ่งในงานที่มีในโครงสร้างในกลุ่มงานวิชาการของโรงเรียน แต่ก็ขาดการนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ให้เกิดเป็นกิจวัตรนิสัยหรือเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ควรจะเป็น ดังเช่นข้อเสนอในเวทีประชุมระดมความคิดที่ออกมา

“...การนิเทศภายในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้ทำการนิเทศกันอย่างจริงจัง และเป็นรูปแบบที่แน่นอน แล้วแต่ผู้บริหารจะสั่งการ ...”

“...ส่วนใหญ่ก็ให้ส่งแผนการสอนมาให้ฝ่ายวิชาการตรวจ ลงลายเซ็นให้ แล้วก็ส่งคืน โดยไม่ได้ติดตามว่าครูนำไปใช้จริงหรือไม่ ทำพอให้รู้ว่ามีส่งเท่านั้น ...”

“... ครูไม่ค่อยสนใจและให้ความร่วมมือในการที่จะให้ไปนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนเท่าที่ควร หากโรงเรียนบอกจะไปสังเกตการณ์สอนในกลุ่มสาระฯ ก็จะเป็นครูบรรจุใหม่ หรือครูฝึกสอน จะถูกรุ่นใหญ่ รุ่นเก่า ให้เตรียมการสอนไว้ให้ผู้นิเทศดู ...”

2) สิ่งที่ทางโรงเรียนอยากให้เกิดขึ้นในการนิเทศภายในของโรงเรียน คำตอบที่ได้คือ โรงเรียนอยากให้เกิดระบบการนิเทศภายในที่ถูกต้อง มีการดำเนินการอย่างจริงจัง ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานสอนของครูแบบมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ อยากให้ผู้บริหารของโรงเรียนให้ความสำคัญ เป็นผู้นำในการนิเทศภายใน สนับสนุนส่งเสริมและให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและคณะผู้นิเทศ ทำให้ครูเกิดความตระหนักและตื่นรู้ว่าการนิเทศภายใน เป็นเรื่องจำเป็น และเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะต้องได้รับการนิเทศและบางครั้งก็เป็นผู้ร่วมนิเทศ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เคารพและยอมรับซึ่งกันและกันของคนภายในที่อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย มีการแก้ปัญหาและพัฒนางานร่วมกันอย่างเป็นระบบแบบกัลยาณมิตร ให้เป็นเรื่องปกติวิสัย จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ดังเช่นข้อเสนอแนะจากเวทีประชุม

“... อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการสร้างความตระหนักให้ครูต้องเตรียมการสอนให้ดี ใช้สื่อ และการวัดประเมินผลอย่างถูกต้อง ... ”

“...อยากให้มีการรวมกลุ่มครูที่มีศักยภาพสูงมาดูแลครูที่มีปัญหาในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี การวัดประเมินผล ร่วมมือกันติดตามแก้ไขปัญหาผู้เรียนแบบบูรณาการเป็นทีมทำงาน ... ”

“...อยากให้โรงเรียนสนับสนุน ให้กำลังใจครูผู้ที่ตั้งใจทำงาน โดยการลงมานิเทศติดตามดูบ้าง จะเป็นการทำให้ครูที่สอนไม่เต็มที่ตระหนักและตื่นตัวไปด้วย เป็นการกระตุ้นการทำงาน ... ”

“...อยากให้มีการกำหนดการนิเทศที่ชัดเจน มีรูปแบบและวิธีการที่ถูกต้อง ไม่ใช่มานิเทศจับผิดกันและตีว่าโน่นนี่ ทั้งที่ผู้มานิเทศก็ไม่รู้จริง...”

3) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของการนิเทศภายใน ในโรงเรียนที่พบอยู่ในปัจจุบัน ผลสรุปในประเด็นนี้ คือ ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องการนิเทศภายใน ครูผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูแกนนำทางวิชาการของโรงเรียน ไม่มีความรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงรูปแบบและกระบวนการนิเทศจึงไม่ค่อยเกิดความมั่นใจที่จะออกไปนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตน ครูผู้สอนเองก็ไม่อยากให้ใครมานิเทศติดตาม รู้สึกไม่สบายใจที่ต้องถูกนิเทศการสอน รู้สึกเป็นภาระ และเป็นสิ่งที่ไม่คุ้นชินที่ต้องมี

คนมาคอยตรวจสอบการทำงานของตน ไม่ค่อยยอมรับและไม่พอใจ ในข้อคิดเห็นของผู้นิเทศหากเป็นข้อคิดเห็นในเชิงลบและเป็นประเด็นที่ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข

“...ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสนใจการนิเทศติดตามเรื่องการจัดการเรียนการสอนเท่าไร สนใจแต่งานด้านอื่น ครูก็เลยเฉื่อยๆ สอนไปตามหนังสือตำราเรียน...”

“...ผู้มานิเทศก็ไม่รู้จริง มาสังเกตการสอน หาข้อติติงให้แก้ไข จึงเป็นสิ่งที่ครูไม่อยากจะมานิเทศ...”

“...การมานิเทศการสอนทำให้ครูรู้สึกเหมือนตนไม่เก่ง สอนไม่เป็นหรืออย่างไรจึงต้องมีคนมาคอยตรวจสอบการสอน จึงรู้สึกอึดอัดและไม่เต็มใจที่จะถูกนิเทศ...”

จากการประมวลผลจากการระดมความคิดดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นศึกษานิเทศก์ ดูแลงานด้านการนิเทศการศึกษาโดยตรง มองเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดอย่างเร่งด่วน เพราะงานนิเทศภายในนับเป็นหนึ่งในสามเสาหลักในโครงสร้างการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีคุณภาพ คือ

1) การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ 2) การนิเทศติดตามอย่างมีคุณภาพ และ 3) การจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งทั้งสามสิ่งนี้จะต้องร้อยรัดมัดกันเป็นเกลียวเชือกที่แน่นหนาจึงจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพในทุกด้าน การให้ความรู้ในด้านการนิเทศกับรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูแกนนำทางวิชาการของโรงเรียน (ครูแกนนำทางวิชาการ หมายถึงครูที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับนับถือของครูในโรงเรียน อาจจะเป็นเพราะความอาวุโส มีประสบการณ์ มีตำแหน่งหรือวุฒิการศึกษาสูง รวมทั้งเป็นครูที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เป็นที่ยอมรับที่ทางโรงเรียนแต่งตั้งให้มาร่วมเป็นคณะนิเทศภายใน) ในการสร้างทีมนิเทศภายในที่เข้มแข็งนั้นสิ่งหนึ่งที่ผู้นิเทศได้เล็งเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาประกอบการดำเนินงานให้เกิดผลดี คือ การนำเอากระบวนการรวมกลุ่มแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้เป็นตัวสนับสนุนให้เกิดความราบรื่น ในการดำเนินงาน อีกประการหนึ่งกระบวนการ PLC เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลปัจจุบันที่ต้องการเปลี่ยนรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของครูไทย ให้มีการรวมกลุ่มพูดคุยเพื่อหาทางแก้ปัญหา และพัฒนางานของตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางร่วมในการดำเนินงาน มีความเป็นกัลยาณมิตร เท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น เป็นผู้นำและผู้ตามในขณะเดียวกัน เป็นชุมชนที่อบอุ่น ไม่ยึดติดกับตำแหน่ง ฐานะ ซึ่งหากหลอมรวมสิ่งเหล่านี้เข้ากับกระบวนการนิเทศที่ถูกต้องแล้ว

ย่อมจะเกิดรูปแบบการนิเทศภายในที่ดี ลดความหวาดระแวง และความขัดแย้งของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศลงได้ จะเกิดกระบวนการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานแห่งความไว้วางใจ มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ซึ่งผลปลายทางที่ต้องการ คือการพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในที่สุด

4.1.5 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นรายด้าน

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
1.การเตรียมการ	3.79	0.08	มาก
2. การวางแผน	3.82	0.09	มาก
3. การปฏิบัติการ	3.57	0.09	มาก
4. การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล	3.64	0.05	มาก
5. การสรุป และการรายงานผล	3.61	0.04	มาก
เฉลี่ยโดยรวม	3.68	0.11	มาก

จากตาราง 30 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.68, S.D.= 0.11)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผน (Mean = 3.82, S.D.= 0.09) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การเตรียมการ (Mean = 3.79, S.D.= 0.08) แต่เป็นที่น่าสนใจว่าด้านการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 3.57, S.D.= 0.09)

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อ
การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นรายด้าน

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
1. วิสัยทัศน์ร่วม	3.93	0.08	มาก
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	3.93	0.03	มาก
3. ภาวะผู้นำร่วม	3.90	0.04	มาก
4. การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ	3.91	0.12	มาก
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	3.90	0.02	มาก
6. โครงสร้างสนับสนุน	3.84	0.04	มาก
เฉลี่ยโดยรวม	3.90	0.05	มาก

จากตาราง 31 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการ
ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.84, S.D. = 0.04)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) (Mean = 3.93, S.D. = 0.08) และทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) (Mean = 3.93, S.D. = 0.03) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) (Mean = 3.91, S.D. = 0.12) แต่เป็นที่น่าสนใจว่าด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) (Mean = 3.90, S.D. = 0.04) และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) (Mean = 3.90, S.D. = 0.02) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 32 จำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากร	n (%)	95% CI
เพศ		
ชาย	47.94	0.42-0.53
หญิง	52.26	0.46-0.57
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา (ผอ./รอง ผอ.)	75.29	0.70-0.79

ตาราง 32 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	n (%)	95% CI
ครูผู้สอน	24.71	0.20-0.29
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติ		
ไม่เกิน 5 ปี	53.82	0.48-0.59
6-15 ปี	20.00	0.10-0.24
16-25 ปี	3.23	0.01-0.57
มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	22.97	0.18-0.27

จากตาราง 32 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 52.26) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา (ผอ./รอง ผอ.) (ร้อยละ 75.29) และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 53.82)

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวม และเป็นรายข้อ

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
การเตรียมการ (Preparing - P)			
1. มีการสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา	3.71	0.85	มาก
2. มีกำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศโดยการพัฒนาการเรียนการสอน	3.81	0.77	มาก
3. มีการกำหนดรายละเอียดภาพตลอดแนวของการนิเทศ เป็นการวางแผนที่ช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถกำหนดบทบาทได้ชัดเจน	3.74	0.77	มาก
4. มีการทบทวนภารกิจ ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาที่ผ่านมา	3.74	0.80	มาก

ตาราง 33 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
5. มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.72	0.80	มาก
6. มีการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย ในการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.85	0.85	มาก
7. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายภายในสถานศึกษามีความชัดเจน ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้	3.98	0.81	มาก
8. มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.81	0.81	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.79	0.08	มาก
การวางแผน (Planning - P)			
9. วางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและมีแผนการติดตามและดำเนินงานตามแผนนั้น	3.82	0.81	มาก
10. ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนครอบคลุมภารกิจต่างๆ	3.73	0.80	มาก
11. สร้างแบบสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา	3.60	0.87	มาก
12. ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศตามรูปแบบที่กำหนด	3.57	0.87	มาก
13. สร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู	3.59	0.84	มาก
14. ใช้แบบสังเกตการณ์สอน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู	3.66	0.86	มาก

ตาราง 33 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
15. ทดลองใช้สื่อและเครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อปรับปรุงมีและหาคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง	3.52	0.85	มาก
16. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือการสืบค้นเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาใน	3.81	0.82	มาก
17. ใช้สื่อนิเทศได้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของผู้รับการนิเทศ	3.72	0.83	มาก
18. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศร่วมกัน	3.62	0.63	มาก
19. จัดทำสื่อและเครื่องมือนิเทศโดยคำนึงถึงหลักการและความถูกต้องของสาระสำคัญในการนิเทศ	3.67	0.83	มาก
20. ประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.75	0.81	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.82	0.09	มาก
21. ปฏิบัติการนิเทศ โดยใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดในภาพตลอดแนวของการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ	3.66	0.79	มาก
22. บูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดให้เหมาะสมเพื่อสื่อให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้เรื่องทีนิเทศได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3.62	0.80	มาก
23. มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศเหมือนกัน	3.65	0.82	มาก
24. มีการกำหนดให้การจัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน เป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่เกิดจากการนิเทศ	3.58	0.90	มาก

ตาราง 33 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
25. มีการมอบวุฒิบัตรเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จให้แก่ครูผู้รับการนิเทศ	3.40	1.06	มาก
26. การเชิญผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครู วิชาการโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเผยแพร่และ ชื่นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศ	3.50	0.97	น้อย
27. มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการกระตือรือร้นในการ พัฒนา	3.59	0.93	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.57	0.09	มาก
การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล (Reflecting, Improving and Evaluating - R)			
28. มีการให้ผู้รับการนิเทศ เป็นผู้ประเมินผลการ นิเทศทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษ การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.59	0.84	มาก
29. ในการประเมินผลการนิเทศ มีทั้งการประเมิน ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการนิเทศทุกขั้นตอน ความพึงพอใจในการรับการนิเทศของครูผู้รับการ นิเทศและความรู้ในเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ	3.60	0.87	มาก
30. มีการใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและ แบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตาม วัตถุประสงค์ของการนิเทศ	3.57	0.89	มาก
31. การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นไปอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา	3.69	0.81	
32. การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะ ความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.75	0.80	มาก

ตาราง 33 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
33. ในการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	3.63	0.87	มาก
34. เครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศภายในสถานศึกษามีมาตรฐานและเป็นธรรม	3.65	0.82	มาก
35. มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.86	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.64	0.05	มาก
การสรุป และการรายงานผล (Concluding and Reporting - C)			
36. มีการจัดทำรายงานการนิเทศเพื่อสรุปผลการนิเทศและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.56	0.86	มาก
37. มีการนำผลการประเมินมาใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาครั้งต่อไป	3.58	0.86	มาก
38. มีการนำความรู้ที่ได้จากการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา	3.64	0.83	มาก
39. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและมีการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการศึกษาทำให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.65	0.81	มาก
40. การนิเทศการศึกษาเป็นไปเพื่อการแสวงหาความสามารถพิเศษของครู ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู และส่งผลต่อความรู้ความสามารถของผู้เรียน	3.65	0.86	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.61	0.04	มาก

จากตาราง 33 ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็น สภาพปัจจุบันต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

การเตรียมการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็น สภาพปัจจุบันต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาในการเตรียมการโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.79, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ภายในสถานศึกษามีความชัดเจน ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้ (Mean = 3.98, S.D. = 0.81) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย ในการนิเทศภายในสถานศึกษา (Mean = 3.85, S.D. = 0.85) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า สำนวความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา (Mean = 3.71, S.D. = 0.85) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การวางแผน ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาในการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.82, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและมีแผนการติดตามและดำเนินงานตามแผนนั้น (Mean = 3.82, S.D. = 0.81) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสืบค้นเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา (Mean = 3.81, S.D. = 0.82) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า การทดลองใช้สื่อและเครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อปรับปรุงและหาคุณภาพก่อนนำไปใช้จริงการสอนครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ (Mean = 3.52, S.D. = 0.85) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การปฏิบัติการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาในการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.57, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติการนิเทศ โดยใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดในภาพตลอดแนวของการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ (Mean = 3.66, S.D. = 0.79) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศเหมือนกัน (Mean = 3.65, S.D. = 0.82) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า มีการมอบฐิตบัตรเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จให้แก่ครูผู้รับการนิเทศ (Mean = 3.40, S.D. = 1.06) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาในการสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.64, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะ ความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม (Mean = 3.75, S.D. = 0.80) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ (Mean = 3.67, S.D. = 0.86) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า มีการใช้ข้อมูลที่ได้จาก

แบบสอบถามและแบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ (Mean = 3.57, S.D. = 0.89) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การสรุป และการรายงานผล ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการสรุป และการรายงานผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.61, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและมีการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการศึกษา ทำให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Mean = 3.65, S.D. = 0.81) และการนิเทศการศึกษาเป็นไปเพื่อการแสวงหาความสามารถพิเศษของครู ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู และส่งผลต่อความรู้ความสามารถของผู้เรียน (Mean = 3.65, S.D. = 0.86) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการนำความรู้ที่ได้จากการนิเทศภายในสถานศึกษา ไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา (Mean = 3.64, S.D. = 0.83) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มีการจัดทำรายงานการนิเทศเพื่อสรุปผลการนิเทศ และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ (Mean = 3.56, S.D. = 0.86) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)			
1. ครูทุกคนในสถานศึกษามีอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน	4.05	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเหนี่ยวนำให้ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.79	0.79	มาก
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน	3.96	0.81	มาก
4. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีมุมมองทิศทางการนำไปสู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน	3.96	0.78	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
5. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน	3.97	0.77	มาก
6. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน	3.89	0.78	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.93	0.08	มาก
ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)			
7. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	3.98	0.77	มาก
8. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	3.97	0.78	มาก
9. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	3.92	0.76	มาก
10. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีแนวปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	3.94	0.72	มาก
11. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการประเมินผลร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	3.92	0.78	มาก
12. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	3.94	0.79	มาก
13. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	3.88	0.80	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
14. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึง ความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดเป็น ประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการเรียนรู้ร่วมพัฒนา	3.92	0.78	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.93	0.03	มาก
ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)			
15. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการเป็น ผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้	3.91	0.79	มาก
16. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความใส ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.91	0.78	มาก
17. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามี ความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน	3.96	0.77	มาก
18. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการ กระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน	3.85	0.79	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.90	0.04	มาก
การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)			
19. มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐาน ประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน ของสมาชิกด้วยบริบทของการทำงานเป็นทีม	4.13	0.62	มาก
20. มีการเรียนรู้จากใจหายและสถานการณ์ ร่วม เห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สะท้อนผล การเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บนพื้นฐาน การเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.82	0.77	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
21. มีการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในให้เป็นครูที่สมบูรณ์	3.98	0.54	มาก
22. มีการเรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง เพื่อเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ความฉลาดทางอารมณ์	3.83	0.70	มาก
23. มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน	3.89	0.72	มาก
24. มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นความสุขของทีม เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ	3.86	0.72	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.91	0.12	มาก
ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)			
25. มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะเป็น “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย”	3.85	0.79	มาก
26. ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และให้ความรู้สึกปลอดภัย	3.89	0.77	มาก
27. ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน	3.87	0.80	มาก
28. มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม	3.94	0.74	มาก
29. มีการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	3.90	0.72	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
30. ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานของครู	3.93	0.74	มาก
31. มีการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต	3.91	0.74	มาก
32. มีความศรัทธาร่วมกัน อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4	3.92	0.73	มาก
33. เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLCไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชน อันเป็น พื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง	3.92	0.77	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.90	0.02	มาก
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)			
34. ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการโดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	3.89	0.76	มาก
35. เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน	3.87	0.74	มาก
36. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง	3.78	0.76	มาก
37. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	3.88	0.70	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
38. มีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC	3.80	0.75	มาก
39. เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน	3.82	0.76	มาก
40. เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ จัดการเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.84	0.75	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.84	0.04	มาก

จากตาราง 34 ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนในด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูทุกคนในสถานศึกษามีอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน (Mean = 4.05, S.D. = 0.71) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน (Mean = 3.97, S.D. = 0.77) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการเหนี่ยวนำให้ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Mean = 3.79, S.D. = 0.79) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ทีมร่วมแรงร่วมใจ ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนที่ทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ (Mean = 3.98, S.D. = 0.77) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ (Mean = 3.97, S.D. = 0.78) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ (Mean = 3.88, S.D. = 0.80) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำร่วม ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน (Mean = 3.96, S.D. = 0.77) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ (Mean = 3.91, S.D. = 0.79) และผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Mean = 3.91, S.D. = 0.78) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน (Mean = 3.85, S.D. = 0.79) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนด้านการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกด้วยบริบทของการทำงานเป็นทีม (Mean = 4.13, S.D. = 0.62) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ (Mean = 3.98, S.D. = 0.54) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มีการเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สะท้อนผลการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Mean = 3.82, S.D. = 0.77) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ชุมชนกัลยาณมิตร ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม (Mean = 3.94, S.D. = 0.74) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานของครู (Mean = 3.93, S.D. = 0.74) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะเป็น “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” (Mean = 3.85, S.D. = 0.79) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.84, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการโดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ (Mean = 3.89, S.D. = 0.76) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการบริหารจัดการและ

การปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Mean = 3.88, S.D. = 0.70) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง (Mean = 3.78, S.D. = 0.76) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. สภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อโดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน เป็นรายด้าน

สภาพที่พึงประสงค์	Mean	S.D.	ระดับที่พึงประสงค์
1. การเตรียมการ	3.93	0.03	มาก
2. การวางแผน	3.97	0.03	มาก
3. การปฏิบัติการ	3.84	0.03	มาก
4. การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล	3.86	0.03	มาก
5. การสรุป และการรายงานผล	3.85	0.08	มาก
เฉลี่ยโดยรวม	3.89	0.05	มาก

จากตาราง 35 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ต่อการนิเทศงานโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผน (Mean = 3.97, S.D. = 0.03) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การเตรียมการ (Mean = 3.93, S.D. = 0.03) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าด้านการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 3.84, S.D. = 0.03)

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นรายด้าน

สภาพที่พึงประสงค์	Mean	SD.	ระดับที่พึงประสงค์
1. วิสัยทัศน์ร่วม	4.02	0.03	มาก
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.01	0.02	มาก
3. ภาวะผู้นำร่วม	3.99	0.09	มาก
4. การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ	3.79	0.39	มาก
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	3.98	0.03	มาก
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	3.95	0.03	มาก
เฉลี่ยโดยรวม	3.95	0.08	มาก

จากตาราง 36 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.95, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Mean = 4.02, S.D. = 0.03) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Mean = 4.01, S.D.=0.02) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าด้านการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ (Mean = 3.79, S.D. = 0.39) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายข้อ

สภาพที่พึงประสงค์	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
ขั้นเตรียมการ (Preparing - P)			
1. เตรียมสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา	3.97	0.80	มาก
2. เตรียมกำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศโดยการพัฒนาการเรียนการสอน	3.95	0.80	มาก

ตาราง 37 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
3. เตรียมรายละเอียดภาพตลอดแนวของการนิเทศ เป็นการวางแผนที่ช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถกำหนดบทบาทได้ชัดเจน	3.91	0.80	มาก
4. เตรียมทบทวนภารกิจ ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาที่ผ่านมา	3.94	0.79	มาก
5. เตรียมจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.87	0.78	มาก
6. เตรียมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ในการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.94	0.81	มาก
7. เตรียมข้อมูลกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ภายในสถานศึกษามีความชัดเจน ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้	3.97	0.78	มาก
8. เตรียมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.95	0.78	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.93	0.03	มาก
ขั้นวางแผน (Planning - P)			
9. วางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและมีแผนการติดตามและดำเนินงานตามแผนนั้น	3.97	0.82	มาก
10. มีและใช้แผนเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนครอบคลุมภารกิจต่างๆ	3.96	0.77	มาก
11. วางแผนสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา	3.94	0.75	มาก

ตาราง 37 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
12. วางแผนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ศึกษา ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ที่มีต่อการนิเทศตามรูปแบบที่กำหนด	3.87	0.79	มาก
13. วางแผนสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่างๆ ตามความต้องการของครู	3.90	0.76	มาก
14. วางแผนใช้แบบสังเกตการณ์สอน เป็น เครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ของครู	3.94	0.76	มาก
15. วางแผนทดลองใช้สื่อและเครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อปรับปรุงมีและหาคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง	3.87	0.79	มาก
16. วางแผนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ ในการสืบค้นเพื่อพัฒนาการนิเทศภายใน สถานศึกษา	3.92	0.77	มาก
17. วางแผนใช้สื่อนิเทศได้สอดคล้องเหมาะสมกับ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของผู้รับ การนิเทศ	3.89	0.74	มาก
18. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการวางแผนและ เลือกใช้สื่อในการนิเทศร่วมกัน	3.89	0.78	มาก
19. วางแผนจัดทำสื่อและเครื่องมือนิเทศโดย คำนึงถึงหลักการและความถูกต้องของสาระสำคัญ ในการนิเทศ	3.89	0.80	มาก
20. วางแผนประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.93	0.82	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.97	0.03	มาก

ตาราง 37 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
ขั้นปฏิบัติการ (Implementing - I)			
21. ปฏิบัติการนิเทศ โดยใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดในภาพตลอดแนวของการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ	3.85	0.77	มาก
22. บูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดให้เหมาะสมเพื่อสื่อให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้เรื่องทีมนิเทศได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3.89	0.78	มาก
23. นิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศเหมือนกัน	3.87	0.81	มาก
24. จัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน เป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่เกิดจากการนิเทศ	3.84	0.79	มาก
25. มอบวุฒิบัตรเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จให้แก่ครูผู้รับการนิเทศ	3.79	0.93	มาก
26. เชิญผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนมีมาร่วมในกิจกรรมเผยแพร่และชื่นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศ	3.85	0.84	มาก
27. นิเทศเป็นกลุ่มใหญ่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการกระตือรือร้นในการพัฒนา	3.85	0.84	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.84	0.03	มาก
การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล			
(Reflecting, Improving and Evaluating - R)			
28. ให้ผู้รับการนิเทศ เป็นผู้ประเมินผลการนิเทศ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.80	0.80	มาก

ตาราง 37 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
29. ประเมินผลการนิเทศ ทั้งการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการนิเทศทุกขั้นตอน ความพึงพอใจในการรับการนิเทศของครูผู้รับการนิเทศและความรู้ในเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ	3.82	0.83	มาก
30. ใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ	3.87	0.80	มาก
31. ประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นไปอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา	3.89	0.83	มาก
32. ประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะ ความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.90	0.81	มาก
33. สะท้อนผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.80	มาก
34. เครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศภายในสถานศึกษามีมาตรฐานและเป็นธรรม	3.89	0.82	มาก
35. มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.84	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.86	0.03	มาก
ขั้นสรุป และการรายงานผล			
(Concluding and Reporting - C)			
36. จัดทำรายงานการนิเทศเพื่อสรุปผลการนิเทศ และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.85	0.82	มาก
37. นำผลการประเมินมาใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาครั้งต่อไป	3.85	0.82	มาก

ตาราง 37 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์	Mean	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน
38. นำความรู้ที่ได้จากการนิเทศภายในสถานศึกษา ไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา	3.86	0.81	มาก
39. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ และมีการเชื่อมเครือข่ายด้านการศึกษา ทำให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.84	0.80	มาก
40. นิเทศการศึกษาเพื่อการแสวงหาความสามารถพิเศษของครู ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูและส่งผลต่อความรู้ความสามารถของผู้เรียน	3.86	0.83	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.85	0.08	มาก

จากตาราง 36 ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ดังนี้

การเตรียมการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการเตรียมการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเตรียมสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา (Mean = 3.97, S.D. = 0.80) และการเตรียมข้อมูล กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ภายในสถานศึกษามีความชัดเจน ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้ (Mean = 3.97, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีกำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศโดยการพัฒนาการเรียนการสอน (Mean = 3.95, S.D. = 0.80) และเตรียมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา (Mean = 3.95, S.D. = 0.78) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการเตรียมจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา (Mean = 3.87, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การวางแผน ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.97, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและมีแผนการติดตามและดำเนินงานตามแผนนั้น (Mean = 3.97, S.D. = 0.82) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การวางแผนและใช้แผนเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ (Mean = 3.96, S.D. = 0.77) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า การวางแผนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศตามรูปแบบที่กำหนด และการวางแผนทดลองใช้สื่อและเครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อปรับปรุง มีและหาคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง (Mean = 3.87, S.D. = 0.79) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน

การปฏิบัติการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.84, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดให้เหมาะสมเพื่อสื่อให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้เรื่องที่นิเทศได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Mean = 3.89, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศเหมือนกัน (Mean = 3.87, S.D. = 0.81) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า มีการมอบวุฒิบัตรเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จให้แก่ครูผู้รับการนิเทศ (Mean = 3.79, S.D. = 0.93) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.86, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะ ความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม (Mean = 3.90, S.D. = 0.81) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา (Mean = 3.89, S.D. = 0.83) และใช้เครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศภายในสถานศึกษามีมาตรฐานและเป็นธรรม (Mean = 3.89, S.D. = 0.82) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า การให้ผู้รับการนิเทศ เป็นผู้ประเมินผลการนิเทศ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา (Mean = 3.80, S.D. = 0.80) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การสรุป และการรายงานผล ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการสรุป และการรายงานผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.85, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการนำความรู้ที่ได้จากการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ

การศึกษา (Mean = 3.86, S.D. = 0.81) และการนิเทศการศึกษาเพื่อการพัฒนาความสามารถพิเศษของครู ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูและส่งผลต่อความรู้ความสามารถของผู้เรียน (Mean = 3.86, S.D. = 0.83) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการจัดทำรายงานการนิเทศเพื่อสรุปผลการนิเทศและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและมีการนำผลการประเมินมาใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาครั้งต่อไป (Mean = 3.85, S.D. = 0.82) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและมีการเชื่อมเครือข่ายด้านการศึกษากำให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Mean = 3.84, S.D. = 0.80) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายชื่อ

สภาพปัจจุบัน	Mean	SD.	ระดับสภาพปัจจุบัน
วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)			
1. ครูทุกคนในสถานศึกษามีอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน	4.06	0.76	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเหนี่ยวนำให้ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.04	0.77	มาก
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน	4.05	0.78	มาก
4. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีมุมมองทิศทางการนำไปสู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน	3.99	0.78	มาก
5. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน	4.01	0.78	มาก
6. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน	4.02	0.78	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.02	0.03	มาก

ตาราง 38 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	SD.	ระดับสภาพปัจจุบัน
ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)			
7. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	4.02	0.76	มาก
8. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	4.05	0.77	มาก
9. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	4.02	0.78	มาก
10. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีแนวปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	4.04	0.75	มาก
11. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการประเมินผลร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	4.00	0.76	มาก
12. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	4.00	0.77	มาก
13. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	4.00	0.79	มาก
14. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดเป็นประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนา	3.98	0.77	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.01	0.02	มาก
ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)			
15. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้	4.00	0.80	มาก

ตาราง 38 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	SD.	ระดับสภาพปัจจุบัน
16. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน	4.01	0.81	มาก
17. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน	3.99	0.78	มาก
18. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการกระจาย อำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน	3.99	0.80	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.99	0.09	มาก
การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ			
(Professional Learning and Development)			
19. มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกด้วยบริบทของการทำงานเป็นทีม	3.91	0.74	มาก
20. มีการเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สะท้อนผลการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.94	0.75	มาก
21. มีการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน ให้เป็นครูที่สมบูรณ์	3.97	0.75	มาก
22. มีการเรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง เพื่อเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ความฉลาดทางอารมณ์	3.97	0.73	มาก
23. มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน	3.99	0.75	มาก

ตาราง 38 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	SD.	ระดับสภาพปัจจุบัน
24. มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นความสุขของทีม เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ	3.00	0.73	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.79	0.39	มาก
ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)			
25. มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะ เป็น “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย”	3.94	0.81	
26. ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของ ตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และให้ความรู้สึกปลอดภัย	3.96	0.82	มาก
27. ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐาน ความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน	3.95	0.79	มาก
28. มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิง คุณธรรม	4.00	0.82	มาก
29. มีการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	4.03	0.78	มาก
30. ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงาน ของครู	4.02	0.80	มาก
31. มีการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต	4.02	0.80	มาก
32. มีความศรัทธาร่วมกัน อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4	4.01	0.75	มาก

ตาราง 38 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	Mean	SD.	ระดับสภาพปัจจุบัน
33. เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง	3.97	0.77	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.98	0.03	มาก
34. ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ โดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	3.93	0.77	มาก
35. เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน	3.98	0.77	มาก
36. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง	3.90	0.74	มาก
37. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	4.00	0.76	มาก
38. มีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC	3.96	0.75	มาก
39. เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน	3.95	0.77	มาก
40. เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ จัดการเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.98	0.73	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.95	0.03	มาก

จากตาราง 38 ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนด้านต่างๆ ดังนี้

วิสัยทัศน์ร่วม ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.02, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูทุกคนในสถานศึกษามีอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน (Mean = 4.06, S.D. = 0.76) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน (Mean = 4.05, S.D. = 0.78) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีมุมมองทิศทางที่นำไปสู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน (Mean = 3.99, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ทีมร่วมแรงร่วมใจ ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.01, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ (Mean = 4.05, S.D. = 0.77) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีแนวปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ (Mean = 4.04, S.D. = 0.75) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดเป็นประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนา (Mean = 3.98, S.D. = 0.77) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำร่วม ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน (Mean = 4.01, S.D. = 0.81) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ (Mean = 4.00, S.D. = 0.80) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน (Mean = 3.99, S.D. = 0.78) และผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน (Mean = 3.99, S.D. = 0.80) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนด้านการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.79, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Mean = 3.99, S.D. = 0.75) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณ

ความเป็นครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ (Mean = 3.97, S.D. = 0.75) และมีการเรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง เพื่อเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ความฉลาดทางอารมณ์ (Mean = 3.97, S.D. = 0.73) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นความสุขของทีม เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ (Mean = 3.00, S.D. = 0.73) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ชุมชนกัลยาณมิตร ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.98, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและนักเรียน (Mean = 4.03, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานของครู และมีการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต (Mean = 4.02, S.D. = 0.80) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการมุ่งเน้นเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะเป็น “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” (Mean = 3.94, S.D. = 0.81) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.95, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Mean = 4.00, S.D. = 0.76) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน (Mean = 3.98, S.D. = 0.77) และเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ จัดการเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Mean = 3.98, S.D. = 0.73) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง (Mean = 3.90, S.D. = 0.74) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ผลวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.1 ผลการสังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดการนิเทศการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1) การเตรียมการ (Preparing) มีกิจกรรมที่ดำเนินการ คือ เตรียมการการศึกษา/ประเมินสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย

2) การวางแผน (Planning) กิจกรรมที่ดำเนินการ คือ วางแผน ประชุมร่วมกัน ก่อนปฏิบัติ กำหนดปัญหาและความต้องการ จัดลำดับความสำคัญ จัดองค์ประกอบแบบการนิเทศ กำหนดทางเลือกที่จะแก้ปัญหา เลือกประเด็นที่จะปรับปรุง/พัฒนา หาแนวทางพัฒนา เตรียมบุคลากร ให้ความรู้ จัดสรรทรัพยากรและประสานงาน

3) การปฏิบัติการ (Implementing) กิจกรรมที่ดำเนินการ คือ อำนาจการ (Directing) กำกับ ควบคุมการดำเนินการ เสนอโครงการพัฒนา สังเกตการสอนดำเนินการตามแผน และเสริมสร้างกำลังใจ

4) การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล (Reflecting, Improving and Evaluating) ประชุมหลังสังเกตการสอน ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง วิเคราะห์ข้อมูลหลังสังเกตการสอน และประเมินผล

5) การสรุปและรายงานผล (Concluding and Reporting) กิจกรรมที่ดำเนินการ คือ สรุปผลของการดำเนินการทั้งหมด ให้ข้อชี้แนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาในโอกาสต่อไป รายงานผล และเผยแพร่ ขยายผล

1.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศข้างต้น พบว่า มีองค์ประกอบหลักจำนวน 6 องค์ประกอบที่จัดกลุ่มโดยนำเอาคำที่มีความหมายในทิศทางเดียวกัน มารวบรวมไว้ในหมวดหมู่หัวข้อเดียวกัน สามารถสังเคราะห์ สรุปนำเสนอเป็นรายละเอียด แต่ละองค์ประกอบ PLC สู่การเรียนรู้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของ

ผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน Sergiovanni (1994) และ Hord (1997) เป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997 and Hargreaves, 2003)

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hargreaves, 2003 ; Schmoker, 2004 ; DuFour, 2006)

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพ เป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997 ; Hargreaves, 2003 ; DuFour, 2006)

4) การกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ การกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ ร่วมกันของครู (Louis and Kruse, 1995 ; Senge, 2000 ; DuFour, 2006) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) นี้ อาจจะเริ่มจากผู้นำกลุ่มหรือไม่ก็ได้ เหนี่ยวนำองค์กรให้มองเห็นเป้าหมายทิศทางในการพัฒนาไปในจุดเดียวกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยทุกคนในองค์กรจะต้องเห็นภาพที่ต้องการเป็นจุดเดียวกัน เป้าหมายที่จะมุ่งไปสู่เป็นเป้าเดียวกัน เกิดความตระหนัก มองเห็นคุณค่าของสิ่งที่ทำและเกิดเป็นพันธะร่วมกันที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) Louis, Marks and Kruse (1996) มองว่าทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด “There’s no I in

Team.” (DuFour, 2006) การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่ทำงานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003 ; Stoll and Louis, 2007) ซึ่งให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน และรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา บนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพ บนพื้นฐานการรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Sergiovanni, 1994 ; Fullan, 1999)

อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือ การเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Little and McLaughlin, 1993 ; Olivier and Hipp, 2006 ; วิจารย์ พานิช, 2554)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถ ทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter and Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม การเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Olivier and Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนาให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าว มีคุณลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์เสน่ห์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg and Niska, 2004)

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการ

เรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากการครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC กล่าวคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC (Thompson, Gregg and Niska, 2004)

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญ คือ การเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (DuFour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนาแลกเปลี่ยน การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ, 2553 ; Stoll and Louis, 2007)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้สติ

การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ, 2553)

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญ คือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะเป็น “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน อยู่บนพื้นฐานความไว้วางใจ แครพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน (Sergiovanni, 1994) ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) และสามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูล สารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) การเอาใจใส่

สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ จัดการกับเงื่อนไขความแตกต่างและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood and Louis, 1992)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกเป็นเอกลักษณ์สำคัญของความเป็น PLC คือ ความเป็น “ชุมชนร่วม” มากกว่าความเป็นองค์กรที่เป็นทางการ และมีลำดับขั้นตอน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ในโรงเรียน มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยการมีวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำงานร่วมกันเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ปัญหา และพัฒนางานไปด้วยกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเป็นผู้นำและผู้ตาม ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ทุกคนในชุมชนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ชุมชนผูกพันกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร อยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ เปิดใจ ยอมรับ เป็นมิตร และคิดเชิงบวก ทั้งต่อการทำงานและต่อตัวเพื่อนร่วมงาน ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC แสดงถึงการรวมพลังของครู และนักการศึกษาที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ เป็นการประเมินผลต่าง (Gap) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ แล้วนำมาเรียงลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI) ดังนี้

ตาราง 39 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายใน สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ		
1. การเตรียมการ	3.79	0.08	มาก	3.93	0.03	มาก	0.04	4
2. การวางแผน	3.82	0.09	มาก	3.97	0.03	มาก	0.04	4
3. การปฏิบัติการ	3.57	0.09	มาก	3.84	0.03	มาก	0.08	1

ตาราง 39 (ต่อ)

การนิเทศภายใน สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ		
4. การสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล	3.64	0.05	มาก	3.86	0.03	มาก	0.06	3
5.การสรุปและการ รายงานผล	3.61	0.04	มาก	3.85	0.08	มาก	0.07	2
โดยรวม	3.68	0.11	มาก	3.89	0.05	มาก	0.06	

จากตาราง 39 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม เท่ากับ 0.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก (0.08) รองลงมา คือ ด้านการสรุปและการรายงานผล (0.07) ด้านการสะท้อนผล ปรับปรุง และ ประเมินผล (0.06) และด้านการเตรียมการ (0.04) และด้านการวางแผน (0.04)

ตาราง 40 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้
กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ		
1. วิสัยทัศน์ร่วม	3.93	0.08	มาก	4.02	0.03	มาก	0.0229	2
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	3.93	0.03	มาก	4.01	0.02	มาก	0.0204	4
3. ภาวะผู้นำร่วม	3.90	0.04	มาก	3.99	0.09	มาก	0.0231	1
4. การเรียนรู้พัฒนา วิชาชีพ	3.91	0.12	มาก	3.79	0.39	มาก	-0.0307	6
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	3.90	0.02	มาก	3.98	0.03	มาก	0.0205	3
6. โครงสร้าง สนับสนุน=6,=0	3.90	0.02	มาก	3.95	0.03	มาก	0.0128	5
โดยรวม	3.84	0.04	มาก	3.95	0.08	มาก	0.0286	

จากตาราง 40 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม เท่ากับ 0.0286 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วมมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก (0.0231) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (0.0229) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (0.0205) และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (0.0204) ด้านโครงสร้างสนับสนุน (0.0128) และด้านการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ (-0.0307) ตามลำดับ

จากการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาตามกรอบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประยุกต์ร่วมกับหลักการและแนวคิดวิธีการเชิงระบบ (System Approach) หรือ “ADDIE” Model ตามแนวคิดของเควิน ครูส (Kruse, 2008) การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบของจอยซ์ เวลล์ และแคลฮอน (Joyce, Weil and Calhoun, 2009) และแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivist theory) ของนักการศึกษา นักจิตวิทยาและนักวิชาการที่หลากหลาย (Vygotsky, 1978 ; Duch, 2001 ; Fosnot, 1996 ; Dunlap and Grabinger, 1996 ; Gagnon and Collary, 2018 และวัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2552) โดยรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน สารความรู้และสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ระบบสังคม หลักการตอบสนอง ระบบสนับสนุน และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการ หลักการของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ หลักการนิเทศภายในที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยหลักการที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและยุคสมัย ได้แก่ หลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา และการสร้างความเชื่อมั่น ภายใต้การยอมรับว่า การสอนและการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของครูคือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ครูมีความแตกต่างกันและยอมรับว่าการสอนบางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และสัมพันธ์ภาพแบบกัลยาณมิตร

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสามารถนำกระบวนการนิเทศภายในมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ส่งเสริมครูผู้สอนให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลส่งต่อไปถึงผู้เรียน โดยการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้เป็นตัวเสริมหนุนกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมแบบร่วมคิดร่วมทำ มีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้

ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเกิดความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

3. กระบวนการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยการศึกษาหลักการ และแนวคิดของนักวิชาการที่หลากหลายทั้งในและต่างประเทศ อาทิเช่นแนวคิดทฤษฎีของ ครุรักษ์ ภริมย์รักษ์ (2538), วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538), ชารี มณีศรี (2542), นิเวศน์ คิตยา (2542), สุนัย วงศ์ทอง (2546), ฉันทนา จตุปาริสุทธิ์ (2550), วรรณพร สุขอนันต์ (2550), กรองทอง จิระเดชากุล (2550), Adams and Dickey (1953), Harris (1963), Gwynn (1974), Boyan and Copeland (1978), Glickman (1981), Goldhammer, Anderson and Krajewski (1993), Acheson and Gall (2003) and Herzberg (2005) และได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล และการสรุป และการรายงานผล และใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสนับสนุน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

4. สารความรู้และสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สารความรู้เป็นสิ่งที่วิทยากรจัดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้เรียนรู้ ได้แก่ เนื้อหาสาระองค์ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา กระบวนการนิเทศภายใน และกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนได้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

5. ระบบสังคม หลักการตอบสนอง ระบบสนับสนุนและเงื่อนไขการนำรูปแบบการนิเทศภายในไปใช้

5.1 ระบบสังคม (Social System) รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีระบบสังคม ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรวมกันเป็นกลุ่มย่อย ร่วมมือ ร่วมพลังกันทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน ใช้บุคลากรภายในที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับนับถือของครูเป็นคณะผู้นิเทศ ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน

5.2 หลักการตอบสนอง (Principles of Reaction) การเรียนรู้การปฏิบัติงาน และตรงกับภาระงาน คือ การสอนสู่คุณภาพผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของครู สร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) กระตุ้นความคิดของครู ช่วยเหลือเพิ่มเติมข้อมูล

ให้ครูสามารถสร้างองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการเรียนการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้และสร้างความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

5.3 ระบบสนับสนุน (Support System) ผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และกระตุ้นให้ครูนำไปใช้ในการสอน ได้แก่ สถานที่ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ อินเทอร์เน็ต สื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้เรียนเกิดความสามารถในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5.4 เงื่อนไขการนำรูปแบบการนิเทศภายในไปใช้ ผลสำเร็จของการนำรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ต้องพิจารณาเงื่อนไขที่สำคัญ ดังนี้

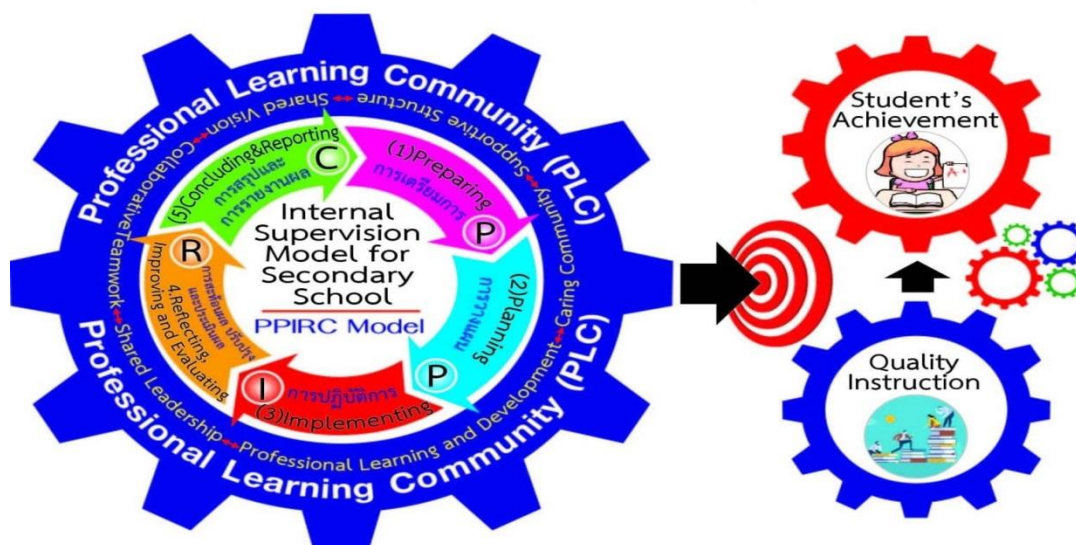
5.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของครู เข้าใจในความแตกต่างกันของครู สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ สัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

5.4.2 ครู

- 1) ต้องมีความรู้ความเข้าใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เข้าใจในหลักการ แนวคิด กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกลวิธีในการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเข้าใจบทบาทตนในฐานะเป็นผู้สอน สามารถปฏิบัติตามหลักการ แนวคิด และกระบวนการดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม นอกจากนี้ครูควรมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
- 2) การจัดกลุ่มการเรียนรู้ ครูควรรวมตัวกันเป็นกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานที่คล้าย ๆ กัน มีความสนใจ ค่านิยมและความเชื่อในทิศทางเดียวกันโดยมีการรวมกลุ่มครูประมาณ 4-8 คน
- 3) เนื่องจากรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูโดยทีมนิเทศ ซึ่งนอกจากกลุ่มผู้บริหารและครูที่มีความรู้ความสามารถของโรงเรียนเองแล้ว ยังสามารถเชิญบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ราษฎรชาวบ้าน และผู้เกี่ยวข้อง เข้าร่วมกลุ่มเป็นผู้นิเทศติดตาม

จากขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสามารถสร้างเป็นโมเดลได้ดังนี้

Developing Professional Learning Community - Based Internal Supervision Model for Secondary School



ภาพประกอบ 23 รูปแบบโมเดลการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากโมเดลจากสามารถอธิบายได้ดังนี้

Internal Supervision Model for Secondary School นี้ เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีการนิเทศ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากกระบวนการนิเทศ ของนักวิชาการด้านการนิเทศ ทั้งในและต่างประเทศ เอมานพนักกับการทำงานของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community-PLC) ที่เข้ามาเป็นตัวกระตุ้น ขับเคลื่อนและเชื่อมประสานกระบวนการนิเทศ ให้ดำเนินการไปได้ด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลสูงสุด อันเนื่องมาจากด้วยเจตคติของครูไทย ที่ไม่คุ้นชินกับการนิเทศ คิดว่าการนิเทศคือการจ้องจับผิด หากจุดบกพร่องของผู้ถูกนิเทศเอามาตำหนิ เพื่อแสดงความเหนือชั้นกว่าของผู้นิเทศ เป็นเรื่องที่ครูมีทั้งความเกลียดและความกลัวการนิเทศ ยิ่งกว่านั้นการนิเทศภายในของหลายโรงเรียนทำให้ครูเกิดความแตกแยก ร้าวฉาน เป็นโจทย์ที่ผู้วิจัยซึ่งเคยเป็นครูมานานสามสิบปีได้รู้เห็นมาตลอด อาจพูดได้ว่าการนิเทศเป็นทั้งยาขมและยาพิษ ที่ครูทั้งหลายเกลียดและกลัว ดังนั้นการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาเป็นน้ำผึ้งประสมยาขมเพื่อให้มีรสชาติกลมกล่อม น่ากลืนกิน จึงน่าจะเป็นคำตอบของโจทย์ข้างต้นได้ดี เนื่องจากกระบวนการ PLC เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายแบบกัลยาณมิตร เป็นประชาธิปไตย มีความเอื้ออาทร ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ และร่วมเรียนรู้ไปด้วยกัน อย่างเท่าเทียม หากนำมาเจือจางความรู้สึกของการนิเทศการศึกษาลง เป็นการร่วมวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศ แบบมิตรสหาย น่าจะทำให้การนิเทศเป็นกิจกรรมที่สนุกและ

เป็นผลเชิงบวกในการพัฒนาคุณภาพครู นำไปสู่คุณภาพผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้น ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

จากโมเดลที่สร้างขึ้น จำลองภาพให้เห็นเพื่อทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น จากแกนกลางเป็นชื่อของรูปแบบที่สร้างขึ้น “Internal Supervision Model for Secondary School” จะถูกล้อมไว้ด้วยกระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอนที่ผู้วิจัยสังเคราะห์มาจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ดังที่กล่าวมาเบื้องต้น ซึ่งทั้ง 5 ขั้นตอนเป็นกระบวนการนิเทศ ที่ผู้นิเทศภายในร่วมกับผู้ถูกนิเทศ จะต้องดำเนินการนิเทศไปตามลำดับขั้นตอนนั้น ส่วนวงกลมรอบนอกที่โอบล้อมและหมุนวนตลอดเวลา นั้น คือกระบวนการทำงานของ PLC ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน การใช้งานไม่จำเป็นต้องไปตามลำดับ ใช้ตามโอกาสและเวลาที่เหมาะสม เช่น ถ้าจะไปนิเทศครูที่ย้ายมาหรือบรรจุใหม่ อาจจะต้องใช้ความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสนิทคุ้นเคยกันก่อนจึงมาแลกเปลี่ยนวิธีทัศน์แสดงความเห็นร่วมและอื่นๆ ค่อยดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนต่อไป แตกต่างจากครูที่คุ้นเคยสนิทสนมกันมานานอาจจะเริ่มจากการร่วมศึกษาเรียนรู้และพัฒนาาร่วมด้วยกันก่อนจึงมาตั้งเป็นทีมและร่วมแชร์ประสบการณ์ วิธีทัศน์ เหล่านี้เป็นต้น สรุปว่ากระบวนการ PLC ที่นำมาใช้ให้พิจารณาตามความเหมาะสมตามกาลและบุคคล ที่ผู้นิเทศเห็นว่าควรจะใช้องค์ประกอบใดนำก่อนก็ไม่ผิด ดังที่เห็นในภาพแต่ละองค์ประกอบของ PLC จะเป็นหัวลูกศรสองทางที่พร้อมลื่นไหลประสานกันได้กับทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน

สรุปได้ว่า เมื่อเกิดกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานขับเคลื่อนเพื่อเชื่อมประสานแล้ว จะยังผลมาสู่การนิเทศที่มีคุณภาพ ทำให้ครูมีการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีของผู้เรียน ที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน อันเป็นปลายทางสูงสุดของการจัดการศึกษา

3. ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

พูน ปณ จิตโต ชีเว

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อคำถาม	Mean	S.D.	ความคิดเห็น
ความเป็นมาและความสำคัญของการพัฒนา			
1. ระบุความเป็นมาและความสำคัญของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในชัดเจน	4.00	1.00	มาก
2. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงความเป็นมาและความสำคัญ ของรูปแบบมีความต่อเนื่องและเหมาะสม ทำให้เห็นภาพรวม และจุดเน้นของรูปแบบ	4.20	1.00	มาก
3. ความชัดเจนในการบรรยายแนวคิดที่ใช้เป็นพื้นฐานในการ พัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน	4.00	1.00	มาก
4. ความเหมาะสมในการนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ	4.20	1.09	มาก
5. การใช้ภาษาในการอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดต่างๆ	4.20	0.83	มาก
6. การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบมีความสมบูรณ์ ครอบคลุมความต้องการจำเป็นต่อการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.80	0.45	มากที่สุด
7. แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์สอดคล้องส่งเสริมซึ่งกัน และกัน	4.60	0.89	มากที่สุด
8. การเรียบเรียงลำดับองค์ประกอบในรูปแบบมีความเหมาะสม เข้าใจได้ง่าย	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.38	0.50	มาก
หลักการ			
9. ความชัดเจนของของรูปแบบการนิเทศภายใน	4.00	1.00	มาก
10. ความสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบ	4.20	1.09	มาก
11. สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดสาระและวิธีการ	4.00	1.00	มาก
12. แสดงให้เห็นถึงจุดเน้นในการพัฒนาวิชาชีพครู	4.80	0.44	มากที่สุด

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อคำถาม	Mean	S.D.	ความคิดเห็น
13. การใช้ภาษาและการเรียงลำดับของหลักการ	4.40	0.89	มาก
เฉลี๋ยรายด้าน	4.28	0.54	มาก
วัตถุประสงค์			
14. ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับหลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด
15. วัตถุประสงค์มีความชัดเจนแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังจะเกิดขึ้น ในการนิเทศภายใน	4.00	1.00	มาก
16. วัตถุประสงค์มีความเป็นไปได้	4.60	0.89	มากที่สุด
17. สิ่งที่มุ่งหวังจะเกิดขึ้นกับครูมีความสำคัญและความจำเป็น ต่อการนิเทศภายใน	4.00	1.00	มาก
18. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงถ้อยคำมีความเหมาะสม สละสลวยเข้าใจง่าย	4.40	0.89	มาก
เฉลี๋ยรายด้าน	4.40	0.51	มาก
กระบวนการพัฒนา			
19. มีขั้นตอนการสอนครบถ้วน เหมาะสม และสอดคล้อง ต่อเนื่อง	4.20	1.00	มาก
20. การพัฒนาวิชาชีพครูตามขั้นตอน สามารถให้ครูบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ และสะท้อนถึงผู้เรียน	4.00	1.00	มาก
21. กระบวนการพัฒนามีความเหมาะสมสามารถทำให้การ นิเทศภายในบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	4.20	1.09	มาก
22. การใช้ภาษาสละสลวยเข้าใจง่าย	3.60	0.89	มาก
เฉลี๋ยรายด้าน	4.08	0.77	มาก
ระบบสนับสนุนการพัฒนา			
23. มีความสอดคล้องระหว่างหลักการกับวัตถุประสงค์	4.40	0.89	มาก
24. มีความชัดเจนสามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังจะเกิดขึ้นที่ สะท้อนถึงการนิเทศภายในของโรงเรียนได้	4.20	1.09	มาก

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อคำถาม	Mean	S.D.	ความคิดเห็น
25. ระบบสนับสนุนการพัฒนาการนิเทศภายในมีความเป็นไปได้	4.00	1.00	มาก
26. มีความมุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับการนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาและสะท้อนถึงการดำเนินงาน	4.60	0.89	มากที่สุด
27. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงถ้อยคำมีความเหมาะสม สละสลวยเข้าใจง่าย	4.00	0.71	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.48	0.36	มาก
การวัดและประเมินผล			
28. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบ	4.80	0.44	มากที่สุด
29. การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน	4.20	1.09	มาก
30. หลักเกณฑ์และแนวทางที่เสนอมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.80	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.32	0.38	มาก

จากตาราง 41 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.32, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านระบบสนับสนุนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.48, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านวัตถุประสงค์ (Mean = 4.40, S.D. = 0.51) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านกระบวนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 4.08, S.D. = 0.77)

พูน ปณ จิตโต ชีเว

การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 42 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

คะแนนความรู้	n	Mean	S.D.	Mean diff.	95%CI		p-value
					Lower	Upper	
ก่อนการพัฒนา	38	15.76	2.45	9.57	8.63	10.52	<0.001*
หลังการพัฒนา	38	25.34	2.30				

* p-value < 0.05

จากตาราง 42 พบว่า รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.001) โดยมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพิ่มขึ้นเท่ากับ 9.57 คะแนน (95%CI : 8.63-10.52)

2. การดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษา

ตาราง 43 การเปรียบเทียบคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

การดำเนินงานด้าน	n	Mean	S.D.	Mean diff.	95%CI		p-value
					Lower	Upper	
1. ชั้นเตรียมการ							
ก่อนการพัฒนา	38	2.73	0.45	1.35	1.09	1.61	<.001*
หลังการพัฒนา	38	4.09	0.62				
2. ชั้นวางแผน							
ก่อนการพัฒนา	38	4.30	0.42	1.66	1.39	1.94	<.001*
หลังการพัฒนา	38	2.63	0.65				
3. ชั้นดำเนินการ							
ก่อนการพัฒนา	38	4.20	0.33	1.28	1.07	2.04	<.001*
หลังการพัฒนา	38	2.91	0.63				
4. ชั้นสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล							
ก่อนการพัฒนา	38	4.19	0.36	1.72	1.41	2.04	<.001*
หลังการพัฒนา	38	2.46	0.89				
5. ชั้นสรุปและรายงานผล							
ก่อนการพัฒนา	38	4.30	0.22	1.73	1.44	2.03	<.001*
หลังการพัฒนา	38	2.57	0.98				
โดยรวม							
ก่อนการพัฒนา	38	4.21	0.32	1.54	1.35	1.72	<.001*
หลังการพัฒนา	38	2.67	0.47				

* p-value < 0.05

จากตาราง 43 พบว่า รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวม หลังการพัฒนา มากกว่า ก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <0.001)

โดยมีคะแนนคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.54 คะแนน (95%CI : 1.35-1.72)

ขั้นเตรียมการ พบว่า รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นเตรียมการ หลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยมีคะแนนคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.35 คะแนน (95%CI: 1.09-1.61)

ขั้นวางแผน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นวางแผน หลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยมีคะแนนคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.66 คะแนน (95%CI : 1.39-1.94)

ขั้นดำเนินการ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นดำเนินการหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยมีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.28 คะแนน (95%CI : 1.07-2.04)

ขั้นสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล หลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยมีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.72 คะแนน (95%CI : 1.41-2.04)

ขั้นสรุปและรายงานผล รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นสรุปรายงานผล หลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยมีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.73 คะแนน (95%CI : 1.44-2.03)

3. ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในและ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการและครูหัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้

รูปแบบการนิเทศภายใน	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ขั้นเตรียมการ			
1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.47	0.50	มาก
2. สำรวจสิ่งที่พึงประสงค์	4.34	0.62	มาก
3. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย	4.21	0.74	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.32	0.34	มาก
ขั้นวางแผน			
1. กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจในการพัฒนา	4.39	0.71	มาก
2. จัดลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	4.31	0.66	มาก
3. กำหนดรูปแบบและแนวทางในการพัฒนา	4.23	0.75	มาก
4. จัดเตรียมบุคลากรและจัดสรรทรัพยากร	4.15	0.63	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.27	0.51	มาก
ขั้นดำเนินการ			
1. ดำเนินการตามแผน	4.21	0.52	มาก
2. กำกับ ติดตามและสร้างขวัญกำลังใจ	4.34	0.53	มาก
3. ปรับปรุงแก้ไขในระหว่างการดำเนินการ	4.15	0.49	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.23	0.37	มาก
ขั้นสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล			
1. สะท้อนผลการทำงาน	3.97	0.75	มาก
2. ปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนา	4.07	0.67	มาก
3. ประเมินผลในภาพรวม	3.89	0.72	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.98	0.69	มาก

ตาราง 44 (ต่อ)

รูปแบบการนิเทศภายใน	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ขั้นสรุปรายงานผล			
1. นำเสนออภิปรายผล	4.28	0.50	มาก
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.23	0.48	มาก
3. สรุปรายงานผล และเผยแพร่สู่สาธารณะ	4.07	0.67	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.19	0.12	มาก
การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			
การบริหารจัดการกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษา			
1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ของสถานศึกษา	4.47	0.68	มาก
2. ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในสถานศึกษา	4.28	0.65	มาก
3. จัดประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.26	0.64	มาก
4. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม และรายงานผล	4.26	0.64	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.32	0.61	มาก
การดำเนินการ PLC			
1. การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.07	0.67	มาก
2. วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	4.13	0.62	มาก
3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	4.18	0.76	มาก
4. วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	4.13	0.62	มาก
5. จัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม	4.15	0.59	มาก
6. ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม/นวัตกรรม	4.02	0.67	มาก
7. สรุป เผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.89	0.68	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.08	0.57	มาก
เฉลี่ยโดยรวม	4.14	0.31	มาก

จากตาราง 44 พบว่า รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.14, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขั้นเตรียมการและการบริหารจัดการกระบวนของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.32, S.D. = 0.34) และ (Mean = 4.32, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ขั้นวางแผน (Mean = 4.27, S.D. = 0.51) แต่เป็นที่น่าสนใจว่า ขั้นสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 3.98, S.D. = 0.69)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรก ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในและกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ระยะที่สอง เป็นการพัฒนาพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา และระยะที่สามประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
2. อภิปรายผล 3
3. ข้อเสนอแนะ4

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

บทสรุป

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.1 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวม เท่ากับ 0.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการสรุปและการรายงานผล ด้านการสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผลและด้านการเตรียมการ และด้านการวางแผน

1.2 ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน โดยรวม เท่ากับ 0.286 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วมมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านโครงสร้างสนับสนุน และด้านการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

2. รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.1 รูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล และการสรุป และการรายงานผล

2.2 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานในการพัฒนางานของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า รูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัศึกษามีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.32, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านระบบสนับสนุนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.48, S.D. = 0.89) รองลงมา คือ ด้านวัตถุประสงค์ (Mean = 4.40, S.D. = 0.51) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านกระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 4.08, S.D. = 0.77)

3. ประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.1 รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนา มากกว่า

ก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยมีคะแนนความรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 9.57 คะแนน (95%CI : 8.63-10.52)

3.2 รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.54 คะแนน (95%CI : 1.35-1.72)

3.3 รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.14, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขั้นเตรียมการ และการบริหารจัดการกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.32, S.D. = 0.34) และ (Mean = 4.32, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ขั้นวางแผน (Mean = 4.27, S.D. = 0.51) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ขั้นสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 3.98, S.D. = 0.69)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา อันดับแรก คือ ความต้องการจำเป็นด้านการปฏิบัติการ สอดคล้องกับรายงานการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี (พิบูลชัย ศรีเข้ม, 2553 ; มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, 2557 ; กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน, 2561) ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ มีปัญหาในระดับน้อยทั้งในภาพรวม และรายข้อ โดยข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือการกำกวมติดตามการปฏิบัติงานตามขั้นตอนรวมถึงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินการนิเทศไม่ตรงตามแผนที่วางไว้ ให้มีการนิเทศสม่ำเสมอเป็นระยะ ให้ประเมินอย่างต่อเนื่อง ทำความเข้าใจกับผู้รับการนิเทศเพื่อหาเวลาที่เหมาะสมสอดคล้องกัน สร้างความเข้าใจระหว่างผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศแบบกัลยาณมิตร สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ไม่มีการแต่งตั้งกรรมการที่ชัดเจน ขาดการสำรวจงาน เวลาที่ครูต้องการรับการนิเทศ เพื่อกำหนดแผนการนิเทศร่วมกัน และขาดการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และหาแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน ปัญหากิจกรรมการนิเทศภายในไม่เป็นประชาธิปไตย การไม่ปฏิบัติงานตามปฏิทิน/แผนงานนิเทศภายในโรงเรียนที่กำหนด ผู้บริหารมีระบบและการติดต่อสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของครูผู้สอนในโรงเรียน (ทัศนจิมา พงษ์พรหม, 2558) และมีปัญหาในการดำเนินการและมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด (บุญสุ่ม อินกองงาม, 2561)

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพปัญหาจากสภาพแวดล้อมภายนอก 2 ประเด็น ประเด็นแรกคือขาดการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาการนิเทศภายใน สถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอกแม้แนวคิดในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการนิเทศในสถานศึกษา เพราะเห็นว่าการนิเทศเป็นแนวทางการพัฒนาที่น่าจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากการเป็นการพัฒนา ณ หน่วยปฏิบัติ ดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาเอง ซึ่งจะช่วยให้ การพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และสภาพบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งมากที่สุด แต่กระนั้นก็ตามสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความพร้อมในการพัฒนาที่แตกต่างกันบางแห่งอาจมีบุคลากร ที่สามารถร่วมกันพัฒนาระบบและดำเนินการในระบบนิเทศการศึกษาได้ด้วยตนเอง แต่ก็จะมี สถานศึกษาอีกจำนวนมากทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กที่ขาดความพร้อม และต้องการการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในสภาพปัจจุบันยังขาดการให้การสนับสนุนส่งเสริม เพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้ดำเนินการนิเทศอย่างจริงจังและเป็นระบบ ศักขานิเทศก์ส่วนใหญ่เข้ามานิเทศเพื่อ ประเมินและติดตามผลการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ไม่ได้เข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อนิเทศ ช่วยเหลือและพัฒนาครูตามภารกิจ การปฏิบัติงานนิเทศจึงไม่เกิดผลอย่างจริงจังในการพัฒนา และ ประเด็นที่สองคือ ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษาในวงกว้างมีไม่มาก ทำให้องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการนิเทศไม่ได้รับการเผยแพร่และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้มาก นักสถานศึกษาทั่วไป จึงไม่มีโอกาสได้เรียนรู้และนำนวัตกรรมการนิเทศมาประยุกต์เพื่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ตลอดจนขาดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับศาสตร์และองค์ความรู้และ ประสบการณ์ความสำเร็จในการดำเนินการนิเทศในสถานศึกษา สภาพปัญหาการนิเทศในสถานศึกษา เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นช่วงเวลานานพอสมควร สถานศึกษาบางแห่งยัง ขาดองค์ความรู้และเทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการนิเทศในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศ การขาดการ สนับสนุนส่งเสริมด้านการนิเทศการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ยิ่งส่งผลให้สภาพปัญหาการนิเทศ ในสถานศึกษายังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2555)

ทั้งนี้ เซอร์จิโอวานนิ และสตาร์แรทท์ กล่าวถึงการปรับตัวของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาดำเนินการได้เป็น 3 ระดับ คือ 1) การให้บริการฝึกอบรม (Inservice Training) 2) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) และ 3) การปรับเปลี่ยนใหม่ (Renewal) ซึ่งการดำเนินการทั้ง 3 ระดับนี้เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศการศึกษาทั้งสิ้น แต่สำหรับการ ดำเนินการในระดับที่ 2 และที่ 3 เป็นระดับที่ต้องถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่ก่อให้เกิดการพัฒนามากกว่า การให้การฝึกอบรมธรรมดา (Sergiovanni and Starratt, 2007)

ในทำนองเดียวกันผลการวิจัยครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำร่วมก็เป็นความต้องการจำเป็น ในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอันดับแรก เช่นกัน เช่นเดียวกับผลการศึกษาชุมชน

การเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ตามบริบทโรงเรียนในประเทศไทย วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) พบว่า มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผล อย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทิศวิสัยทัศน์ร่วม (4) ระบบเปิดแบบพนักกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่คุณภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ (6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร David (1997) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้รายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบผลการวิจัยที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น 1) หัวหน้าทีม ได้ปฏิบัติบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการสร้างบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้โดยการสนับสนุน ก่อให้เกิดความร่วมมือและนำศักยภาพของทีมงานมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 5) มีการแบ่งปันความรู้และมีการซึมซับความรู้และข้อมูลต่างๆ เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6) ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวมและมีการปฏิบัติ รวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ และ 7) ผู้นำมีการส่งเสริมให้สมาชิกทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นการรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้ เพื่อช่วยให้นักเรียนทุกคนเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งครูและผู้บริหารในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อมๆ กัน มีหลักการสำคัญคือ เป้าหมายอยู่ที่การเรียนรู้ของผู้เรียนความร่วมมือรวมพลังของบุคลากรทุกฝ่าย วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูและผู้บริหารได้พัฒนาทางวิชาชีพของตนเอง และการสื่อสารและการทำงานเป็นแบบสร้างสรรค์ สำหรับแนวคิดสำคัญเน้นคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน กระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเพิ่มความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (DuFour, 2004)

กล่าวได้ว่าเงื่อนไขการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องพิจารณาเงื่อนไข 3 ประการ ได้แก่ 1) เงื่อนไขเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เงื่อนไขเชิงกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน และ 3) เงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์และ

ความสามารถของบุคลากร โดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ 5 ประการ ได้แก่ องค์การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การเตรียมความพร้อมทั้งระบบคน ระบบงาน และระบบสนับสนุน การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ร่วมมือร่วมพลัง และการศรัทธาในสิ่งที่ทำและวิชาชีพครู ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทที่สำคัญได้แก่ การสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง การวางแผนและจัดหาทรัพยากร การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู การตรวจสอบความก้าวหน้า และการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2560 ; DuFour Eaker and Many, 2010)

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองค้อมประกอบที่สำคัญ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน การนำรูปแบบการนิเทศภายในไปสู่การปฏิบัติ และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยมีกระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล และการสรุป และการรายงานผล เช่นเดียวกับผลการศึกษาของบุญสุ่ม อินกองงาม (2561), กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ, ภัทรวรรณ นิลแก้ว บวรวิชัย และจำลอง นักพ่อน (2560) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) การสำรวจความต้องการและความจำเป็น (2) การวางแผนการนิเทศ (3) การดำเนินการนิเทศ (4) การประเมินและรายงานผลการนิเทศ และ (5) การขยายผลยกย่องและเชิดชูเกียรติ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่ได้ศึกษากระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพบว่า แนวคิดและหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ความร่วมมือของทีมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ การแบ่งปันวิธีปฏิบัติ ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเงื่อนไขการสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ (สุธิภรณ์ ขนอม, 2561 ; ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2557 ; Hord, Roussin and Sommers, 2009 ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์, 2557 ; Sergiovanni, 1994 ; Hargreaves, 2003 ; Stoll and Louis, 2007 ; DuFour, 2006 ; Kotter and Cohen, 2002 ; Olivier and Hipp, 2006 ; Thompson, Gregg and Niska, 2004 ; Boyd, 1992 ; Eastwood and Louis, 1992 และสุรพล ธรรมร่มดี และคณะ (2553)

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ภายใต้กรอบแนวคิดของนักวิชาการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และความเชื่อของ PLC ที่ยอมรับว่าการสอนและการปฏิบัติงานของครู มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ยอมรับหลักการที่ว่า การเรียนรู้ของครู คือ

การเรียนรู้ของผู้เรียน ยอมรับว่า ครูมีความแตกต่างกัน และยอมรับว่าการสอนบางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ และสัมพันธ์ภาพแบบกัลยาณมิตร ซึ่งผู้วิจัยแบ่งแนวคิดออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรก มุ่งเน้นศึกษากลุ่มย่อยในโรงเรียนหรือกล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมมือร่วมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ และการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน (DuFour, 2007 ; McLaughlin and Talbert, 2006 ; Senge, 1990 ; Sergiovanni, 1994 ; Hord, 1997 ; วิจารย์พานิช, 2555 และ Bulkley and Hicks, 2005) เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ (Senge, 1990) กลุ่มที่สอง มุ่งเน้นการศึกษาทั้งโรงเรียนหรือในภาพรวมของโรงเรียน (School Wide Community) หรือกล่าวว่า เป็นการที่กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มศึกษาทั้งคณะ (Whole-Faculty Study Group: WFSG) ที่ดำเนินการศึกษาและพัฒนากระบวนการที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียนทั้งหมด โดยมองว่า “กลุ่มศึกษาทั้งคณะเปรียบเสมือนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อยๆ” เช่น ดัง Murphy and Dale (2005) ; Stoll and Loui (2007) ; Padwad and Dixit (2008) และกลุ่มที่สาม มองว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการจัดการความรู้ (Knowledge Managements) “ชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)” เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ (CoP) ของครู ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้างาน หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือ ชุมชนการปฏิบัติของครู เช่นเดียวกับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ให้ความหมายของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (Learning Community) ไว้ใน 3 แนว คือ (วิจารย์ พานิช, 2555) 1) สังคมหรือกลุ่มคน เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน ที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ จึงมีการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) สิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและสังคมที่สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน โดยปรับโครงสร้างหรือออกแบบหลักสูตรที่ให้ความสำคัญแก่สิ่งเหล่านี้ และ 3) ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ที่ต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน บุคคลในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้ปกครอง การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555 ; เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2556) หรือ PLC เป็นเครื่องมือสำหรับครูใช้รวมตัวกันเป็น

ชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูรวมตัวกันดำเนินการและเสริมแรงกันทั้งภายในและภายนอก จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับปรีชา กองจินดา (2549) และกิตติศักดิ์ อังคนาวิน (2561) ที่ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก ในทำนองเดียวกับงานวิจัยของสุธิกรณ์ ขนอม (2561) ซึ่งพบว่า รูปแบบพัฒนารูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ มีความเหมาะสม สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก (นภสนันท์ อุปรี, 2560 และวิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ และ อัจฉรา นิยามภา (2559) การวิจัยประสิทธิผลด้านความรู้ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า หลังการพัฒนา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพรพรรณ ญาณโกมุท, ไชยรัตน์ ปราณี และสิริพร ปาณางษ์ (2558) ซึ่งพบว่า หลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาขั้นเรียน ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะในการนิเทศภายในสูงขึ้น

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีมงาน การให้ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่มวิธีการทำงาน ยึดบทบาทของสมาชิก ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาระบบการทำงานเป็นทีม ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมและมีบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในผู้เรียน ให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ให้ความช่วยเหลือในการจัดหาเอกสาร ตำราต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริม สนับสนุนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ผลการวิจัยประสิทธิผลจากผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า หลังการพัฒนากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวม เพิ่มขึ้น

เช่นเดียวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูลที่จัดทำแผนการดำเนินการพัฒนากรอบแนวคิดในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) ความเป็นชุมชน (สนามพลัง) ประกอบด้วยการนำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร วิถีสภาพแวดล้อม และสัมพันธภาพของคน เปรียบเสมือนเป็นฐานของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ โดยกระบวนการสร้างความเป็นชุมชน (สนามพลัง) ดำเนินการผ่านกิจกรรมที่ทีมงานร่วมกันออกแบบ กิจกรรมกำหนดไว้ในแผนดำเนินการ และ 2) การสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) การถอดบทเรียน (Lesson Study) และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) จากนั้นนำไปวางแผนการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยจัดทำโครงการรองรับและกำหนดแผนการดำเนินงานพัฒนา รายละเอียดกิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของครูในโรงเรียน 2) กิจกรรมปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ขององค์กร 3) กิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูและผู้บริหาร 4) กิจกรรมปรับปรุง สภาพแวดล้อมในห้องเรียน และภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู และ 5) กิจกรรม สร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู และผู้บริหาร (วิริยะ วราวุธ และและอนุชา กอนพวง, 2560) ผลการดำเนินงาน พบว่า โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทิศทางดีขึ้นจากเดิมหลังจากการนำ PLC มาใช้พัฒนาโรงเรียน เพราะ PLC ทำให้ครูในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และพร้อมที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะก่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงานขึ้นอย่างมากมาย ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายกำหนด ซึ่งการกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ของคนใน องค์กรได้นั้น ได้แก่ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และหากครูในโรงเรียนทุกคนมี คุณลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเมื่อวิเคราะห์ ความสัมพันธ์สอดคล้ององค์ประกอบของ PLC และองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีองค์ประกอบที่มี ความสัมพันธ์สอดคล้องกัน 2 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม กล่าวคือทั้ง PLC และ องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เป็นการสร้างให้บุคลากรในองค์กรได้มีมุมมองในการทำงาน ร่วมกัน มีความรู้สึกร่วมกัน และมองเห็นแนวทางการทำงานที่บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยผ่าน กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จ คือ ความเข้มแข็งของทีมงานครูในโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และครูมีความสามารถในการสอน ภาษาไทย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทย ด้านกลวิธีการสอน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้น (สุธิกรณ์ ขนอม, 2561)

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการนำรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเปิดโอกาสให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จซึ่งกันและกัน กระบวนการการเปลี่ยนแปลงการทำงานร่วมกันของครู นำไปสู่การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ทำให้ครูผู้สอนเปิดกว้างในการทำงานร่วมกัน (Strahan,

2002) ช่วยเหลือกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรแก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการของครู เพราะการได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละครั้งจะมีการกำหนดเป้าหมายของการแลกเปลี่ยนว่า ต้องการแลกเปลี่ยนในประเด็นใดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งปัญหา แนวทางการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว แล้วมาร่วมกันแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูหลังจากการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาครั้งนี้ คือ ครูได้ร่วมกันพัฒนาระบวนการจัดการเรียนรู้ที่อิงมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดโดยการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะหรือบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) ซึ่งเป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากผลลัพธ์ที่คาดหวังหรือมาตรฐานการเรียนรู้ แล้วนำการวัดประเมินผลมาเป็นหลักในการออกแบบหลักสูตรหรือหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งการออกแบบการเรียนรู้ย้อนกลับนี้จะมีความเหมาะสมกับรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนตามแนวคิดของ PLC เพราะมีประเด็นคำถาม 3 ขั้นตอนที่สำคัญที่ครูต้องร่วมกันอภิปรายเพื่อหาคำตอบ ได้แก่ 1) กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียน โดยครูร่วมกันพิจารณาว่า นักเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องอะไรต้องมีความสามารถทำอะไรได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) กำหนดหลักฐานร่องรอย เพื่อพิจารณานักเรียนมีความรู้เข้าใจอย่างแท้จริงหรือไม่เพียงใด ซึ่งครูต้องตอบคำถามว่า รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนได้บรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวังหรือมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนเข้าใจความคิดสำคัญหรือความคิดหลัก (Big Ideas) อย่างแท้จริงหรือนักเรียนควรแสดงออกอย่างไรจึงจะเป็นหลักฐานที่แสดงว่ามีความรู้และทักษะตามข้อ 1) ซึ่งการตอบคำถามเหล่านี้จะเชื่อมโยงให้ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางประเมินผลการเรียนรู้ที่จะใช้ตรวจสอบพฤติกรรมและการแสดงออกของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ใช้โครงงาน หรือการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือใช้แบบทดสอบต่าง ๆ เพื่อจะได้แน่ใจว่านักเรียนมีความรู้และทักษะที่สำคัญอย่างแท้จริง และ 3) ออกแบบการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยร่วมกันพิจารณาเนื้อหาสาระและวิธีสอนและลำดับกิจกรรมตามความเหมาะสม ทั้งนี้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่ศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูในระดับมากสอดคล้องงานวิจัยของสุธิกรณ์ ขนอม (2561)

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบมาใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยได้มีการเตรียมความพร้อมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการอบรม

เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำรูปแบบไปใช้ ส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการนำพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้ นอกจากนี้ยังสร้างและพัฒนาคู่มือการนำรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้และสามารถปรับให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการฯ เห็นว่า คู่มือที่สร้างขึ้นสามารถนำไปปฏิบัติได้ในระดับมาก ซึ่งจากผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบด้านการบริหารจัดการยังพบว่า ครูมีความพึงพอใจในประเด็น “โรงเรียนมีคู่มือในการนำรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้ที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้” อยู่ในระดับมาก ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีคู่มือเป็นกรอบในการทำงานและการนำรูปแบบไปใช้ในแต่ละขั้นตอนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับมาก

นอกจากนี้การที่ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจะสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการแบ่งปันข้อมูล/ความรู้และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เข้มแข็ง โดยความไว้วางใจจะเกิดขึ้นใน 3 กลุ่ม คือ (1) ผู้บริหารสถานศึกษากับครู (2) ครูกับครู และ (3) ครูกับผู้ปกครอง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Supovitz (2002) ที่พบว่า ความไว้วางใจระหว่างครูกับครู ส่งผลมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ เพราะเมื่อครูมีความไว้วางใจกันย่อมจะช่วยเหลือและสนับสนุนกัน แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจทั้งระหว่างครูกับครู และระหว่างผู้บริหารกับครูได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Strahan (2002) ซึ่งพบว่า โรงเรียนที่ครูทุกคนมีความพยายามที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยใช้กระบวนการการเปลี่ยนแปลงการทำงานร่วมกันของครู นำไปสู่การพัฒนาพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ทำให้ครูผู้สอนเปิดกว้างในการทำงานร่วมกันโดยการพัฒนาลัทธิสูตรสำหรับการอ่านและการเขียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งความร่วมมือของครูที่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อเวลาผ่านไปครูมีความพยายามร่วมกันที่จะขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นแนวทางสำคัญสำหรับการปลูกฝังความรู้สึกและการรับรู้ความสามารถของครูที่ประสบความสำเร็จไปสู่ครูรุ่นใหม่ของโรงเรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเผยแพร่รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาให้กับสถานศึกษาในสังกัด พร้อมกับคู่มือการนำรูปแบบไปใช้และเอกสารประกอบรูปแบบเพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปใช้ในระดับสถานศึกษาต่อไป

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตามและประเมินผลรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับโรงเรียนและระดับสภวิทยาเขตเพื่อติดตามผลและรายงาน ผลการพัฒนาในแต่ละปีการศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ควรจัดเวทีเพื่อให้สถานศึกษาและครูได้นำเสนอผลการนิเทศภายในเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประกวดนวัตกรรมครูอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ควรสร้างเครือข่ายครูนักนิเทศภายในทั้งในระดับสภวิทยาเขต และระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือในระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาเป็นต้น

1.5 ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการมีข้อค้นพบสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารทุกระดับต้องรับทราบและให้ความสำคัญ

1.6 การพัฒนาครูจะต้องเริ่มต้นตามแนวคิดของการพัฒนาคือความศรัทธาและทำให้เกิดความเชื่อในกระบวนการเริ่มต้นโดยมีกิจกรรมหรือการสร้างความตระหนักในตนเองและบทบาทหน้าที่ที่จะช่วยให้การเรียนรู้ในกระบวนการของครูนั้นสามารถเกิดความชัดเจนและเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย

2. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้

หน่วยงานที่จะนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้ ควรเริ่มต้นด้วยการสร้างความตระหนักและเสริมพลัง (Empowerment start) ให้ครูทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นร่วมกัน โดยเน้นกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลายและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ทุกขั้นตอน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

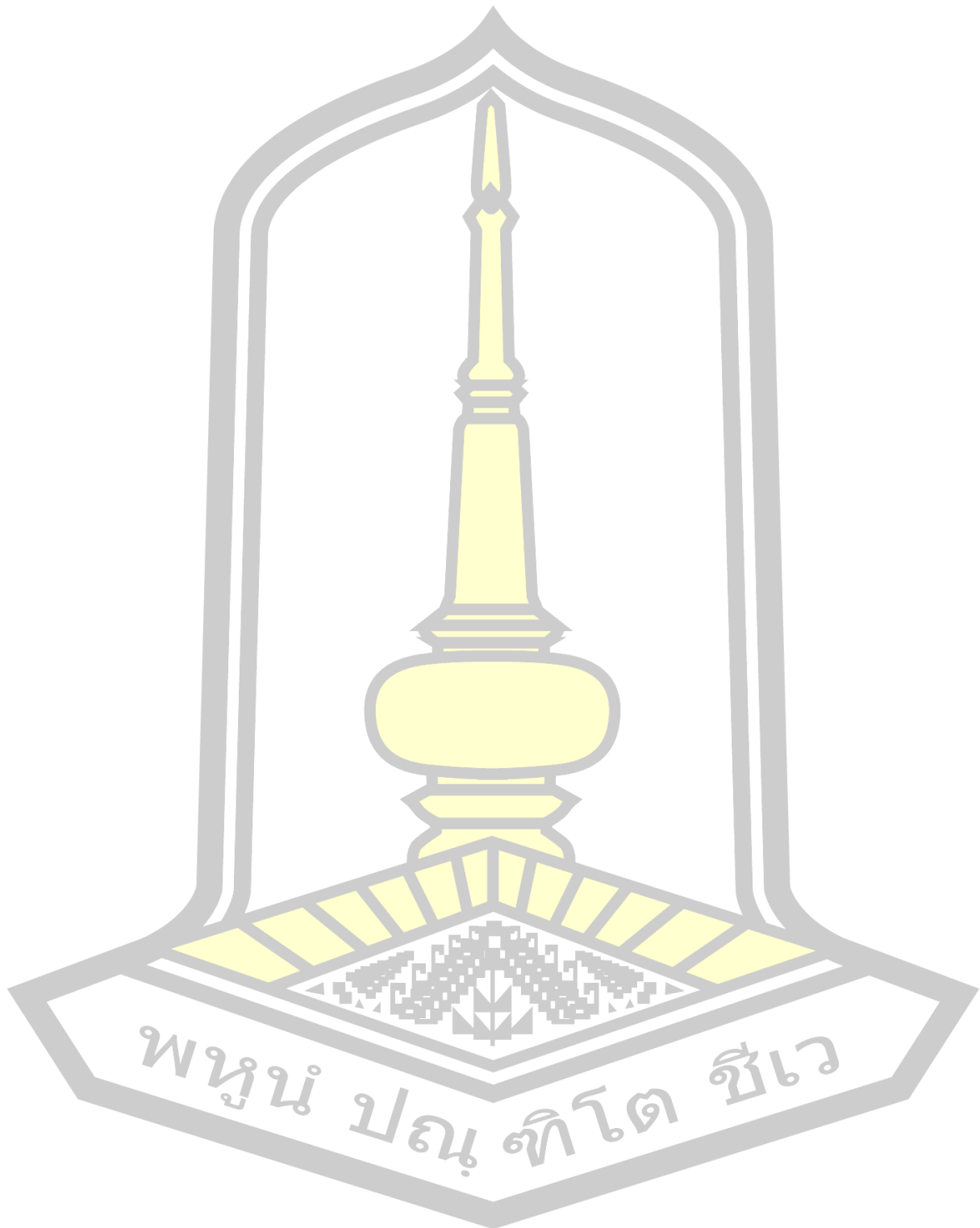
3.1 ควรศึกษาต่อยอดจากรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในลักษณะเดียวกันนี้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่นๆ ระดับภาคหรือระดับประเทศ

3.2 ควรมีการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้กับครูที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ในระดับสถานศึกษาหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 ควรมีการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้จากการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้แนวทางการนิเทศภายในกับโรงเรียนต่างสังกัดกัน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมล ภู่อะเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ปกรณ์ศิลป์.
- กรมวิชาการ. (2543). *แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ศุภสมาคมประชาชาติ.
- กรวิทย์ เกษบรรจง. (2556). ปัจจัยการบริการที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*, 5(2), 56-63.
- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศุภสมาคมประชาชาติ.
- กิตติศักดิ์ อังคะนาวัน, ภัทรวรรณ นิลแก้วบรรณวิทย์ และจำลอง นักพ่อน. (2560). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 3 (1), 115-127, กุมภาพันธ์.
- กิตติศักดิ์ อังคะนาวัน. (2561). นวัตกรรมเทคโนโลยีและคุณภาพระบบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำตลาดดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในกลุ่มผู้ประกอบการซื้อขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ต. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 23(3), 190-203.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- เก็จนก เอื้อวงศ์. (2555). *การนิเทศในสถานศึกษา*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503-8-t.pdf>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 เมษายน 2560].
- ขวัญเรือน เสธารมย์. (2551). *กระบวนการ PDCA กับการนิเทศการสอน*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/191135>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 19 มีนาคม 2560].
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2538). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ฉลาด จันทสมบัติ. (2550). *การพัฒนาแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉันทนา จตุปาริสุทธ์. (2550). *กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนตะกั่วป่า “เสนากุล”*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชนกนารถ ชื่นเชย (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ซารี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โสภณการพิมพ์.
- ซารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ.

- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยานิเทศการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ทัศนทิมา พงษ์พรหม. (2558). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2545). *การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตินา แหม่มณี. (2552). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธา.
- ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2533). *การบริหารและการนิเทศการศึกษา*. สงขลา : เทพการพิมพ์.
- นพพรพรรณ ญาณโกมุท, ไชยรัตน์ ปราณี และสิริพร ปาณวงษ์. (2558). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาขั้นเรียนสำหรับโรงเรียนเอกชน*. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 5(9), 25-40.
- นภัสนันท์ อุปรี. (2560). *รูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. *วารสารวิชาการ*, 3(2), 101-112.
- นราพร จันทรโอชา. (2560). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC)*. บรรยายพิเศษ ในรายการประชุมทางไกลผ่านดาวเทียมรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการมอบนโยบายให้กับ ผอ.สพท. ทั้งประเทศ. กรุงเทพฯ.
- นิกร เพ็ญเวียง. (2538). *การนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : สารพัฒนาหลักสูตร.
- นิเวศน์ คิตยาว. (2542). *ปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาของการบริหารงานด้านวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บันลือ พงษ์ชนะวัน. (2537). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2549). *การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญสุข อินทอังกาม. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการวิจัยการเรียนการสอนของครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด เครือข่ายที่ 15. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 12(1), 34-46.

ประดิษฐ์ พงษ์ส. (2542). *ความต้องการการนิเทศการศึกษาของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปรีชา กองจินดา. (2549). *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพ. (2539). *การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542). *ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.

พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พันธุ์ทิพย์ รามสูต. (2540). *การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). *การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- พิบูลชัย ศรีเข้ม. (2553). *การศึกษาลักษณะและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเขตการศึกษาที่ 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- พูนภทรา พูลผล. (2560). *ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นอย่างไร.* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.plearnpattana.ac.th/m465/index.php?option=com_content&task=view&id=3381&Itemid=75. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 21กุมภาพันธ์ 2560].
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). *การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาวิดา ธาธาศรีสุทธิ. (2550). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ = Academic Management and Administration.* กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มินตรา ลายสนธิเสรีกุล. (2557). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา.* กรุงเทพฯ : คำสมัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *ความพึงพอใจในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ (ฉบับราชบัณฑิตยสถาน).* กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2556). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC).* [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.plc2learn.com/attachments/view/?attach_id=88075. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2560].
- วนิดา น้อยมะลิวัน. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

- วรลักษณ์ กำเนิดชู. (2557). องค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
บริบทโรงเรียนในประเทศไทยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/563817>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2560].
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด,เอกรินทร์ เอกรินทร์สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย.
วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 12(2), 123-134.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2530). การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : อาร์ตกราฟิค.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2552). เทคนิคและยุทธวิธีพัฒนาทักษะการคิด การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วโร เฟิงสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(4), 2-15.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ตาปลาพับลิเคชั่น.
- วิจารณ์ พานิช.(2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-
สฤษดิ์วงศ์.
- วิริยะ วรายุ และอนุชา กอนพ่วง. (2560). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
บ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลาย
มาศพัฒนา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19(4), 230-244.
- วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ และอัจฉรา นิยมภา. (2559). รูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหาร
สถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสอนแนะและพี่เลี้ยง. วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์, 22(2), 38-50.
- วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2547). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2557). Professional Learning Community: PLC. [ออนไลน์]. ได้จาก :
http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=3311&p=1. [สืบค้นเมื่อ
วันที่ 30 มีนาคม 2560].
- สงัด อุทรานันท์. (2529). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรสยามการพิมพ์.

สังกัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :

ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สังกัด อุทรานันท์. (2540). พื้นฐานและหลักการพัฒนา. กรุงเทพฯ : วงเดือนการพิมพ์

สนั่น มีสัจธรรม. (2543). ทางสายใหม่ของการปฏิบัติราชการ. กทม. : ประสานการพิมพ์.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2546). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. กทม. : ประสานการพิมพ์.

สมาน อัสวภูมิ. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองการนิเทศภายใน
โรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). พัฒนาการของคุณภาพนักเรียน
ประถมศึกษาและแนวทางการประเมิน. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2560-2564) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. ร้อยเอ็ด :
กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์: หน่วยที่ 2 เรื่องความรู้
พื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา. [ออนไลน์]. ได้จาก : [https://ladapaja.files.
wordpress.com/2012/01/word_activity.doc](https://ladapaja.files.wordpress.com/2012/01/word_activity.doc). [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 เมษายน 2560].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
(พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2560). Teachers as Learners ห้องพักครู : ชุมชนแห่งการเรียนรู้สร้างได้
ด้วย Coaching & Mentoring. [ออนไลน์]. ได้จาก : [https://plus.google.com/
113843732124883261187/posts/YZLs8ELUNpw](https://plus.google.com/113843732124883261187/posts/YZLs8ELUNpw). [สืบค้นเมื่อ วันที่ 25 เมษายน
2561].

สุชาดา เคหัง. (2547). การปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของการนิเทศใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุธิภรณ์ ขนอม. (2561). รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(1), 21-34.
- สุนัย วงศ์ทอง. (2546). ความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*.
- สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา*. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8. นครปฐม : เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์จำกัด.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2556). *Teachers as Learners: Professional Learning Community (ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ)*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.youtube.com/watch?v=tKTc7ocJezo>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 25 เมษายน 2560].
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). *แนวคิดและหลักการของนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หะมะสูติง มามะ และอะหะมัด ยี่สุนทร. (2557). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยอิสลามศึกษา.
- อเนก ส่งแสง. (2540). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2560].
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2541). *การนิเทศการศึกษา เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการเรียนการสอน EA 615*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัมพร พงษ์กังสนานนท์. (2550). *การพัฒนาแบบแผนการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัมพร วัฒนินันตร์. (2545). *เอกสารประกอบการสอน “การนิเทศการศึกษา 2545”*. สุรินทร์ :

คณะเกษตรศาสตร์บางพระ (สุรินทร์) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสุรินทร์.

Acheson, K.A. and M.D. Gall. (2003). *Clinical Supervision and Teacher Development Preservice and Inservice Applications*. 6th ed. New York : John Wiley and Sons.

Adams, H.P. and F.G. Dickey. (1953). *Basic Principles of Supervision*. New York : American Book.

Anello, F.R. (1996). Behaviors and Attitudes of Teacher and Principals Concerning Effective Supervision. *Dissertation Abstracts International*, 56(80), 2941-A.

Annenberg Institute for School Reform. (2013). *Professional Learning Communities: Professional Development Strategies That Improve Instruction*. [online]. Available from : <http://www.annenberginstitute.org/pdf/proflearning.pdf>. [Retrieved 12 February 2017].

Bardo, J.W. and J.J. Hartman. (1982). *Urban Sociology : A Systematic Introduction*. U.S.A. : F.E. Peacock Publishers.

Boyan, N.J. and W.D. Copeland. (1978). *Instructional Supervision Training Program*. Ohio : Charles E. Merrill.

Boyd, V. (1992). *School Context Bridge or Barrier to Change?*. Austin, TX : Southwest Educational Development Laboratory.

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

Brown, W.B. and D.J. Moberg. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley and Sons.

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

Ceppetelli, E.B. (1995). Building a Learning Organization Beyond the Wall. *Journal of Nursing Administration*, 25(10), 56-60.

Clous, T.L. (1994). Special Education Teacher Opinions of Generic and Program Models of Supervision. *Dissertation Abstracts International*, 54(7), 124-136, January.

- Dale, E. (1969). *Audiovisual Methods in Teaching*. 3rd ed. New York : The Dryden Press.
- David, B. (1997). Transformational Leadership and Organizational Learning: Leader Actions that Simulate Individual and Group Learning. *Dissertation Abstracts International*, 58(3), 693.
- Dew, D.R. (1993). Teacher Perceptions of the Role of Content Knowledge in the Supervisory Process. *Dissertation Abstracts International*, 54(8), 2815.
- Duch, J.B. (2001). *The Power of Problem Based Learning*. Virginia : Stylus Publishing.
- DuFour, R. (2004). What Is a Professional Learning Community. *Educational Leadership*, 61(8), 6-11.
- DuFour, R. (2006). *Learning by doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. Bloomington, Ind : Solution Tree.
- DuFour, R. (2007). Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning?. *Middle School Journal*, 39(1), 4-8.
- DuFour, R., Eaker, R. and T. Many. (2010). *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. 2nd ed. Bloomington, Indiana : Solution Tree.
- DuFour, R., Eakey, R. and T. Many. (2006). *Learning by Doing A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. Bloomington, Indiana : Solution Tree Press.
- Dunlap, J.C., and R.S. Grabinger. (1996). Rich Environments for Active Learning in Height Education Curriculum. in B. Wilson (Ed.), *Constructivist Learning Environments : Case Studies in Instructional Design*. New Jersey : Educational Technology Publications.
- Eastwood, K. and K. Louis. (1992). Restructuring that Lasts: Managing the Performance Dip. *Journal of School Leadership*, 2(2), 213-224.
- Fernando, D. M. and B.R. Herlihy. (2010). Supervision of Group Work : Infusing the Spirit of Social Justice. *Journal for Specialists in Group Work*, 35(3), 281-289.
- Fosnot, C. (1996). *Constructivism : Theory, Perspectives and Practice*. New York : Teachers College Press.

- Franseth, J. (1961). *Supervision as Leadership*. New York : Row Petterson and Company.
- Fullan, M. (1999). *Change Forces: The Sequel*. London : Falmer Press.
- Fullan, M. (2005). *Leadership and Sustainability*. California : Corwin Press.
- Gagnon and Collary. (2018). *Constructivist Learning*. [online]. Available from : <http://www.prainbow.com/cld.htm/>. [Retrieved 12 October 2017].
- Glickman, C.D. (1981). *Developmental Supervision: Alternative Practice for Helping Teachers Improve Instruction*. Washington D.C. : .Association for Supervision and Curriculum Development
- Glickman, C.D. (1985). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*. Boston : Allyn and Bacon.
- Glickman, C.D. (1990). *Supervision of Instruction*. New York : Allyn and Bacon.
- Goldhammer, R., Anderson, R.H. and R.J. Krajewski. (1980). *Clinical Supervision: Spectial Methods for the Supervision of Teacher*. 2nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Goldhammer, R., Anderson, R.H. and R.J. Krajewski. (1993). *Clinical Supervision*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw–Hill.
- Guskey, T.R. (2000). *Evaluating Professional Development*. California : Corwin Press.
- Gwynn, M.J. (1974). *Theory and Practice of Supervision*. New York : Dodd Mead and Company.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the Knowledge Society: Education in the Age of Insecurity*. New York : Teacher College Press.
- Harris, B.M. (1963). *Supervisory Behavior in Education*. New Jersey : Prentice Hall.
- Harris, B.M. (1975). *Supervisory Behavior in Education*. 2nd ed. New Jersey : Prentice–Hall.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 3rd ed. New Jersey : Prentice–Hall.
- Herzberg, S. (2005). *Management Philosophy and Guiding Principles*. New Jersey : Prentice–Hall.

- Hord, S.M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement* [Internet] Southwest Educational Development Laboratory. [online]. Available from : <http://www.sedl.org/siss/plccredit.html>. [Retrieved 12 October 2017].
- Hord, S.M., Roussin, J.L. and W.A. Sommers. (2009). *Guiding Professional Learning Communities: Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning*. California : Corwin.
- Hord, S.M., Roussin, J.L. and W.A. Sommers. (2009). *Guiding Professional Learning Communities: Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning*. California : Corwin Press.
- Jeran, Daniel. (1975). *Role Expectoration of Elementary School Supervisors in Open-Spaced School Which Emphasized Team Teaching and Individualized Instruction*. *Dissertation Abstracts International*. 36(5), 694–695, August.
- Jones, E. (1970). *Curriculum is what Happens*. Washington, DC : National Association for the Education of Young Children.
- Joyce, B., Weil, M. and E. Calhoun. (2009). *Models of Teaching*. 8th ed. New York : Courtesy of Reece Galleries.
- Keeves, J.P. (1988). *Educational Research, and Methodology, and Measurement*. Oxford : Pergamon.
- Kotter, J.P. and D.S. Cohen. (2002). *The Heart of Change: Real-Life Stories of how People Change their Organizations*. Boston : Harvard Business School Press.
- Kruse, K. (2008). *Introduction to instructional design and the ADDIE model*. [online]. Available from : http://www.e-learningguru.com/articles/art2_1.html. [Retrieved 12 October 2017].
- Little, J.W. and M.W. McLaughlin. (1993). *Teachers' Work: Individuals, Colleagues, and Contexts*. New York : Teachers College Press.
- Louis, K.S., Marks, H.M. and S.D. Kruse. (1996). *Teachers' Professional Community in Restructuring Schools*. *American Educational Research Journal*, 33(4), 757-798.
- Luis, K.S. and S.D. Kruse. (1995). *Professional and Community : Perspectives on Reforming urban Schools*. California : Corwin Press.

- Mark, J.R. and K. Stoop. (1985). *Handbook of Educational Supervision : A Guide of The Practice*. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Martin, M. (2011). Professional Learning Communities. In *Contemporary Issues in Learning and Teaching*. pp.142-152. London : SAGE.
- McLaughlin, M.W. and J.E. Talbert. (2006). *Building School-Based Teacher Learning Communities: Professional Strategies to Improve Student Achievement*. New York : Teachers College Press.
- Mescon, M.H., Albert, M. and F. Khedouri. (1985). *Management : Individual and Organizational Effectiveness*. New York : Harper and Row.
- Murangi, K.V. (1996). Instructional Supervision in Namibia: A Study of High School Teacher and Supervisor Perceptions (Africa). *Dissertation Abstracts International*, 56(2), 2547-A.
- Murphy, C.U. and W.L. Dale. (2005). *Whole-Faculty Study Groups: Creating Professional Learning Communities That Target Student Learning*. 3rd ed. California : Corwin Press.
- Olivier, D.F. and K. Hipp. (2006). Leadership Capacity and Collective Efficiency: Interacting to Sustain Student Learning in a Professional Learning Community. *Journal of School Leadership*, 16(5), 505-519.
- Padwad, A. and K.K. Dixit. (2008). *Impact of Professional Learning Community Participation on Teachers' Thinking about Classroom Problems*. *Tesl-Ej*, 12(3), 3.
- Robinson, S.G. (2000). Teacher Job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in Elementary Schools. *Dissertation Abstracts International*, 61(6), 2480A.
- Schmoker, M. (2004). Learning Communities at the Crossroads: Toward the best Schools we've Ever Had. *Phi Delta Kappan*, 86(1), 84-88.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. London : Century Press.
- Senge, P.M. (2000). *A Fifth Discipline Resource Schools that Learn*. New York : Doubleday Dell Publishing Group.
- Sergiovanni, T.J. (1994). *Building Community in Schools*. San Francisco : Jossey-Bass.

Sergiovanni, T.J. and R.J. Starratt. (1971). *Emerging Patterns of Supervision : Human Perspectives*. New York : McGraw-Hill.

Sergiovanni, T.J. and R.J. Starratt. (2007). *Supervision : A Redefinition*. 8th ed. New York : McGraw-Hill.

Spear, R.H. (2000). *Supervision of Research Students : Responding to Student Expectations*. Canberra : The Australian National University.

Stoll, L. and K.S. Louis. (2007). *Professional Learning Communities*. London : Open University Press.

Strahan E., et al. (2002) *Enhancing the Effectiveness of Tobacco Package Warning Labels : a Social Psychological Perspective*. [online]. Available from : <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12198266>. [Retrieved 12 October 2017].

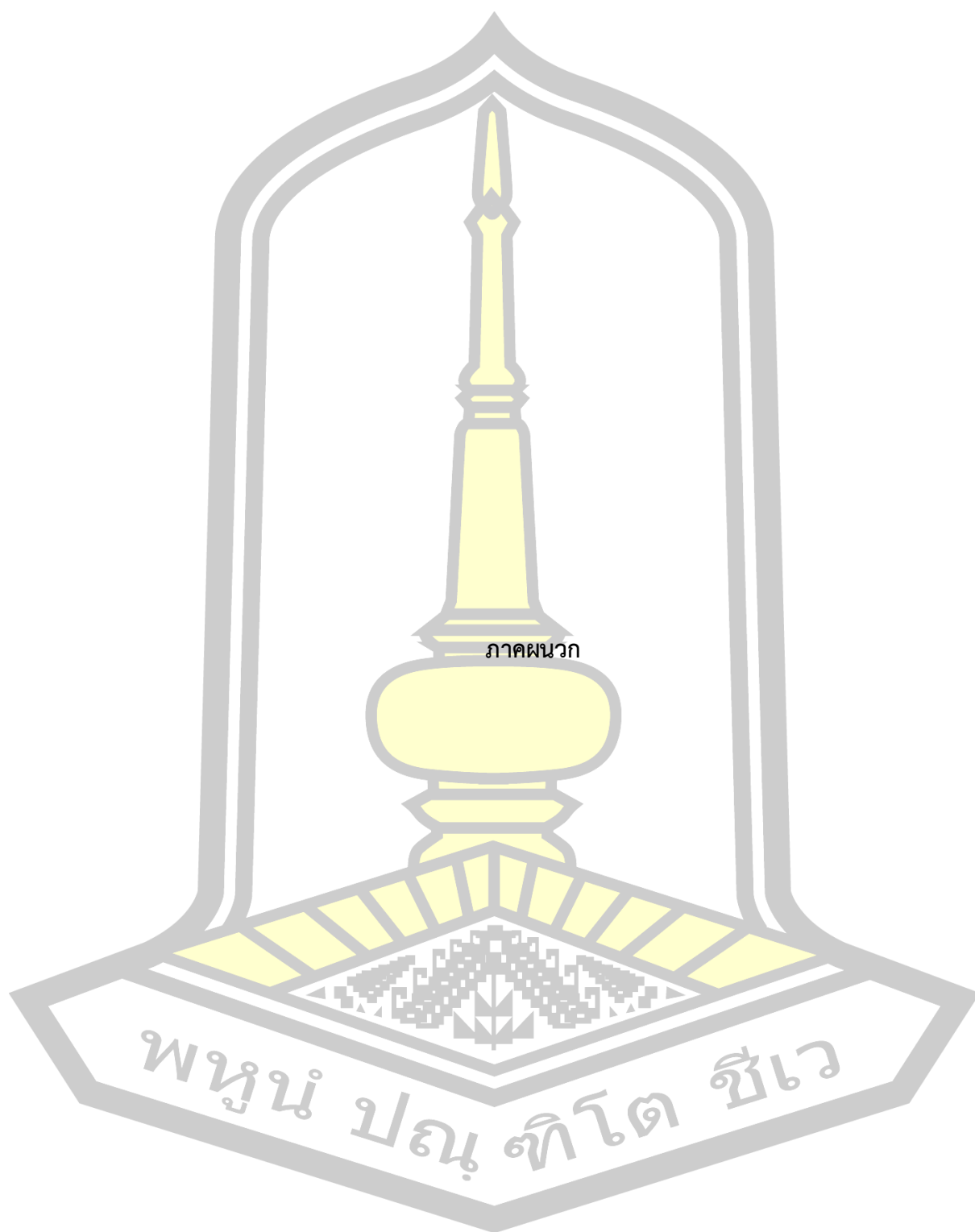
Supovitz, J.A. (2002). Developing Communities of Instructional Practice. *Teachers College Record*, 104(8), 1591-1626.

Thompson, S.C., Gregg, L. and J.M. Niska. (2004). *Professional Learning Communities, Leadership, and Student Learning*. [online]. Available from : <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>. [Retrieved 12 October 2017].

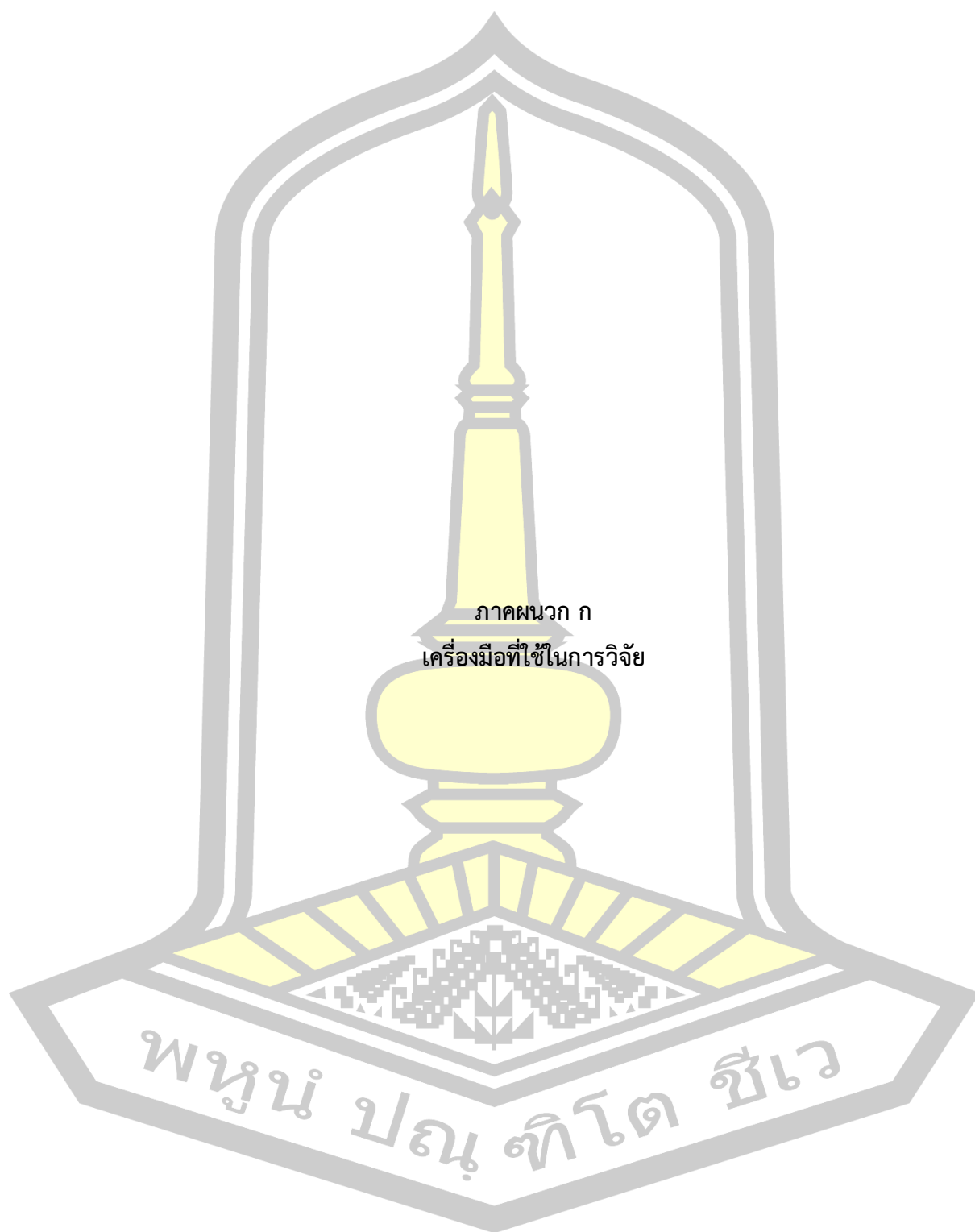
Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Massachusetts : Harvard University Press.

Wallace, M.J.D. Wilcoxon, S.A. and J. Satcher (2010). Productive and Nonproductive Counselor Supervision: Best and Worst Experiences of Supervisees. *Alabama Counseling Association Journal*, 35(2),4-13.

Willer, D. (1967). *Scientific Sociology Theory and Method*. New Jersey : Prentice-Hall.



ภาคผนวก



ฉบับที่ 1

แบบสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการ
นิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน
มัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ประกอบด้วย 3 ตอนคือ

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 2 ตอนคือ

1. ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียน
3. โปรดตอบคำถามตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน และข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีเปิดเผยแต่จะนำเสนอในรูปแบบผลการวิจัยในภาพรวม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

4. ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผอ./รอง ผอ.)

☐ ครูผู้สอน

3. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติ

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ 6 – 15 ปี

☐ 16 – 25 ปี

มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในรายการแต่ละข้อตามแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าสภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับใด ตามที่ตัวท่านรับรู้และรับทราบการปฏิบัติ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับค่าน้ำหนักคะแนน ที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

พหุ ประถมศึกษา

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
การเตรียมการ (Preparing - P)							
1	มีการสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา						
2	มีกำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศ โดยการพัฒนาการเรียนการสอน						
3	มีการกำหนดรายละเอียดภาพตลอดแนวของการนิเทศ เป็นการวางแผนที่ช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถกำหนดบทบาทได้ชัดเจน						
4	มีการทบทวนภารกิจ ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาที่ผ่านมา						
5	มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา						
6	มีการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ในการนิเทศภายในสถานศึกษา						
7	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ภายในสถานศึกษามีความชัดเจน ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้						
8	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา						
การวางแผน (Planning - P)							
9	มีการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและมีแผนการติดตามและดำเนินงานตามแผนนั้น						
10	มีการวางแผนใช้เครื่องมือในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนครอบคลุมภารกิจต่างๆ						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
11	มีการสร้างแบบสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา						
12	มีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ศึกษาความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ที่มีต่อการนิเทศตามรูปแบบที่กำหนด						
13	มีการสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู						
14	มีการกำหนดใช้แบบสังเกตการสอน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู						
15	มีการทดลองใช้สื่อและเครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อปรับปรุงและหาคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง						
16	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสืบค้นเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา						
17	มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของผู้รับการนิเทศ						
18	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศร่วมกัน						
19	มีการจัดทำสื่อและเครื่องมือนิเทศโดยคำนึงถึงหลักการและความถูกต้องของสาระสำคัญในการนิเทศ						
20	มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ก่อนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา						
การปฏิบัติการ (Implementing - I)							
21	มีการปฏิบัติการนิเทศ โดยใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดในภาพตลอดแนวของการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
22	มีการบูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดให้เหมาะสมเพื่อสื่อให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้เรื่องที่นิเทศได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ						
23	มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศเหมือนกัน						
24	มีการกำหนดให้การจัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน เป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่เกิดจากการนิเทศ						
25	มีการมอบวุฒิบัตรเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จให้แก่ครูผู้รับการนิเทศ						
26	มีการเชิญผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครู วิชาการโรงเรียนมาร่วมในกิจกรรมเผยแพร่และชื่นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศ						
27	มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการกระตือรือร้นในการพัฒนา						
การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล (Reflecting, Improving and Evaluating - R)							
28	มีการให้ผู้รับการนิเทศ เป็นผู้ประเมินผลการนิเทศ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา						
29	ในการประเมินผลการนิเทศ มีทั้งการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการนิเทศทุกขั้นตอน ความพึงพอใจในการรับการนิเทศของครูผู้รับการนิเทศ และความรู้ในเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
30	มีการใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ						
31	การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา						
32	การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะ ความสามารถ และด้านคุณธรรม จริยธรรม						
33	ในการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง						
34	เครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศภายในสถานศึกษามีมาตรฐานและเป็นธรรม						
35	มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ						
การสรุป และการรายงานผล (Concluding and Reporting - C)							
36	มีการจัดทำรายงานการนิเทศเพื่อสรุปผลการนิเทศ และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ						
37	มีการนำผลการประเมินมาใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาครั้งต่อไป						
38	มีการนำความรู้ที่ได้จากการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
39	มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ และมีการเชื่อมเครือข่ายด้านการศึกษา ทำให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						
40	การนิเทศการศึกษาเป็นไปเพื่อการแสวงหาความสามารถพิเศษของครู ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู และส่งผลต่อความรู้ความสามารถของผู้เรียน						

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในรายการแต่ละข้อตามแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าสภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการพัฒนางานของโรงเรียน เท่าที่ท่านรับรู้และรับทราบ ปฏิบัติอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับค่าน้ำหนักคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)							
1	ครูทุกคนในสถานศึกษามีอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน						
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเหนี่ยวนำให้ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
3	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน						
4	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีมุมมองทิศทางที่นำไปสู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน						
5	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อ สภาพปัจจุบัน					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
6	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน						
ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)							
7	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
8	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
9	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
10	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีแนวปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
11	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการประเมินผลร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
12	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
13	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
14	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดเป็นประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนา						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)							
15	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้						
16	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน						
17	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน						
18	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน						
การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)							
19	มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกด้วยบริบทของการทำงานเป็นทีม						
20	มีการเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สะท้อนผลการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย						
21	มีการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน ให้เป็นครูที่สมบูรณ์						
22	มีการเรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง เพื่อเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์						
23	มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
24	มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นความสุขของทีม เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ						
ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)							
25	มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะเป็น “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย”						
26	ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และให้ความรู้สึกลดภัย						
27	ปลอดการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน						
28	มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม						
29	มีการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน						
30	ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานของครู						
31	มีการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต						
32	มีความศรัทธาร่วมกัน อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีลหรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4						
33	เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)							
34	ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการโดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ						
35	เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน						
36	มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง						
37	มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก						
38	มีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC						
39	เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน						
40	เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ จัดการเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ						

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม

นายอิศ ไชยศิริรินทร์

ผู้วิจัย

ฉบับที่ 2

แบบสำรวจสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการนิเทศภายใน
สถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์
ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการ
นิเทศภายในสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการ
ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียน
3. โปรดตอบคำถามตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน และข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มี
การเปิดเผย แต่จะนำเสนอในรูปแบบผลการวิจัยในภาพรวม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา โดยการนิเทศภายในของสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
4. ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามครั้งนี้อย่างยิ่ง

นายอิศ ไซศรีรินทร์

นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในรายการแต่ละข้อตามแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าสภาพ

ที่พึงประสงค์ ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่อยากให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละประเด็น อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับค่าน้ำหนักคะแนน ที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
การเตรียมการ (Preparing - P)							
1	มีการสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา						
2	มีกำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศ โดยการพัฒนาการเรียนการสอน						
3	มีการกำหนดรายละเอียดภาพตลอดแนวของการนิเทศ เป็นการวางแผนที่ช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถกำหนดบทบาทได้ชัดเจน						
4	มีการทบทวนภารกิจ ขอบข่ายงาน/วิชาการของสถานศึกษาที่ผ่านมา						
5	มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา						
6	มีการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ในการนิเทศภายในสถานศึกษา						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
7	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ภายในสถานศึกษามีความชัดเจน ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้						
8	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา						
การวางแผน (Planning - P)							
9	มีการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและมีแผนการติดตามและดำเนินงานตามแผนนั้น						
10	มีการวางแผนใช้เครื่องมือในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนครอบคลุมภารกิจต่างๆ						
11	มีการสร้างแบบสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา						
12	มีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ศึกษาความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ที่มีต่อการนิเทศตามรูปแบบที่กำหนด						
13	มีการสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู						
14	มีการกำหนดใช้แบบสังเกตการสอน เป็นเครื่องมือในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนของครู						
15	มีการทดลองใช้สื่อและเครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อปรับปรุงและหาคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง						
16	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสืบค้นเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา						
17	มีการใช้สื่อนิเทศได้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของผู้รับการนิเทศ						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อ สภาพที่พึงประสงค์					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
18	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศร่วมกัน						
19	มีการจัดทำสื่อและเครื่องมือนิเทศโดยคำนึงถึงหลักการและความถูกต้องของสาระสำคัญในการนิเทศ						
20	มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา						
การปฏิบัติการ (Implementing - I)							
21	มีการปฏิบัติการนิเทศใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดในภาพตลอดแนวของการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ						
22	มีการบูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดให้เหมาะสมเพื่อสื่อให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้เรื่องที่นิเทศได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ						
23	มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศเหมือนกัน						
24	มีการกำหนดให้การจัดนิทรรศการนำเสนอผลงานเป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่เกิดจากการนิเทศ						
25	มีการมอบนิพนธ์เป็นรางวัลแห่งความสำเร็จให้แก่ครูผู้รับการนิเทศ						
26	มีการเชิญผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนมาร่วมในกิจกรรมเผยแพร่และชื่นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศ						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
27	มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการกระตือรือร้นในการพัฒนา						
การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล (Reflecting, Improving and Evaluating - R)							
28	มีการให้ผู้รับการนิเทศ เป็นผู้ประเมินผลการนิเทศ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา						
29	ในการประเมินผลการนิเทศ มีทั้งการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการนิเทศทุกขั้นตอน ความพึงพอใจในการรับการนิเทศของครูผู้รับการนิเทศ และความรู้ในเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ						
30	มีการใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ						
31.	การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา						
32.	การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะ ความสามารถ และด้านคุณธรรม จริยธรรม						
33.	ในการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง						
34.	เครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศภายในสถานศึกษามีมาตรฐานและเป็นธรรม						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อ สภาพที่พึงประสงค์					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
35.	มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ						
การสรุป และการรายงานผล (Concluding and Reporting - C)							
36.	มีการจัดทำรายงานการนิเทศเพื่อสรุปผลการนิเทศและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ						
37.	มีการนำผลการประเมินมาใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาครั้งต่อไป						
38.	มีการนำความรู้ที่ได้จากการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา						
39.	มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและมีการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการศึกษา ทำให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						
40.	การนิเทศการศึกษาเป็นไปเพื่อการแสวงหาความสามารถพิเศษของครู ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู และส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน						

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในรายการแต่ละข้อตามแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าสภาพที่พึงประสงค์ที่อยากให้เกิดมีขึ้นในแต่ละประเด็น ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียน อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับค่าน้ำหนักคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุดเพียงช่องเดียว

- ระดับ 5 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์อยากให้มี					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)							
1	ครูทุกคนในสถานศึกษามีอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน						
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเหนี่ยวนำให้ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
3	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน						
4	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีมุมมองทิศทางที่นำไปสู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน						
5.	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สู่ความสำเร็จร่วมกัน						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อ สภาพที่พึงประสงค์อยากให้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
6.	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน						
ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)							
7	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
8	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
9	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
10	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีแนวปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
11	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการประเมินผลร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
12	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
13	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ						
14	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดเป็นประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา						

ที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์อยากให้มี					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)							
15	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้						
16	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน						
17	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน						
18	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน						
การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)							
19	มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกด้วยบริบทของการทำงานเป็นทีม						
20	มีการเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ ร่วมเห็นร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สะท้อนผลการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย						
21	มีการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน ให้เป็นครูที่สมบูรณ์						
22	มีการเรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง เพื่อเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ความฉลาดทางอารมณ์						

ที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็นต่อ สภาพที่พึงประสงค์อยากให้มี					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
23	มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน						
24	มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นความสุขของทีม เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ						
ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)							
25	มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะเป็น “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย”						
26	ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และให้ความรู้สึกปลอดภัย						
27	ปลอดการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน						
28	มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม						
29	มีการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน						
30	ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานของครู						
31	มีการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต						
32	มีความศรัทธาร่วมกัน อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4						

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อ สภาพที่พึงประสงค์อยากให้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
33	เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง						
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)							
34	ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ โดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ						
35	เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน						
36	มีโครงสร้างองค์กรแบบไม่รวมศูนย์ หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง						
37	มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก						
38	มีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC						
39	เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน						
40	เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ						

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม

นายอริศ ไชยศิริรินทร์ ผู้วิจัย

ฉบับที่ 3

แบบประเมิน

การดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้อละ 1 เครื่องหมาย ในช่องระดับค่าน้ำหนักคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นน้อย

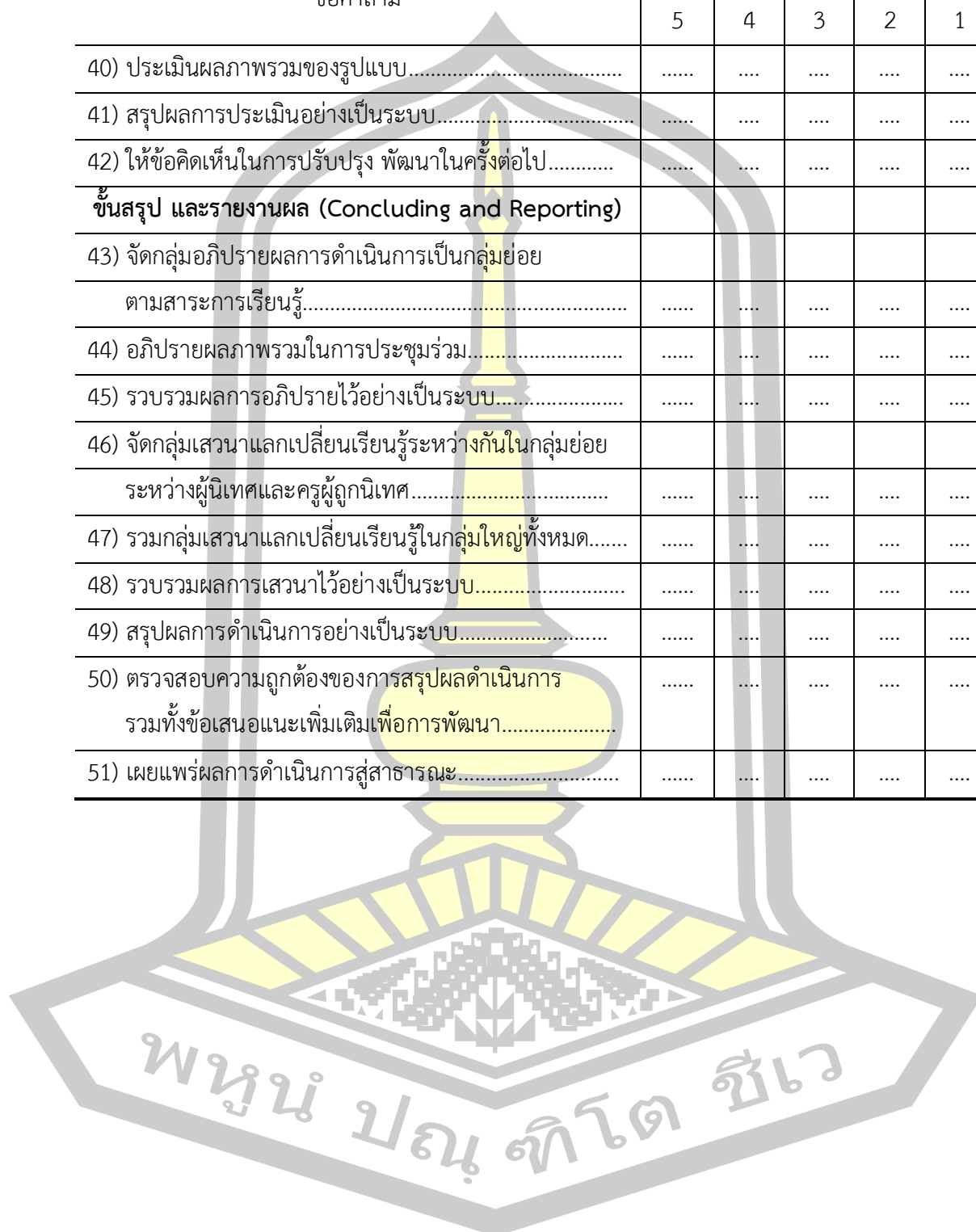
ระดับ 1 หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	คะแนนการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
ขั้นเตรียมการ (Preparing - P)					
1) ศึกษาสภาพความเป็นจริงในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในปัจจุบัน.....					
2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนที่ผ่านมา.....					
3) ทบทวนภารกิจขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาที่ผ่านมา.....					
4) ศึกษาสภาพการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน.....					
5) ศึกษาความต้องการรับการพัฒนาของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา.....					
6) ตั้งเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ให้สูงขึ้น.....					
7) สำรวจสิ่งที่ครูต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านวิชาการของสถานศึกษา.....					

ข้อคำถาม	คะแนนการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
8) สำรวจสิ่งที่ครูต้องการจากการนิเทศภายในสถานศึกษา...					
9) วิเคราะห์จุดเด่น จุดควรพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ของครู					
10) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ที่โดดเด่นและที่ต้องได้รับการแก้ไข					
ของการจัดการเรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียน					
11) วิเคราะห์สิ่งที่ดีและด้อยในการบริหารงานวิชาการ					
และการจัดกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน.....					
ขั้นวางแผน (Planning - P)					
12) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ภายในสถานศึกษา					
มีความชัดเจนทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้.....					
13) ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ					
เป้าหมาย ในการนิเทศภายในสถานศึกษา.....					
14) ให้ทุกคนเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการนิเทศภายใน...					
15) จัดลำดับความสำคัญของปัญหา.....					
16) กำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาในการนิเทศภายใน					
ของโรงเรียน.....					
17) กำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหาหรือการพัฒนา.....					
18) กำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศ					
เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....					
19) กำหนดรายละเอียดภาพตลอดแนวของการนิเทศเป็น					
การวางแผนที่ช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถ					
กำหนดบทบาทได้ชัดเจน.....					
20) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายใน					
สถานศึกษา.....					
21) ประชุมวางแผน สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ					
ในการนิเทศภายใน.....					
22) จัดสรรทรัพยากรบุคคล และงบประมาณสนับสนุน					
กระบวนการนิเทศภายใน.....					

ข้อคำถาม	คะแนนการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
23) พัฒนาให้ความรู้ในด้านการนิเทศภายในและการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้กับบุคลากรแกนนำ ในการนิเทศภายใน.....					
ขั้นตอนการ (Implementing)					
24) ประชุมซักซ้อมความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศ.....					
25) นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู.....					
26) สะท้อนผลการนิเทศเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร.....					
27) มีการกำกับติดตามจากฝ่ายบริหารของโรงเรียน.....					
28) ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการของครูผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ.....					
29) พูดคุย แลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน.....					
30) มีการสะท้อนผลการนิเทศระหว่างผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศ.....					
31) ให้การสะท้อนผลอย่างสร้างสรรค์ นำไปปฏิบัติได้.....					
32) การสะท้อนผลเป็นไปอย่างเป็นกัลยาณมิตร					
33) มีการนำผลจากการพูดคุยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา.....					
ขั้นสะท้อน ปรับปรุงและประเมินผล					
(Reflecting, Improving and Evaluating)					
34) นำผลการนิเทศจากทุกฝ่ายมาพูดคุยร่วมกันเป็นองค์กรรวม.....					
35) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบตามประเด็น การนิเทศ.....					
36) สะท้อนผลการดำเนินการอย่างกัลยาณมิตรและสร้างสรรค์.....					
37) นำผลจากการสะท้อนมาศึกษา.....					
38) แก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาตามผลสะท้อน.....					
39) นำวิธีการที่ปรับปรุงแล้วไปใช้.....					

ข้อคำถาม	คะแนนการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
40) ประเมินผลภาพรวมของรูปแบบ.....					
41) สรุปผลการประเมินอย่างเป็นระบบ.....					
42) ให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง พัฒนาในครั้งต่อไป.....					
ขั้นสรุป และรายงานผล (Concluding and Reporting)					
43) จัดกลุ่มอภิปรายผลการดำเนินการเป็นกลุ่มย่อย					
ตามสาระการเรียนรู้.....					
44) อภิปรายผลภาพรวมในการประชุมร่วม.....					
45) รวบรวมผลการอภิปรายไว้อย่างเป็นระบบ.....					
46) จัดกลุ่มเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในกลุ่มย่อย					
ระหว่างผู้นิเทศและครูผู้ถูกนิเทศ.....					
47) รวมกลุ่มเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มใหญ่ทั้งหมด.....					
48) รวบรวมผลการเสวนาไว้อย่างเป็นระบบ.....					
49) สรุปผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ.....					
50) ตรวจสอบความถูกต้องของการสรุปผลดำเนินการ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนา.....					
51) เผยแพร่ผลการดำเนินการสู่สาธารณะ.....					



สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินรูปแบบฯ

ฉบับที่ 4

แบบประเมินความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ตำแหน่ง.....

3. สถานที่ทำงาน.....

4. วิทยฐานะ () ชำนาญการพิเศษ () เชี่ยวชาญ () เชี่ยวชาญพิเศษ () ไม่มี

5. ตำแหน่งทางวิชาการ () ผู้ช่วยศาสตราจารย์ () รองศาสตราจารย์ () ศาสตราจารย์

5. ประสบการณ์ในตำแหน่ง ปี

6. วุฒิการศึกษาสูงสุด () ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

() อื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี และความเป็นไปได้

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับคะแนนการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชน

การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคุณภาพ 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด มีทุกรายการครบถ้วน สมบูรณ์ดีมาก

ระดับคุณภาพ 4 หมายถึง เหมาะสมมาก มีทุกรายการครบถ้วน สมบูรณ์

ระดับคุณภาพ 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง มีทุกรายการครบถ้วน ต่ต้องปรับบางส่วน

ระดับคุณภาพ 2 หมายถึง น้อย คือ มีครบทุกรายการ แต่มีบางรายการควรปรับปรุงแก้ไข

ระดับคุณภาพ 1 หมายถึง น้อยที่สุด คือ ไม่มี มีไม่ครบทุกรายการ ไม่สอดคล้อง

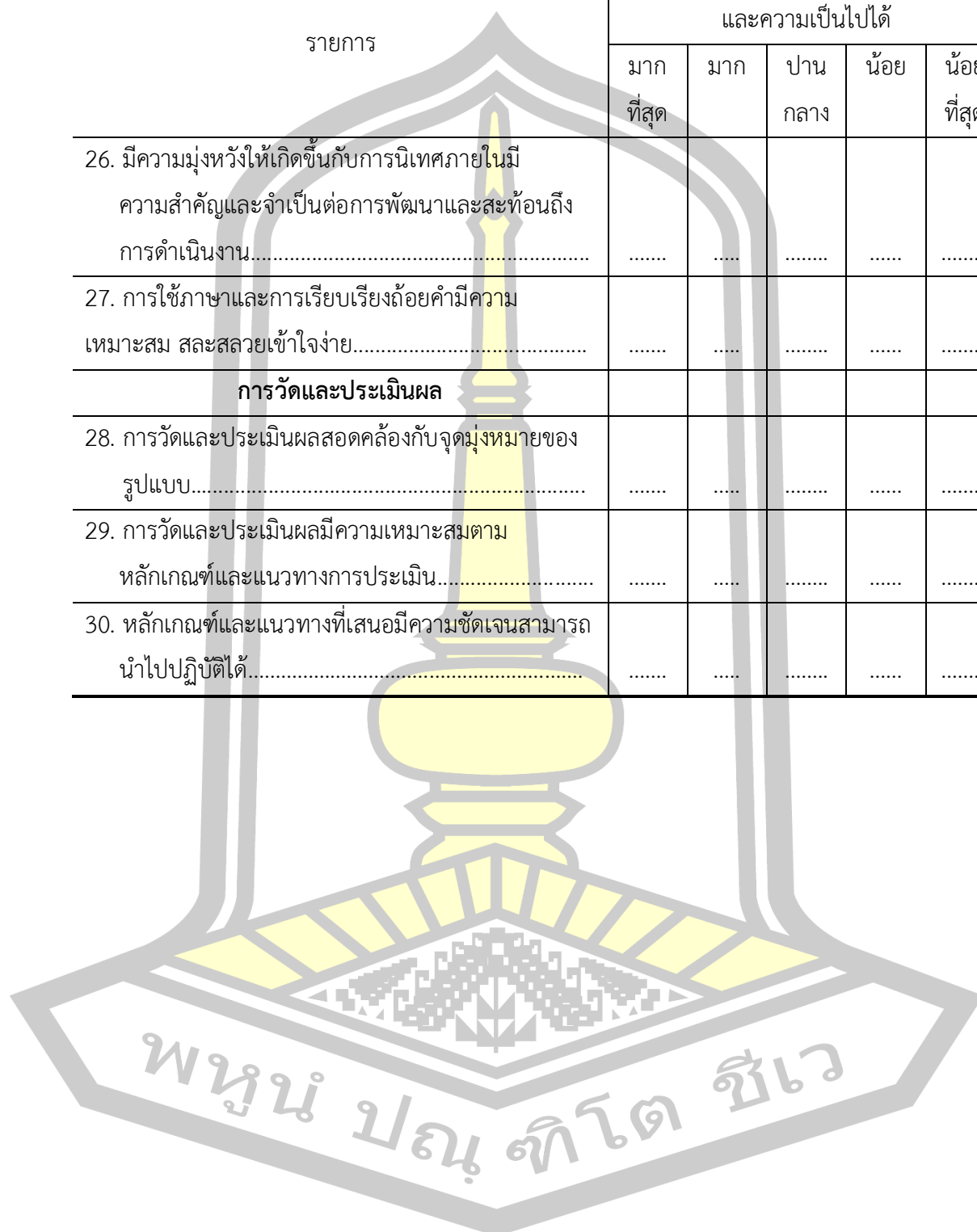
ต้องปรับปรุง แก้ไขหรือเพิ่มเติม

พูน ปณ จิต ชีเว

รายการ	ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี และความเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ระบุความเป็นมาและความสำคัญของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในชัดเจน.....					
2. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบมีความต่อเนื่องและเหมาะสมทำให้เห็นภาพรวม และจุดเน้นของรูปแบบ.....					
3. ความชัดเจนในการบรรยายแนวคิดที่ใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน.....					
4. ความเหมาะสมในการนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ					
5. การใช้ภาษาในการอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดต่างๆ					
6. การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบมีความสมบูรณ์ครอบคลุมความต้องการจำเป็นต่อการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
7. แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์สอดคล้องส่งเสริมซึ่งกันและกัน					
8. การเรียบเรียงลำดับองค์ประกอบในรูปแบบมีความเหมาะสมเข้าใจได้ง่าย.....					
หลักการ					
9. ความชัดเจนของของรูปแบบการนิเทศภายใน.....					
10. ความสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบ.....					
11. สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดสาระและวิธีการ...					
12. แสดงให้เห็นถึงจุดเน้นในการพัฒนาวิชาชีพครู.....					
13. การใช้ภาษาและการเรียงลำดับของหลักการ					

รายการ	ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี และความเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัตถุประสงค์					
14. ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับหลักการ.....					
15. วัตถุประสงค์มีความชัดเจนแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังจะให้ เกิดขึ้นในการนิเทศภายใน.....					
16. วัตถุประสงค์มีความเป็นไปได้.....					
17. สิ่งที่ยังให้เกิดขึ้นกับครูมีความสำคัญและความ จำเป็นต่อการนิเทศภายใน.....					
18. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงถ้อยคำมีความ เหมาะสม สละสลวยเข้าใจง่าย.....					
กระบวนการพัฒนา					
19. มีขั้นตอนการสอนและฝึกปฏิบัติครบถ้วน เหมาะสม และสอดคล้องต่อเนื่อง.....					
20. การพัฒนาวิชาชีพครูตามขั้นตอน สามารถให้ครูบรรลุ ตาม.....					
21. กระบวนการพัฒนามีความเหมาะสมสามารถทำให้ การนิเทศภายในบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และ สะท้อนถึงผู้เรียน.....					
22. การใช้ภาษาสละสลวยเข้าใจง่าย.....					
23. มีความสอดคล้องระหว่างหลักการกับวัตถุประสงค์.....					
24. มีความชัดเจนสามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น ที่สะท้อนถึงการดำเนินงานของกระบวนการนิเทศ.....					
25. ระบบสนับสนุนการพัฒนากการนิเทศภายในมีความ เป็นไปได้.....					

รายการ	ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี และความเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26. มีความมุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับการนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาและสะท้อนถึง การดำเนินงาน.....					
27. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงถ้อยคำมีความเหมาะสม สละสลวยเข้าใจง่าย.....					
การวัดและประเมินผล					
28. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบ.....					
29. การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน.....					
30. หลักเกณฑ์และแนวทางที่เสนอมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้.....					



ฉบับที่ 5

แบบทดสอบความรู้ในด้านการนิเทศภายในโรงเรียน
และการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง

- ก. แบบทดสอบมีอยู่สองตอน ตอนที่ 1 จะเป็นการสอบถามความรู้เรื่องการนิเทศการศึกษา / การนิเทศภายใน ตอนที่ 2 จะเป็นการสอบถามเรื่องแนวทางการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ข. ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ จากคำตอบที่มีจำนวน 4 ตัวเลือก

ตอนที่ 1 ความรู้เรื่องการนิเทศการศึกษา / การนิเทศภายใน

1. การนิเทศการศึกษา คืออะไร

- ก. การให้คำแนะนำ ปรึกษา ชี้แนะ และช่วยเหลือ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน
- ข. การแจ้งให้ทราบ สั่งการ ให้มีการดำเนินการตามนโยบาย
- ค. การอบรม สั่งสอน ติดตามผลการจัดการศึกษา
- ง. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. หลักการนิเทศการศึกษาที่ดีควรเป็นเช่นไร

- ก. หลักนิติธรรม ยึดความถูกต้องเป็นเกณฑ์
- ข. หลักแห่งความยืดหยุ่น นอบน้อม มีจิตสำนึก และรับผิดชอบ
- ค. หลักวิทยาศาสตร์ มีความเป็นประชาธิปไตย และเป็นกัลยาณมิตร
- ง. หลักทางราชการ ปฏิบัติตามสายงานและมาตรฐานวิชาชีพ

3. ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือ

- ก. เพื่อพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพและตำแหน่งทางวิชาการ
- ข. เพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู
- ค. เพื่อกำกับ ติดตาม นโยบายและแนวปฏิบัติของครูและโรงเรียน
- ง. เพื่อเก็บข้อมูลสารสนเทศในการทำงานของโรงเรียนเพื่อรายงานต่อหน่วยเหนือ

4. ข้อใดไม่ใช่ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

- ก. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี มีผลกระทบต่อการศึกษา
- ข. ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาวิชาต่างๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา ครูต้องรับรู้และเตรียมการรับมืออย่างเท่าทัน
- ค. การช่วยเหลือ และพัฒนาครูให้มีการปรับปรุงงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ง. ให้นโยบายและกำหนดทิศทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

5. ข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะที่ดีของผู้นิเทศการศึกษาทั้งหมด

- ก. เป็นผู้มีความรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน
- ข. เป็นผู้มีความรู้ดี จิตใจดี มีฐานะมั่นคง มีตำแหน่งสูง
- ค. มีความเป็นประชาธิปไตย ใฝ่เรียนรู้ มีความเป็นธรรม
- ง. มีความจริงใจ เข้าใจผู้อื่น เป็นที่ปรึกษาได้ จิตใจกว้าง

6. ลักษณะที่ดีของการนิเทศการศึกษา คือ

- ก. เพื่อเป็นการกระตุ้น ส่งเสริมการทำงานของครู มุ่งไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน
- ข. ทำให้เกิดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการทำงานของครูอย่างจริงจัง
- ค. ทำให้โรงเรียนดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ
- ง. ทำให้ครูและผู้บริหารมีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ

7. ข้อใดไม่ใช่อุปสรรคสำคัญของการนิเทศการศึกษา

- ก. ศึกษาพิเศษ มีจำนวนน้อย ไม่มีเวลาเพียงพอในการออกไปนิเทศอย่างต่อเนื่อง จริงจัง
- ข. ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศ คิดว่าการนิเทศเป็นการมาจับผิดและไม่เปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ
- ค. ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจ จึงขาดการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ง. นักเรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปตามยุคสมัย และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

8. ข้อใดที่ไม่ได้อยู่ในกระบวนการนิเทศ

- ก. การเตรียมการโดยศึกษาหาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำมาวางแผนการนิเทศ
- ข. การปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้
- ค. การควบคุมการทำงาน
- ง. การประเมินผลของการดำเนินงาน

9. ข้อใดดำเนินการไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

- ก. ศึกษาพิเศษ ก. มีการศึกษาข้อมูลของโรงเรียนที่จะออกไปนิเทศก่อนเสมอ
- ข. ศึกษาพิเศษ ข. จะปรึกษาหารือ แจ้งกำหนดการ และวางแผนการนิเทศร่วมกับผู้รับการนิเทศก่อนเสมอ
- ค. ศึกษาพิเศษ ค. จะทำงานอย่างรวดเร็ว ออกนิเทศโรงเรียนโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า เพื่อจะได้พบกับสภาพที่แท้จริงของโรงเรียนไม่ใช่พบการทำงานแบบผักชีโรยหน้า
- ง. ศึกษาพิเศษ ง. จะเข้าพบปะพูดคุยกับผู้บริหาร และเข้าหาครูอย่างเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร

10. ข้อใดเปรียบเทียบการนิเทศภายในได้ตรงที่สุด

- ก. อธิบายข้อขนมยาย
- ข. ไก่เห็นตีนงู งูเห็นนมไก่
- ค. น้ำร้อนปลาเป็น น้ำเย็นปลาตาย
- ง. บ้านเราหลังคารั่วตรงจุดไหน ใครเล่าจะรู้ดีเท่าเจ้าของบ้าน

11. ข้อใดไม่ใช่เหตุผลสำคัญในการนิเทศภายใน

- ก. ผู้บริหารไม่ต้องการให้คนภายนอกมารับรู้การบริหารจัดการภายในของตน
การใช้คนในย่อมจะดีกว่า
- ข. ศึกษานิเทศก์ หรือผู้นิเทศจากภายนอกมีน้อย และมีเวลาจำกัดในการจะมานิเทศ
ในสถานศึกษา
- ค. การกำกับ ติดตาม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และการพัฒนางานของครู
โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา
- ง. การใช้บุคลากรภายในที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยนิเทศการศึกษา จะเป็นการยกย่อง
ให้เกียรติกัน ผู้นิเทศเป็นคนภายในที่คุ้นเคยและรู้ปัญหาดีอยู่แล้ว ย่อมแก้ไขได้ง่าย
และตรงจุด

12. ข้อใดไม่เกี่ยวกับความหมายของการนิเทศภายใน

- ก. การร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับครูในการพัฒนากระบวนการทำงานและการเรียนการสอน
- ข. การกำกับ ควบคุมการจัดการเรียนการสอนของครูโดยผู้บริหารและผู้ที่ได้รับการ
มอบหมาย
- ค. การช่วยเหลือครู ให้ประสบความสำเร็จในการทำงานตามภารกิจหลัก
- ง. กระบวนการทำงานโดยความร่วมมือของบุคลากรภายในเพื่อพัฒนาการจัดการเรียน
การสอน

13. ข้อใดกล่าวถึงข้อดีของการนิเทศภายในได้ถูกต้องทั้งหมด

- ก. คนภายในรู้ใจ รู้ปัญหา ทำได้บ่อยทุกเวลา ไม่เสียเวลาสร้างความคุ้นเคย
- ข. คนในห่วงใย ใกล้ชิด เป็นญาติสนิท ผิดถูกไม่ต้องมาว่ากัน
- ค. คนในทำอะไรก็ได้ อยู่แบบสบายๆ กันเองทั้งนั้น
- ง. คนเก่งเราก็มี คนดีเราก็มาก อยู่มาอยู่ไปให้ลำบาก ต่างก็มีดี

14. ข้อใดไม่ใช่การนิเทศภายใน

- ก. ผอ.เขต ออกเดินทางตรวจโรงเรียน พบว่าป้ายนิเทศของกลุ่มสาระฯ ภาษาไทยเก่าและไม่น่าสนใจ แนะนำครูให้เปลี่ยนใหม่
- ข. รองคณบดี เชิญครูฟ้ามาพบ เพื่อให้ข้อคิดถึงการแต่งกายที่เหมาะสมในการมาปฏิบัติราชการ
- ค. หัวหน้ากลุ่มสาระฯ ภาษาต่างประเทศ แจกข้อมูลแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้กับครูในกลุ่มทราบ
- ง. ครูตวงและครูดาว จับคู่ร่วมกันวางแผนการสอน สังเกตการสอน และสะท้อนผลร่วมกันอยู่เนืองๆ

15. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

- ก. การเตรียมการเพื่อการนิเทศ เช่นการศึกษาถึงสภาพปัญหา ความต้องการที่จะแก้ไขหรือพัฒนา
- ข. การตรวจสอบ การกำกับและควบคุมการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน
- ค. การวางแผนการนิเทศ โดยนำข้อมูลต่างๆ ที่ศึกษามามาดอกแบบวางแผนการดำเนินงาน
- ง. การสะท้อนผลและการประเมินผลการนิเทศ

16. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบย่อยของขั้นเตรียมการ (Preparing) ในการนิเทศภายใน

- ก. การศึกษาถึงสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา
- ข. การสำรวจสิ่งที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา
- ค. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย
- ง. การลงมือดำเนินงานตามแผนที่วางไว้

17. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบย่อยของขั้นวางแผน (Planning) ในการนิเทศภายใน

- ก. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจในการพัฒนา
- ข. การจัดลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา
- ค. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย
- ง. การจัดเตรียมบุคลากรและจัดสรรทรัพยากร

18. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบย่อยของขั้นดำเนินการ (Implementing) ในการนิเทศภายใน

- ก. การดำเนินการตามแผนที่วางไว้
- ข. การกำกับ ติดตาม สร้างขวัญกำลังใจ
- ค. การปรับปรุงแก้ไขในระหว่างดำเนินการ (Formative Assessment)
- ง. การกำหนดรูปแบบและแนวทางในการพัฒนา

19. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบย่อยของขั้นสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล (Reflecting, Improving and Evaluating) ในการนิเทศภายใน
- ก. การนำแผนไปปฏิบัติ และประเมินผลปรับปรุงเป็นระยะ
 - ข. การสะท้อนผลการทำงาน หรือผลของการนิเทศภายในให้ผู้รับการนิเทศรับทราบ
 - ค. การนำผลจากการสะท้อนไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนา
 - ง. การประเมินผลในภาพรวม (Summative Assessment) ของการนิเทศภายใน
20. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบย่อยของขั้นสรุป และการรายงานผล (Concluding and reporting) ในการนิเทศภายใน
- ก. การนำเสนออภิปรายผล
 - ข. การให้ข้อเสนอแนะเพื่อไปปรับปรุงแก้ไขในระหว่างดำเนินการ
 - ค. การจัดกลุ่มเสวนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - ง. การสรุปรายงานผล และเผยแพร่สู่สาธารณะ

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community – PLC)

21. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community – PLC) คืออะไร
- ก. เป็นแนวทางการดำเนินการเพื่อช่วยในการพัฒนางานขององค์กร
 - ข. เป็นหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร
 - ค. เป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่จะพัฒนาคน พัฒนางานขององค์กร
 - ง. เป็นทฤษฎีที่กำหนดแนวทางในการพัฒนาการทำงาน
22. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- ก. ครูต้นรวมกลุ่มกับเพื่อนครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาที่นักเรียนอ่านไม่ออก
 - ข. ครูดาวตั้งกลุ่ม “ครูนางฟ้า” จะสนทนาพาทีถึงเรื่องผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียน
 - ค. ลุ่จนวยเข้าร่วมกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่พื้นบ้าน และเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่ตลอด
 - ง. ป้าแจ่มใจรวมกลุ่มแม่บ้านทอผ้าไทย จะคุยกันถึงแนวโน้มความนิยมของสีส้น ลวดลาย และการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผ้าทอมีอยู่เสมอๆ บางครั้งเชิญวิทยากรผู้มีความรู้เรื่องการออกแบบลวดลายมาให้ความรู้แก่กลุ่มด้วย

23. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของ PLC

- ก. การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และเห็นคุณค่าสิ่งที่ดำเนินการร่วมกัน
- ข. การร่วมแรงร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมคิด ร่วมทำในทุกด้านเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- ค. การสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่น ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น ไม่ชี้ผิดใคร
- ง. การแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาเพื่อนร่วมงานเป็นรายคน โดยการวิพากษ์อย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผย

24. ผู้ใดที่ไม่ควรนำมาเกี่ยวข้องในการทำ PLC ในสถานศึกษา

- ก. ป้าแม่มีหลานสาวเรียนอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ 2 คน
- ข. กำนันจิต เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน
- ค. เสี่ยวदनักธุรกิจปล่อยเงินกู้และเจ้ามือรับแทงหวยให้กับครูในโรงเรียนและคนในชุมชน
- ง. ลุงไกรปราชญ์ชาวบ้านในด้านการทำเกษตรแบบพอเพียงที่บ้านเปิดเป็นศูนย์เรียนรู้ชุมชน

25. ในการทำ PLC ของครู ข้อใดเกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพที่สุด

- ก. ครูแดงตั้งวง PLC งานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนขึ้น
- ข. ครูอ่อนได้ตั้งวง PLC เน้นการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียน
- ค. ครูเทห์และคณะงานอาคารสถานที่ ทำ PLC แก้ปัญหาสุนัขมาขับถ่ายในโรงอาหาร
- ง. ครูเบิร์ดตั้งวง PLC เพื่อแก้ปัญหานักเรียนมักจอดรถจักรยานยนต์ไว้นอกโรงเรียน

26. อะไรคือองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ทั้งหมด

- ก. มองเห็นภาพทิศทางการร่วมกัน สร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
- ข. มองเห็นภาพทิศทางการร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ร่วมเรียนรู้และพัฒนา
- ค. มองเห็นภาพทิศทางการร่วมกัน มีภารกิจร่วมกัน ลดความเป็นองค์กร เป็นกัลยาณมิตร
- ง. มองเห็นภาพทิศทางการร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีภารกิจร่วมกัน และเห็นคุณค่าสิ่งที่ทำร่วมกัน

27. อะไรคือองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทั้งหมด

- ก. มีเป้าหมายเดียวกัน สร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
- ข. มองเห็นภาพทิศทางการร่วมกัน มีเสรีภาพทางความคิด ร่วมเรียนรู้และพัฒนา
- ค. ร่วมกันด้วยใจ มีการตัดสินใจร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ รับผิดชอบร่วมกัน
- ง. มีภารกิจร่วมกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ลดความเป็นองค์กรแบบราชการ

28. การรวมกลุ่มของ PLC ควรเป็นแบบใด

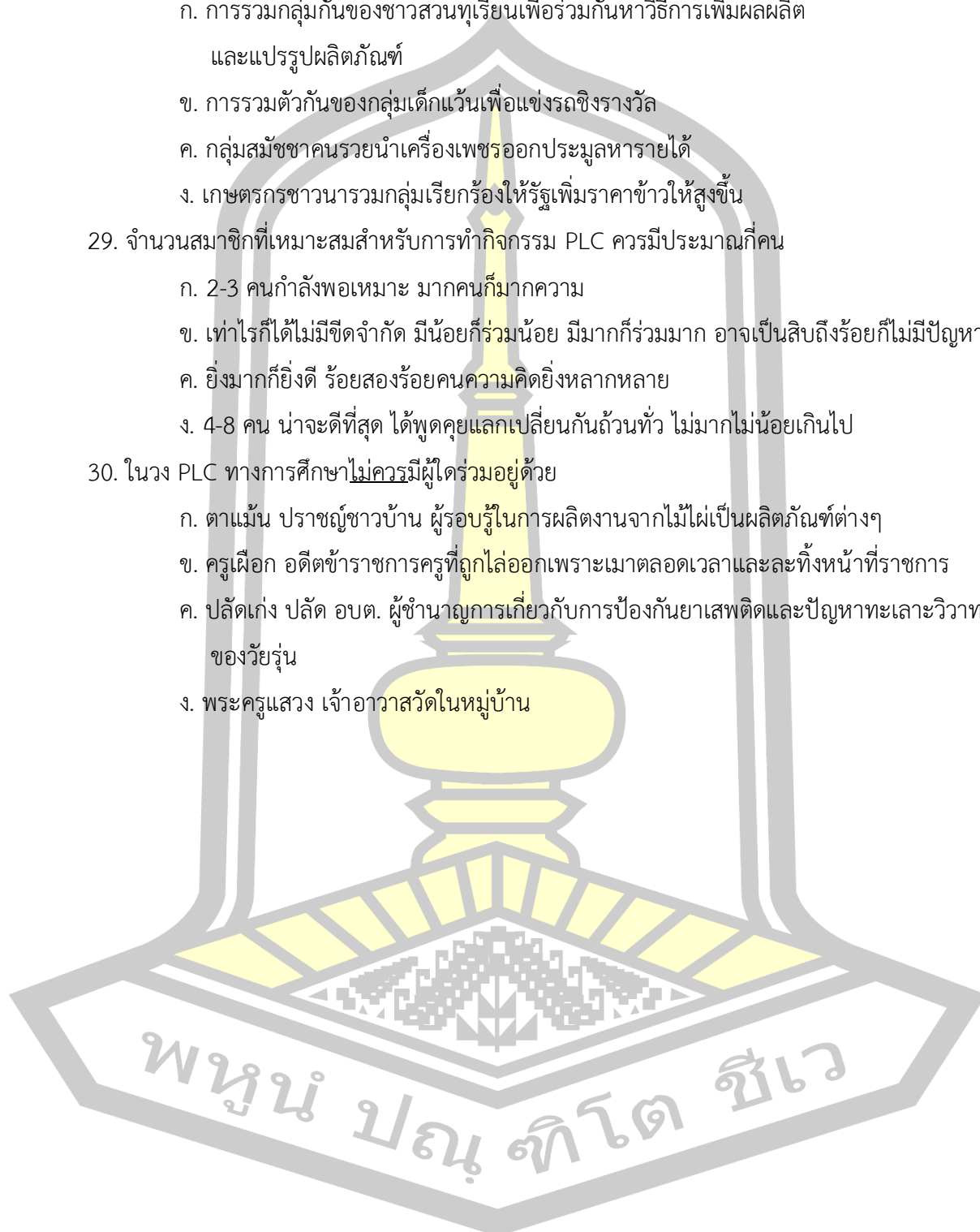
- ก. การรวมกลุ่มกันของชาวสวนทุเรียนเพื่อร่วมกันหาวิธีการเพิ่มผลผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์
- ข. การรวมตัวกันของกลุ่มเด็กแว้นเพื่อแข่งรถชิงรางวัล
- ค. กลุ่มสมาชิกคนรายนำเครื่องเพชรออกประมูลหารายได้
- ง. เกษตรกรชาวนารวมกลุ่มเรียกร้องให้รัฐเพิ่มราคาข้าวให้สูงขึ้น

29. จำนวนสมาชิกที่เหมาะสมสำหรับการทำกิจกรรม PLC ควรมีประมาณกี่คน

- ก. 2-3 คน กำลังพอเหมาะ มากคนก็มากความ
- ข. เท่าไรก็ได้ไม่มีขีดจำกัด มีน้อยก็ร่วมน้อย มีมากก็ร่วมนาน อาจเป็นสิบถึงร้อยก็ไม่มีปัญหา
- ค. ยิ่งมากก็ยิ่งดี ร้อยสองร้อยคนความคิดยิ่งหลากหลาย
- ง. 4-8 คน น่าจะดีที่สุด ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกันถ้วนทั่ว ไม่มากไม่น้อยเกินไป

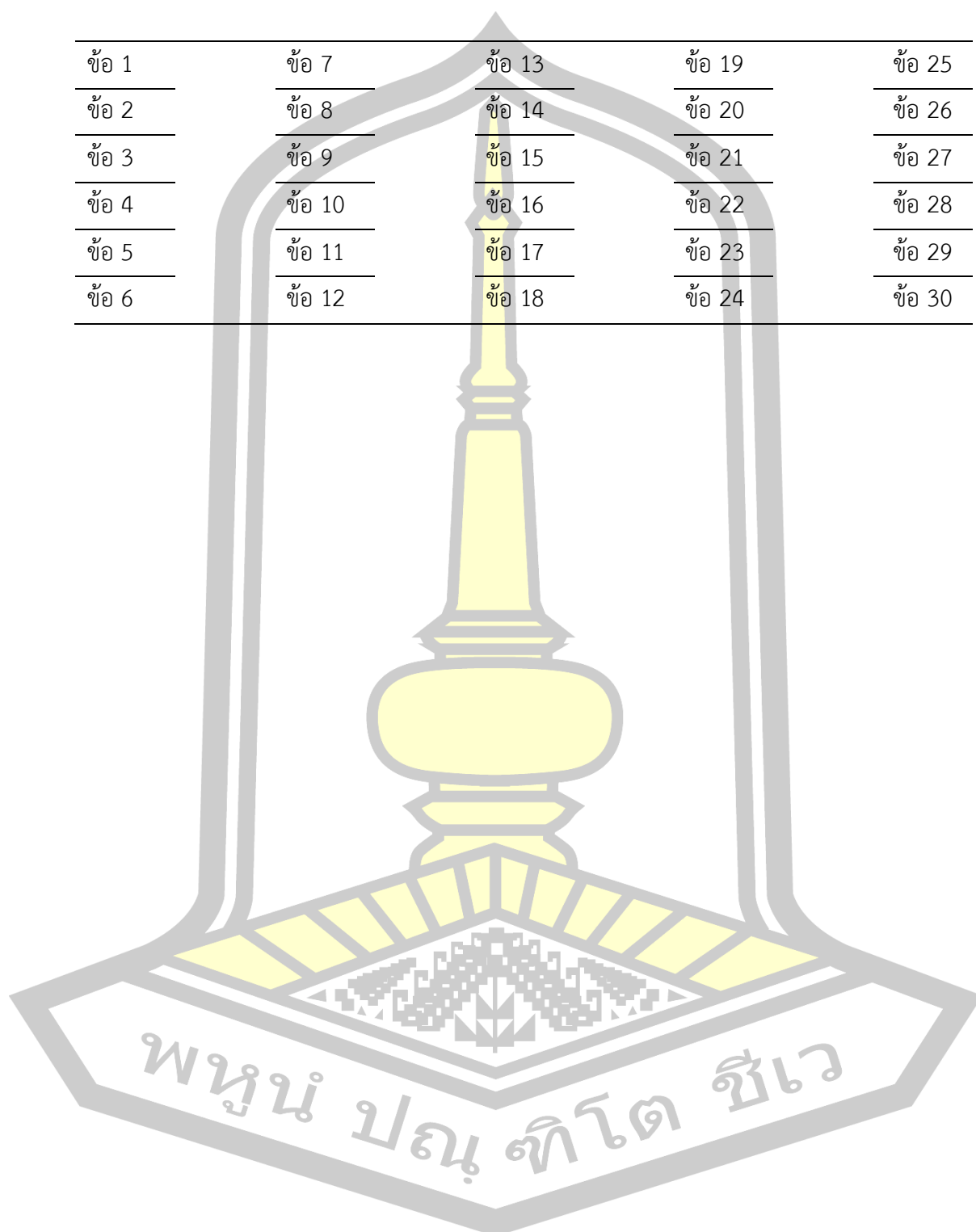
30. ในวง PLC ทางการศึกษาไม่ควรมีผู้ใดร่วมอยู่ด้วย

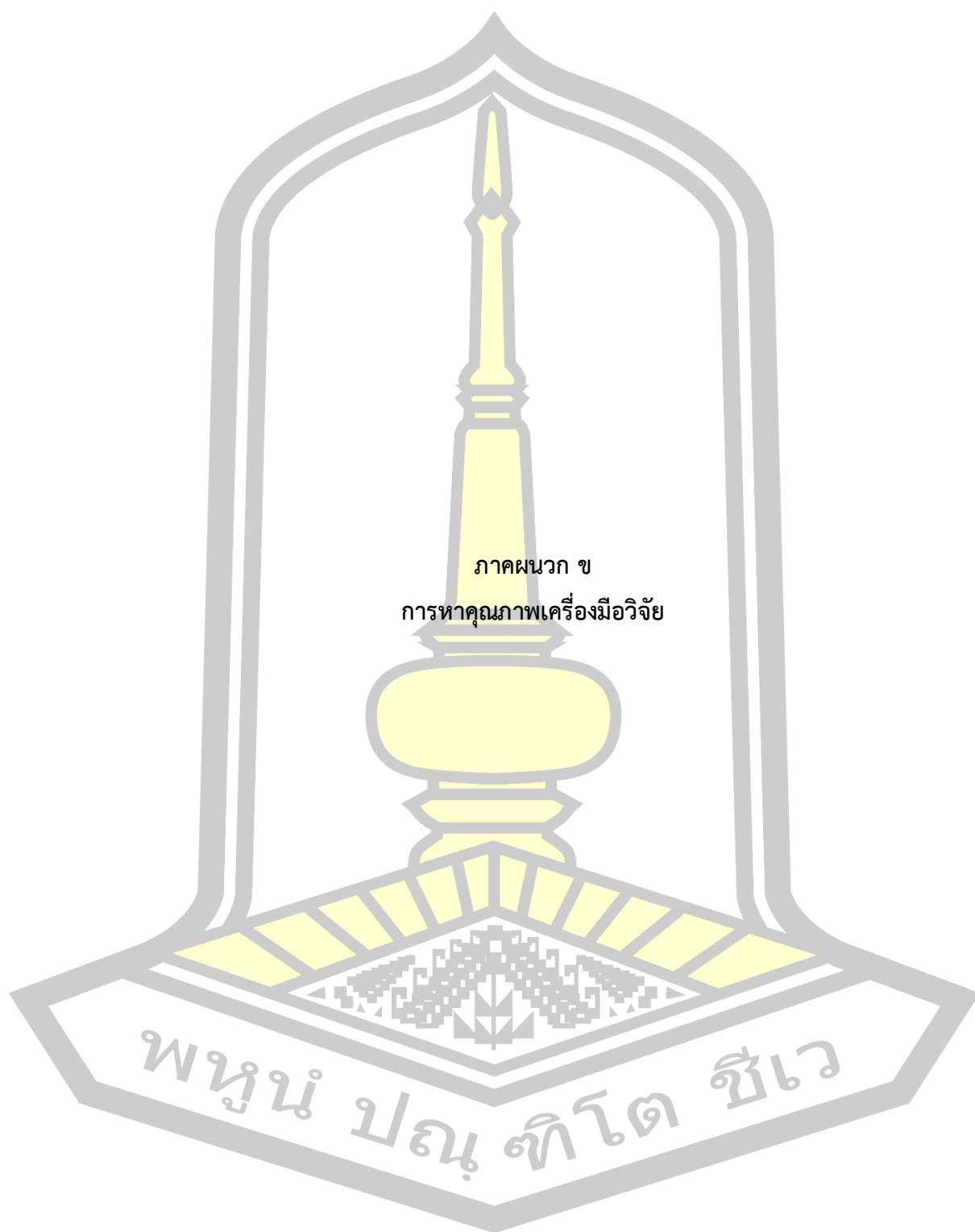
- ก. ตาแมน ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้รอบรู้ในการผลิตงานจากไม้ไผ่เป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ
- ข. ครูเผือก อดีตข้าราชการครูที่ถูกไล่ออกเพราะเมาตลอดเวลาและละทิ้งหน้าที่ราชการ
- ค. ปลัดเก่ง ปลัด อบต. ผู้ชำนาญการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดและปัญหาทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น
- ง. พระครูแสง เจ้าอาวาสวัดในหมู่บ้าน



เฉลยแบบทดสอบ

ข้อ 1	ข้อ 7	ข้อ 13	ข้อ 19	ข้อ 25
ข้อ 2	ข้อ 8	ข้อ 14	ข้อ 20	ข้อ 26
ข้อ 3	ข้อ 9	ข้อ 15	ข้อ 21	ข้อ 27
ข้อ 4	ข้อ 10	ข้อ 16	ข้อ 22	ข้อ 28
ข้อ 5	ข้อ 11	ข้อ 17	ข้อ 23	ข้อ 29
ข้อ 6	ข้อ 12	ข้อ 18	ข้อ 24	ข้อ 30





ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพ
ที่พึงประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

ที่	ข้อความถาม	r
การเตรียมการ (Preparing - P)		
1	มีการสำรวจความต้องการรับการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา	0.49
2	มีกำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศโดยการพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอน	0.56
3	มีการกำหนดรายละเอียดภาพตลอดแนวของการนิเทศเป็นการวางแผนที่ช่วยให้ผู้ นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถกำหนดบทบาทได้ชัดเจน	0.45
4	มีการทบทวนภารกิจ ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาที่ผ่านมา	0.63
5	มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา	0.50
6	มีการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ในการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	0.44
7	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ภายในสถานศึกษามีความชัดเจน ทุกคน เข้าใจและปฏิบัติได้	0.41
8	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา	0.64
การวางแผน (Planning - P)		
9	มีการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและมีแผนการติดตาม และดำเนินงานตามแผนนั้น	0.52
10	มีการวางแผนใช้เครื่องมือในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนครอบคลุมภารกิจต่างๆ	0.71
11	มีการสร้างแบบสำรวจความต้องการรับการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา	0.63
12	มีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ศึกษาความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้รับ การนิเทศ ที่มีต่อการนิเทศตามรูปแบบที่กำหนด	0.44
13	มีการสร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่างๆตามความต้องการของครู	0.67
14	มีการกำหนดใช้แบบสังเกตการสอน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการ สอนของครู	0.69
15	มีการทดลองใช้สื่อและเครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อปรับปรุงและหาคุณภาพก่อนนำไปใช้ จริง	0.58

ตาราง 45 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	r
16	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสืบค้นเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา	0.66
17	มีการใช้สื่อนิเทศได้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของผู้รับการนิเทศ	0.72
18	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศร่วมกัน	0.78
19	มีการจัดทำสื่อและเครื่องมือนิเทศโดยคำนึงถึงหลักการและความถูกต้องของสาระสำคัญในการนิเทศ	0.57
20	มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	0.65
	การปฏิบัติการ (Implementing - I)	
21	มีการปฏิบัติการนิเทศ โดยใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดในภาพตลอดแนวของการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ	0.64
22	มีการบูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดให้เหมาะสมเพื่อสื่อให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้เรื่องทีนิเทศได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	0.68
23	มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศเหมือนกัน	0.64
24	มีการกำหนดให้การจัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน เป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่เกิดจากการนิเทศ	0.59
25	มีการมอบฉันทบัตรเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จให้แก่ครูผู้รับการนิเทศ	0.47
26	มีการเชิญผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนมาร่วมในกิจกรรมเผยแพร่และชื่นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศ	0.49
27	มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการกระตือรือร้นในการพัฒนา	0.72

ตาราง 45 (ต่อ)

ที่	ข้อความคำถาม	r
การสะท้อนผล ปรับปรุง และประเมินผล (Reflecting, Improving and Evaluating - R)		
28	มีการให้ผู้รับการนิเทศ เป็นผู้ประเมินผลการนิเทศ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	0.70
29	ในการประเมินผลการนิเทศ มีทั้งการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการนิเทศทุกขั้นตอน ความพึงพอใจในการรับการนิเทศของครูผู้รับการนิเทศ และความรู้ในเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ	0.59
30	มีการใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ	0.68
31	การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา	0.51
32	การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะ ความสามารถ และด้านคุณธรรม จริยธรรม	0.62
33	ในการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	0.65
34	เครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศภายในสถานศึกษามีมาตรฐานและเป็นธรรม	0.77
35	มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	0.63
การสรุป และการรายงานผล (Concluding and Reporting - C)		
36	มีการจัดทำรายงานการนิเทศเพื่อสรุปผลการนิเทศและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	0.56
37	มีการนำผลการประเมินมาใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาครั้งต่อไป	0.47
38	มีการนำความรู้ที่ได้จากการนิเทศภายในสถานศึกษา ไปใช้ในการแก้ปัญหาค้นหาการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา	0.69
39	มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ และมีการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการศึกษา ทำให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0.78
40	การนิเทศการศึกษาเป็นไปเพื่อการแสวงหาความสามารถพิเศษของครู ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู และส่งผลต่อความรู้ความสามารถของผู้เรียน	0.47

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.78

ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสำรวจสภาพปัจจุบัน ในการใช้
กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียน

ที่	ข้อคำถาม	r
	วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)	
1	ครูทุกคนในสถานศึกษามีอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน	0.65
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเหนี่ยวนำให้ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.55
3	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน	0.42
4	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีมุมมองทิศทางการนำไปสู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน	0.34
5	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สู่ภาพความสำเร็จร่วมกัน	0.36
6	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน	0.48
	ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)	
7	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	0.52
8	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	0.69
9	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	0.74
10	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีแนวปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	0.66
11	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการประเมินผลร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	0.54
12	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	0.43
13	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	0.52
14	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษารับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดเป็น ประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา	0.58
	ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)	
15	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือ ทำงานอย่างตระหนักรู้	0.47
16	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน	0.53
17	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน	0.68

ตาราง 46 (ต่อ)

ที่	ข้อความถาม	r
18	ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน	0.70
	การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)	
19	มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิกด้วยบริบทของการทำงานเป็นทีม	0.75
20	มีการเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สะท้อนผลการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย	0.76
21	มีการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน ให้เป็นครูที่สมบูรณ์	0.44
22	มีการเรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง เพื่อเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์	0.56
23	มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน	0.43
24	มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นความสุขของทีม เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ	0.64
	ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)	
25	มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะเป็น “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย”	0.57
26	ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพและให้ความรู้สึกปลอดภัย	0.80
27	ปลอดการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน	0.78
28	มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม	0.69
29	มีการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	0.82
30	ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานของครู	0.78

ตาราง (ต่อ)

ที่	ข้อความถาม	r
31	มีการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต	0.67
32	มีความศรัทธาร่วมกัน อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึด หลักพรหมวิหาร 4	0.49
33	เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเอง และวิถีชีวิตชุมชนอื่นเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง	0.55
	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)	
34	ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการโดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	0.66
35	เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน	0.57
36	มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง	0.76
37	มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	0.80
38	มีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC	0.74
39	เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน	0.50
40	เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ จัดการเงื่อนไขความแตกแยกและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	0.73

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

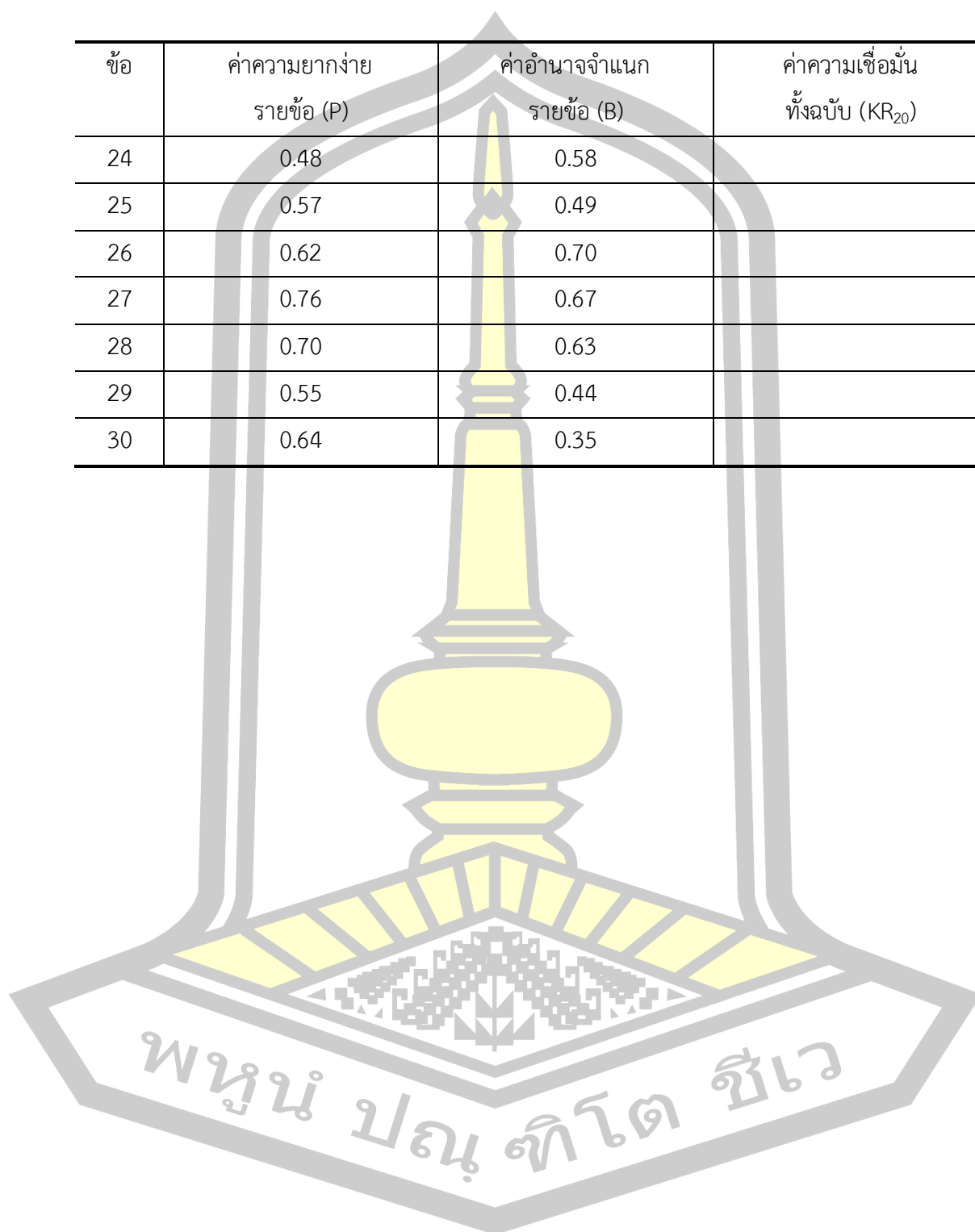
พจน ปรณ จิตโต ชีเว

ตาราง 47 ค่าความยากง่ายรายข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (KR_{20}) ของแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อ	ค่าความยากง่าย รายข้อ (P)	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ (B)	ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ (KR_{20})
1	0.56	.035	0.82
2	0.45	0.44	
3	0.65	0.63	
4	0.70	0.78	
5	0.66	0.69	
6	0.54	0.70	
7	0.63	0.48	
8	0.45	0.47	
9	0.51	0.60	
10	0.58	0.66	
11	0.61	0.47	
12	0.47	0.53	
13	0.46	0.68	
14	0.44	0.55	
15	0.65	0.63	
16	0.49	0.72	
17	0.59	0.74	
18	0.48	0.73	
19	0.53	0.70	
20	0.58	0.65	
21	0.60	0.44	
22	0.53	0.43	
23	0.55	0.61	

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	ค่าความยากง่าย รายข้อ (P)	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ (B)	ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ (KR_{20})
24	0.48	0.58	
25	0.57	0.49	
26	0.62	0.70	
27	0.76	0.67	
28	0.70	0.63	
29	0.55	0.44	
30	0.64	0.35	

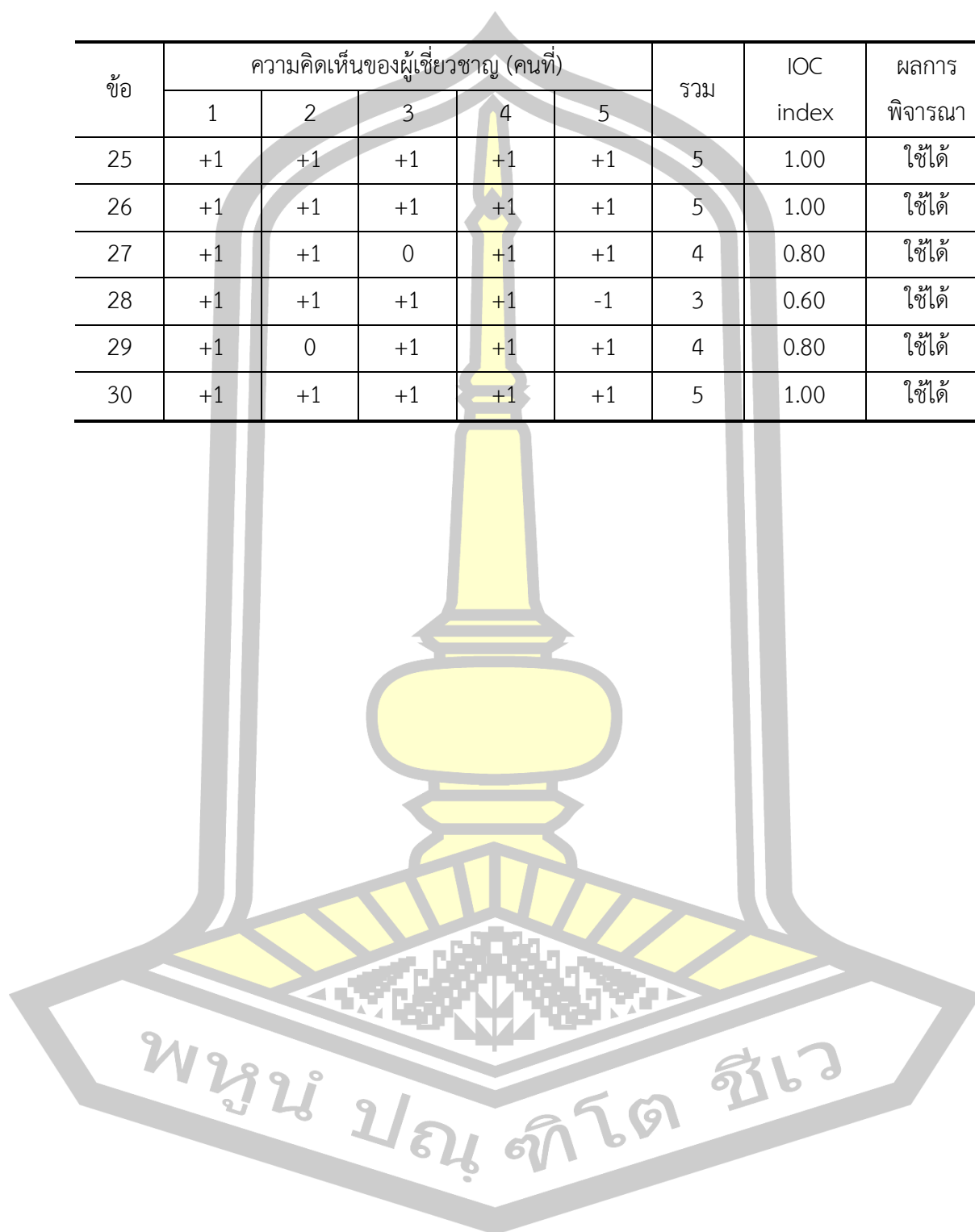


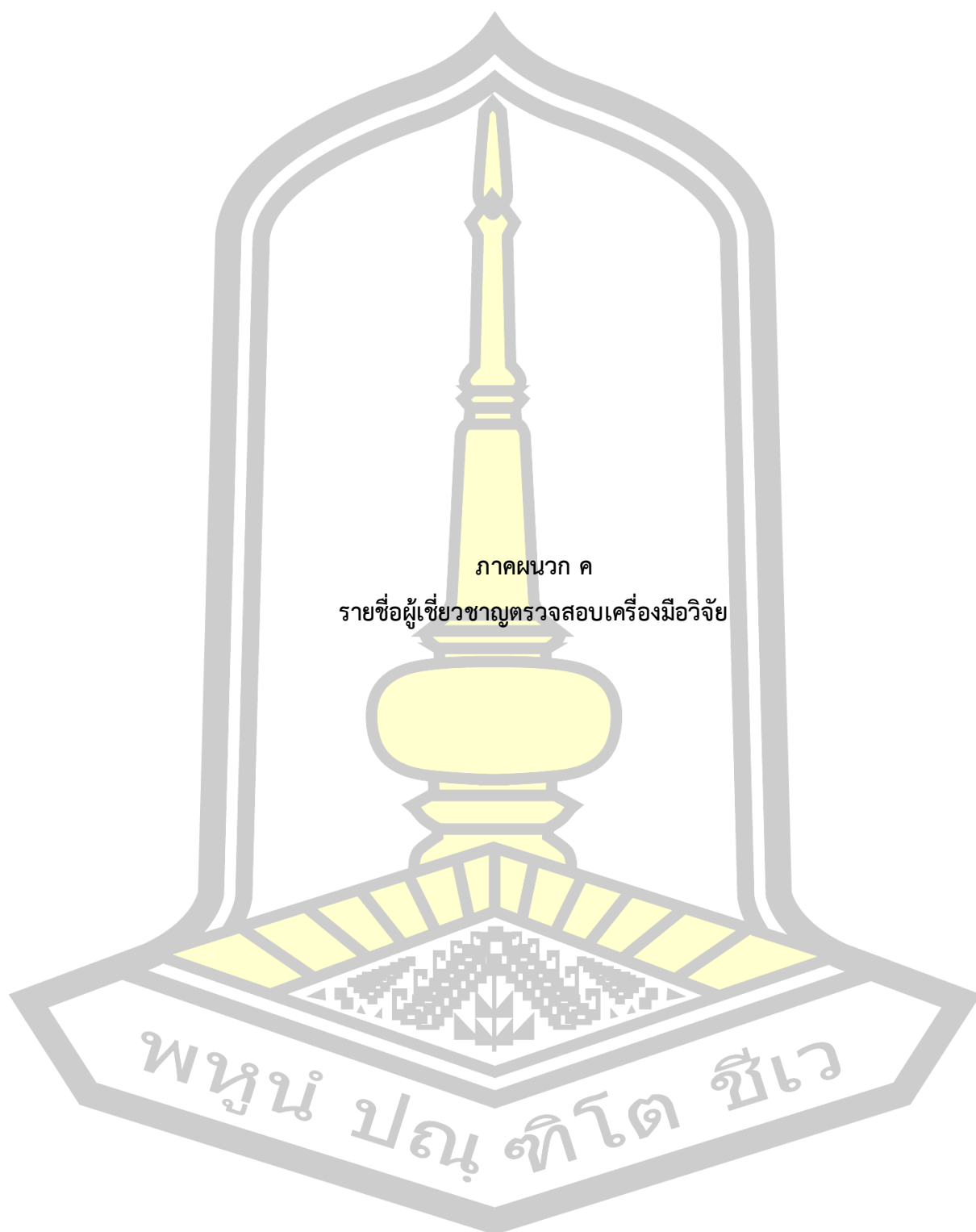
ตาราง 48 ดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้
กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC index	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
1	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
15	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC index	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
29	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

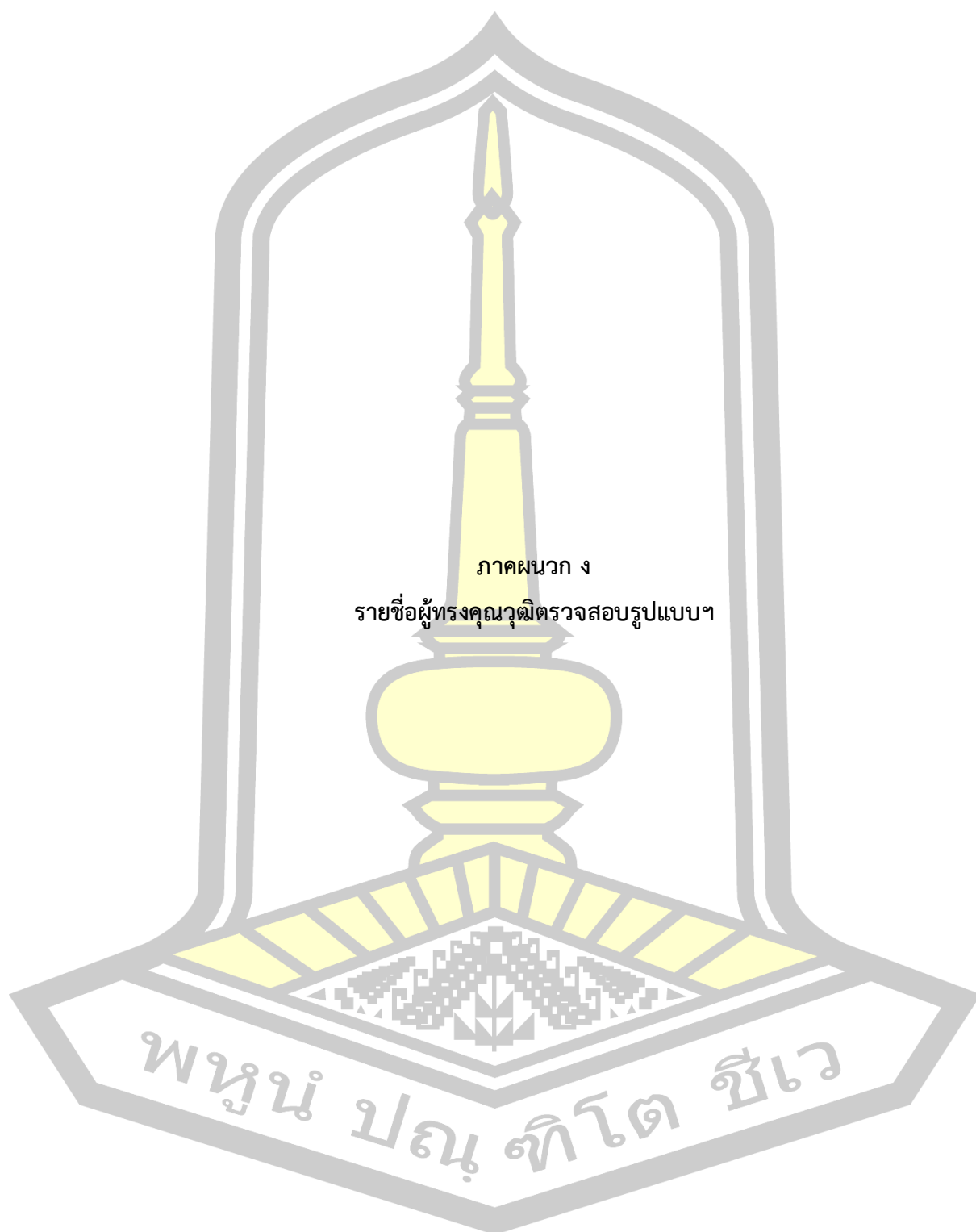




รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ดร.ปรีดา ลำมะนาอดีตผู้อำนวยการ เขียวชาญ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย ทรงคุณวุฒิ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ดร.อนงค์ พิซสิงห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์รัชชบุรี ร้อยเอ็ด
4. ดร.สัมภาษณ์ คำผุย อาจารย์พิเศษ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม /วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
5. ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.ขอนแก่น เขต 3 ประธานสมาพันธ์ศึกษานิเทศก์ แห่งประเทศไทย
6. ดร.โนทัย อุดมบุญญานุภาพ อาจารย์พิเศษ และอาจารย์ผู้ควบคุมหลักสูตรดุขภูมิจิต วิทยาลัยพิชญบัณฑิต อุดรธานี/ศึกษานิเทศก์เขียวชาญ
7. ดร.สมหวัง พันธะลี ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ศึกษานิเทศก์เขียวชาญ

พหุคูณ ปณ จีโตะ ชีเว



ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบฯ

พูน ปณ จิต ชีวะ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบฯ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมบัติ อาจารย์ และผู้บริหารวิทยาลัยพิษณุบัณฑิตอุดรธานี
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมประสงค์ เสนารัตน์ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ และผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ และเผยแพร่ นวัตกรรมทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
6. ดร.โณทัย อุดมบุญญานุภาพ อาจารย์พิเศษ และอาจารย์ผู้ควบคุมหลักสูตรดุขภูบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุบัณฑิต อุดรธานี/ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
7. ดร.สมหวัง พันธะลี ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
8. ดร.นิคม ชมพูลอง อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
9. ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.ขอนแก่น เขต 3 ประธานสมาพันธ์ศึกษานิเทศก์ แห่งประเทศไทย





ภาคผนวก จ

ตัวอย่างคู่มือการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

พูน ปณ จิต ชีวะ

คู่มือการใช้รูปแบบ



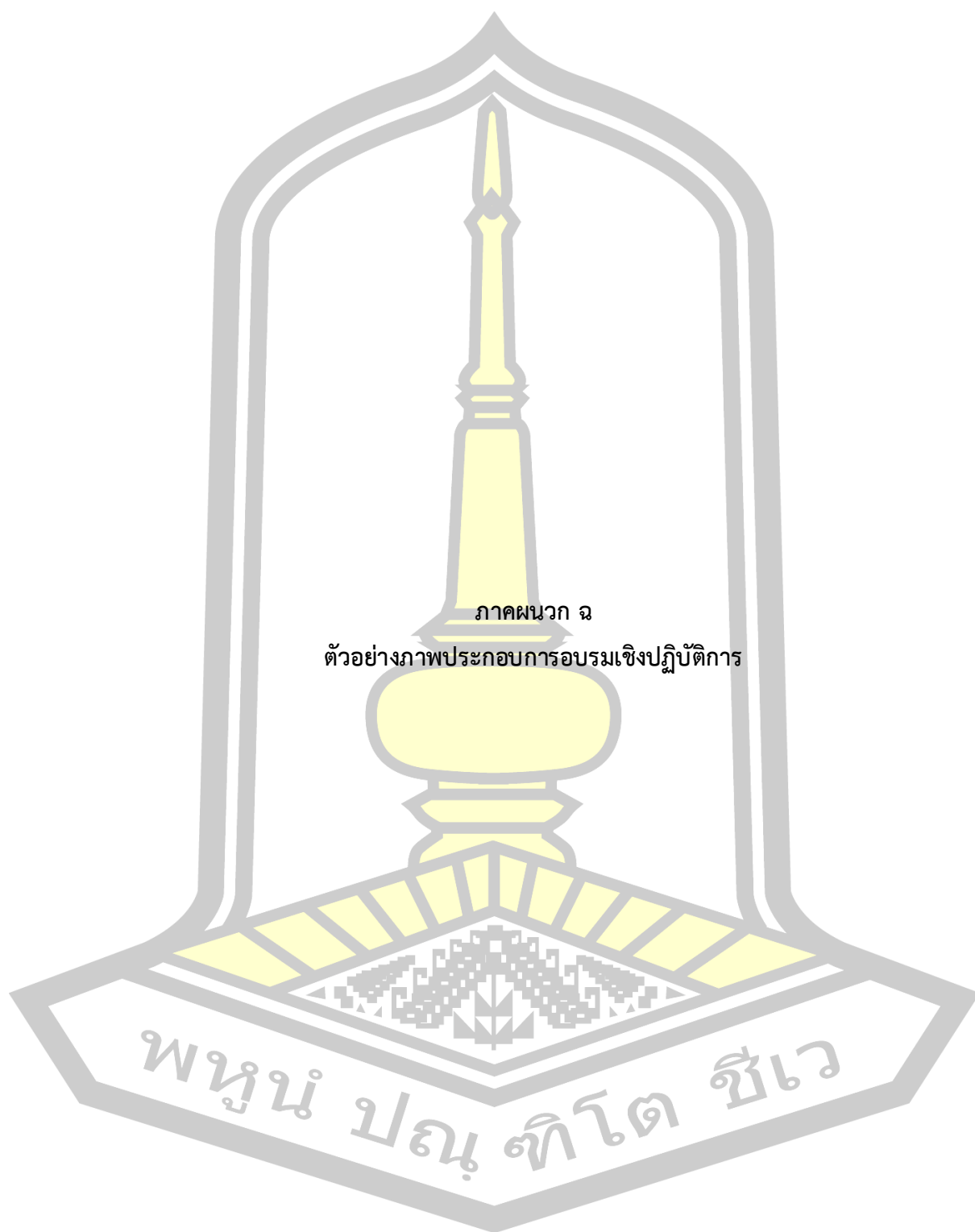
การนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา



นายอริศ ไชยศิริรินทร์

นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างภาพประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ

พูน ปณ ภิโต ชีเว

การอบรมปฏิบัติการให้ความรู้ในเรื่องกระบวนการนิเทศภายใน และกระบวนการทำงานของ PLC

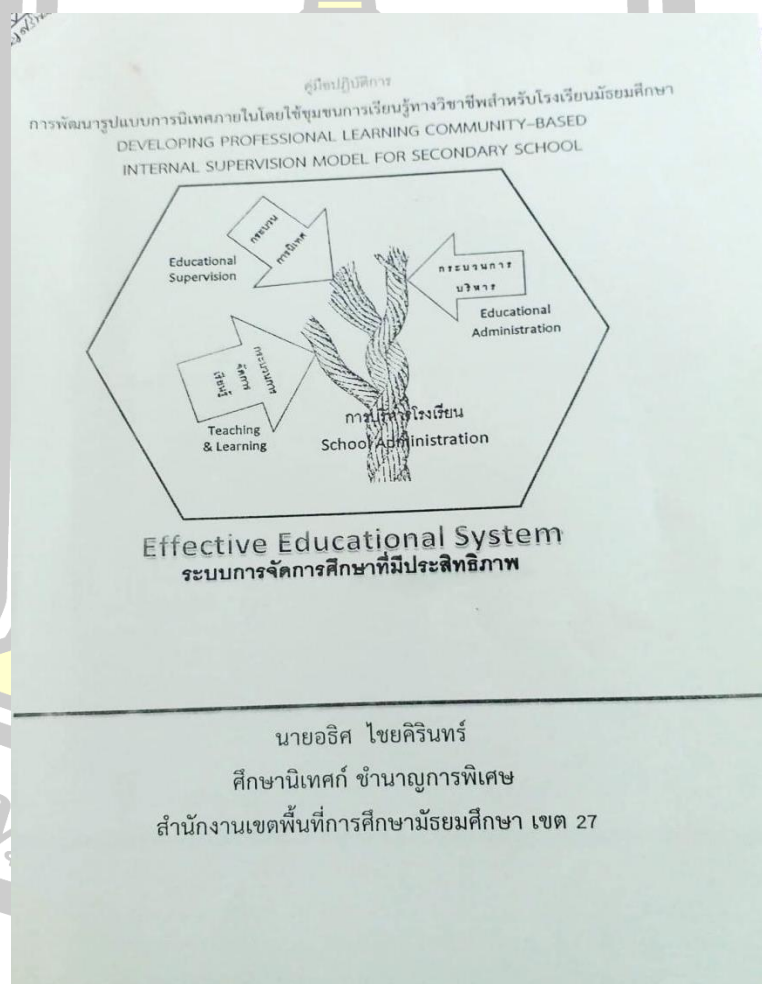
แก่กลุ่มตัวอย่าง จาก 4 โรงเรียน จำนวน 40 คน

วันที่ 23 มิถุนายน 2561 ณ โรงแรมธนิยตร กรีนปาร์ค จังหวัดร้อยเอ็ด





พูน ปณ ทิโต ชเว



การอบรมปฏิบัติการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในโรงเรียน
ที่ขับเคลื่อนโดยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

30 พฤษภาคม 2561

ณ โรงแรมเพชรรัชต์ การ์เดน จังหวัดร้อยเอ็ด





ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายอิศ ไชยครินทร์
วันเกิด	วันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2504
สถานที่เกิด	อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 308 หมู่ที่ 3 บ้านหนองแก ตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ถนนเทวาภิบาล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2522 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2526 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตมหาสารคาม พ.ศ. 2555 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2562 ปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภัโต ชีเว