



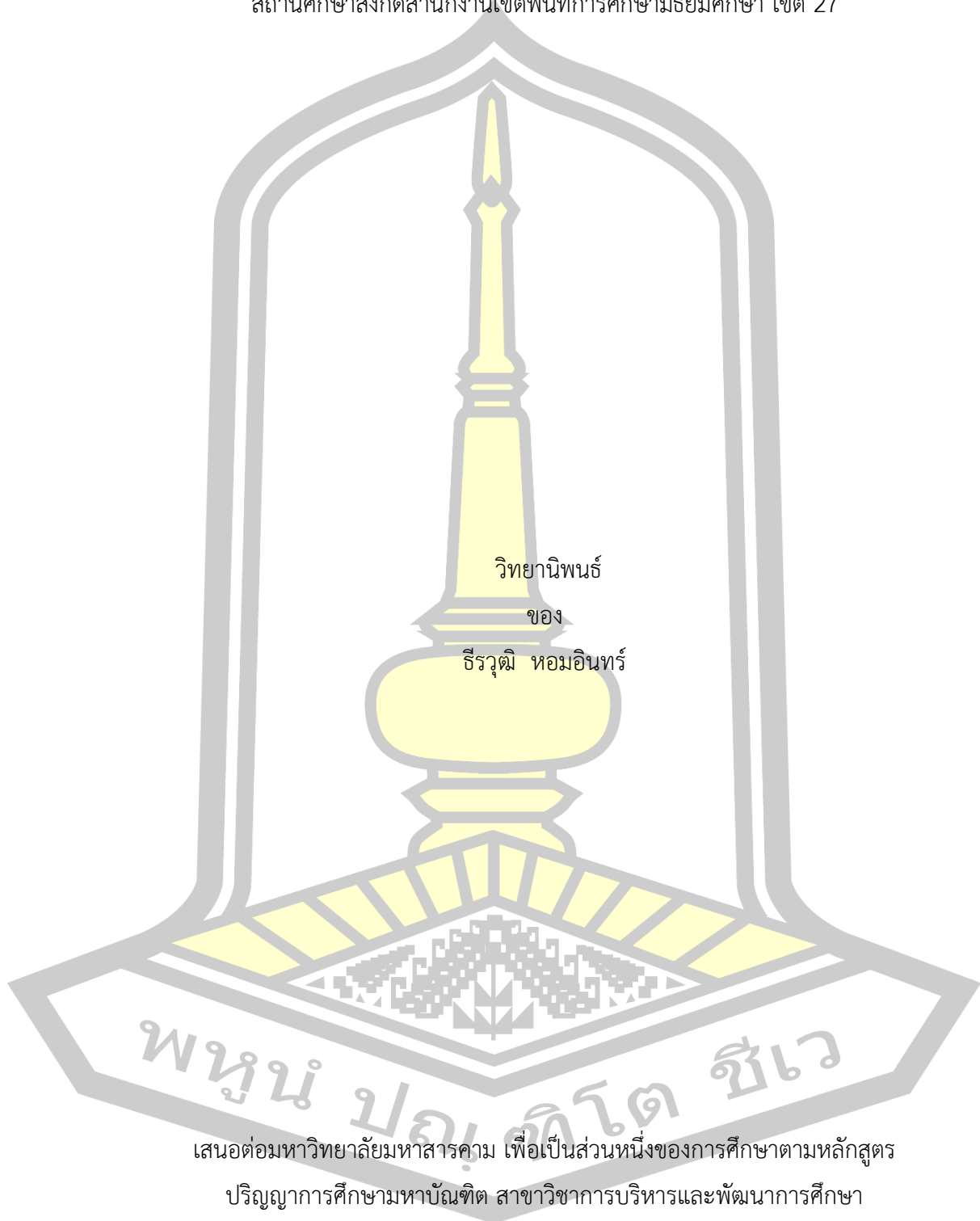
การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

วิทยานิพนธ์
ของ
ธีรวุฒิ หอมอินทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

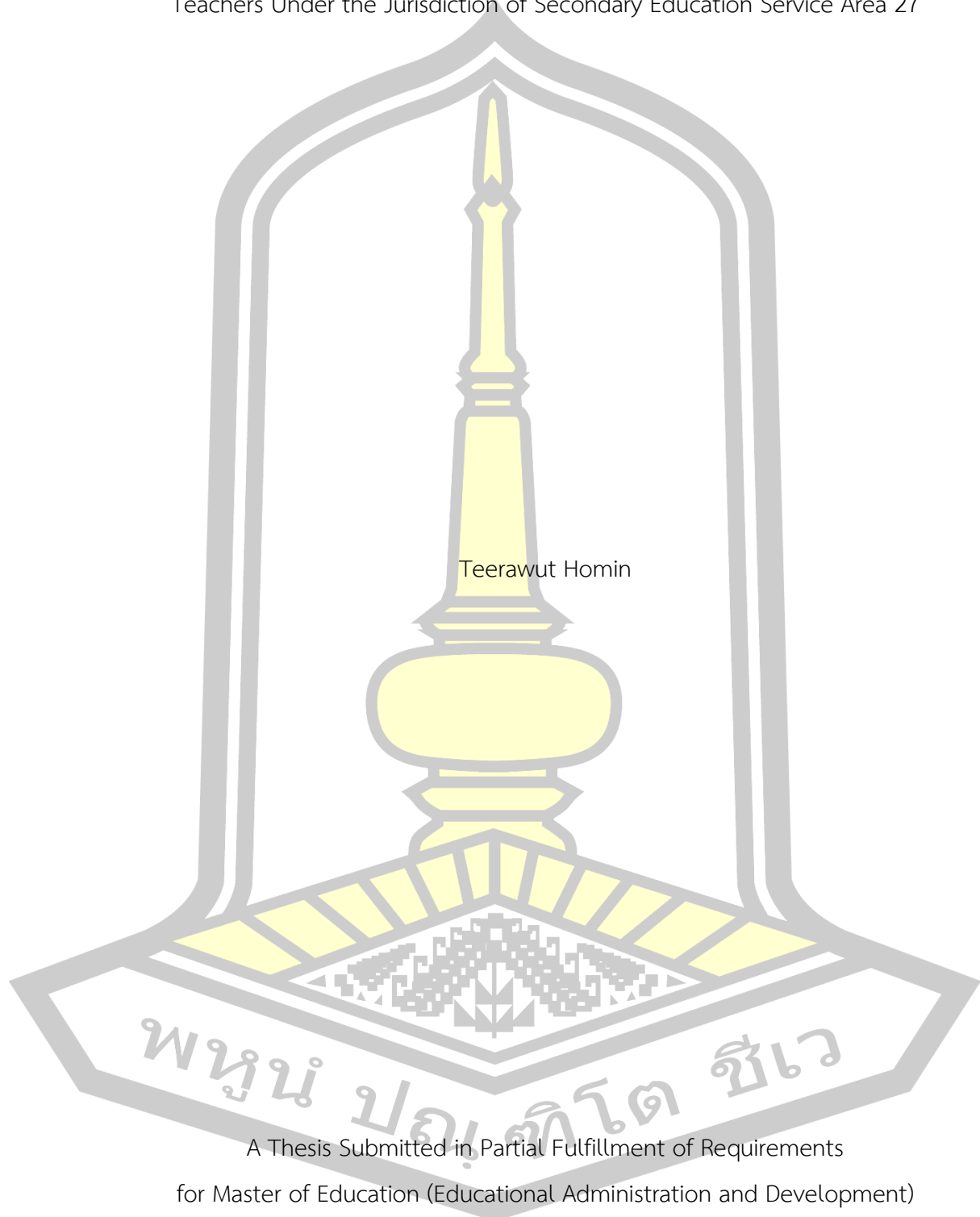


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Professional Learning Community Supervision Guideline for
Teachers Under the Jurisdiction of Secondary Education Service Area 27



Teerawut Homin

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

February 2020

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายธีรวุฒิ หอมอินทร์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. รัชชัย จิตรนันท์)

กรรมการ

(ผศ. ดร. ญาณภัทร สีหะมงคล)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27		
ผู้วิจัย	ธีรภูมิ หอมอินทร์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนันท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 324 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 3 พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยอาศัยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความจำเป็น PNI (Modified)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการวางแผน 2) การสังเกตการสอน 3) การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมระดับ มากที่สุด โดยสรุปประเด็นได้ว่า การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีการวางแผน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

คำสำคัญ : การนิเทศภายใน, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



TITLE	The Development of Professional Learning Community Supervision Guideline for Teachers Under the Jurisdiction of Secondary Education Service Area 27		
AUTHOR	Teerawut Homin		
ADVISORS	Assistant Professor Thatchai Chittranun , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2020

ABSTRACT

The research is intended to 1) study the elements and indicators of professional learning community supervision guideline for teachers under the jurisdiction of secondary education service area 27, 2) study the present condition, preferred conditions of professional learning community supervision for teachers under the jurisdiction of secondary education service area 27, 3) develop a professional learning community supervision guideline for teachers under the jurisdiction of secondary education service area 27, The operations consisted of three stages. Phase 1 Study of elements and indicators of supervision, analysis, synthesis and composition metrics for supervision from related documents and research. Verification received from Five experts. Phase 2 Study of the current condition and desirable conditions of professional learning community supervision for teachers under the jurisdiction of secondary education service area 27. Sample was included school administrators 15 people and teachers 324 that obtain from Stratified Random Sampling by questionnaires with 5 degree of scale. Phase 3 was to develop a professional learning community supervision guideline for teachers under the jurisdiction of secondary education service area 27. Verification was confirmed by five experts. The researcher has been used percentage mean standard deviation and PNI (Modified) for statistics.

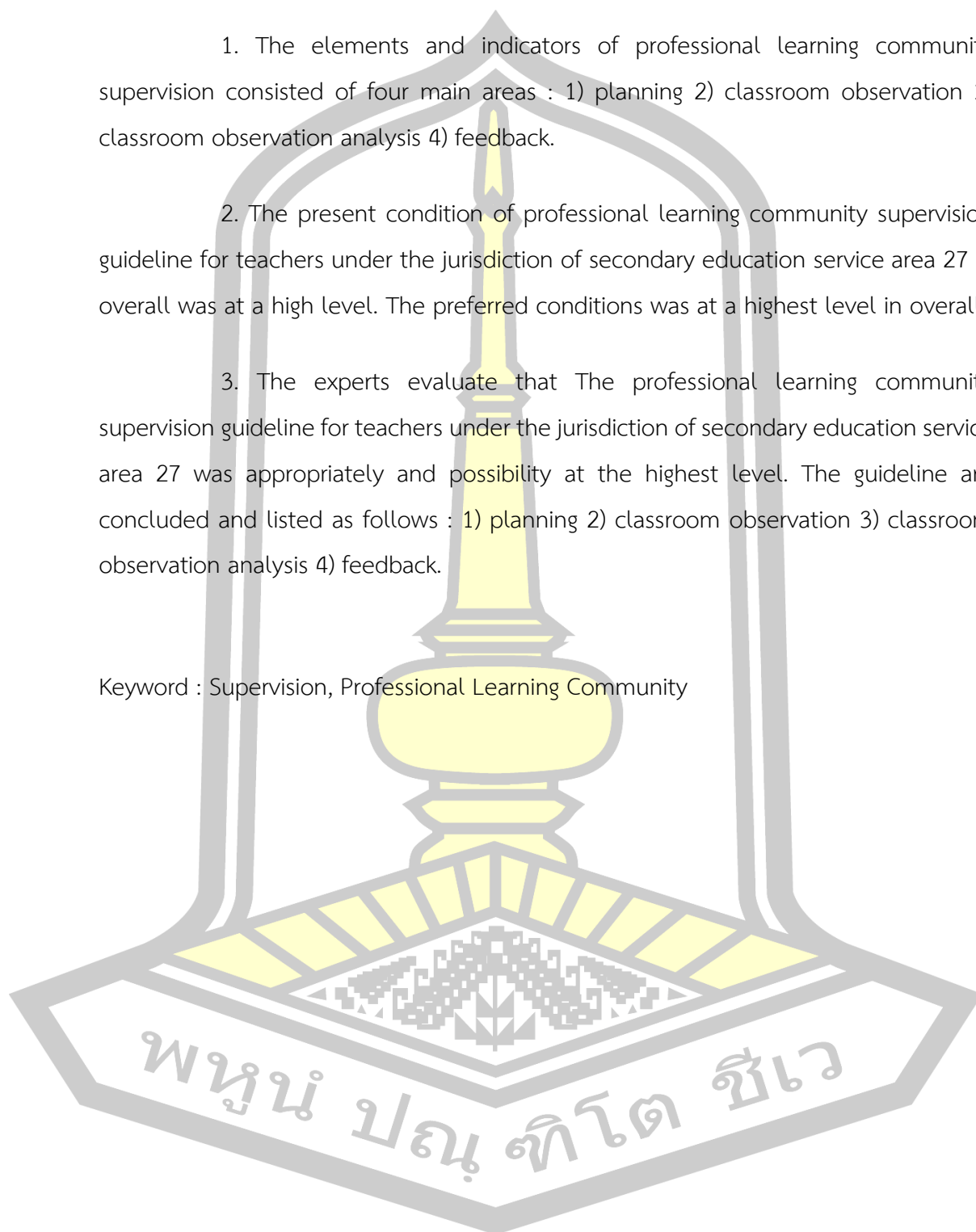
The research found that :

1. The elements and indicators of professional learning community supervision consisted of four main areas : 1) planning 2) classroom observation 3) classroom observation analysis 4) feedback.

2. The present condition of professional learning community supervision guideline for teachers under the jurisdiction of secondary education service area 27 in overall was at a high level. The preferred conditions was at a highest level in overall.

3. The experts evaluate that The professional learning community supervision guideline for teachers under the jurisdiction of secondary education service area 27 was appropriately and possibility at the highest level. The guideline are concluded and listed as follows : 1) planning 2) classroom observation 3) classroom observation analysis 4) feedback.

Keyword : Supervision, Professional Learning Community



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เกิดขึ้นและสำเร็จลุล่วงไปได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งสละเวลาให้คำแนะนำในสิ่งที่ประโยชน์ แก่ไขข้อบกพร่องอย่างละเอียด และอดทนยิ่งต่อความล่าช้าในการส่งงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาร ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาแสดงความเห็นและให้คำแนะนำอันมีค่ายิ่งในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย และพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนสำเร็จลุล่วง

ขอบพระคุณ ผู้บริหาร และข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่กรุณาให้ข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

และสิ่งสำคัญ ขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สมาชิก พ.28 และบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้สร้างประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ประโยชน์อันใดที่เกิดจากการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นผลมาจากความกรุณาของท่านดังกล่าวข้างต้น

ธีรวุฒิ หอมอินทร์

พูน ปรณ จิตโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน.....	22
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
งานวิจัยในประเทศ.....	57
งานวิจัยต่างประเทศ.....	62

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน	68
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27	71
ระยะที่ 3 สร้างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	126
ความมุ่งหมายของการวิจัย	126
สรุปผล	127
อภิปรายผล	131
ข้อเสนอแนะ	135
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	144
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	145
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	147
ภาคผนวก ค คู่มือแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27	169
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	185
ประวัติผู้เขียน	196

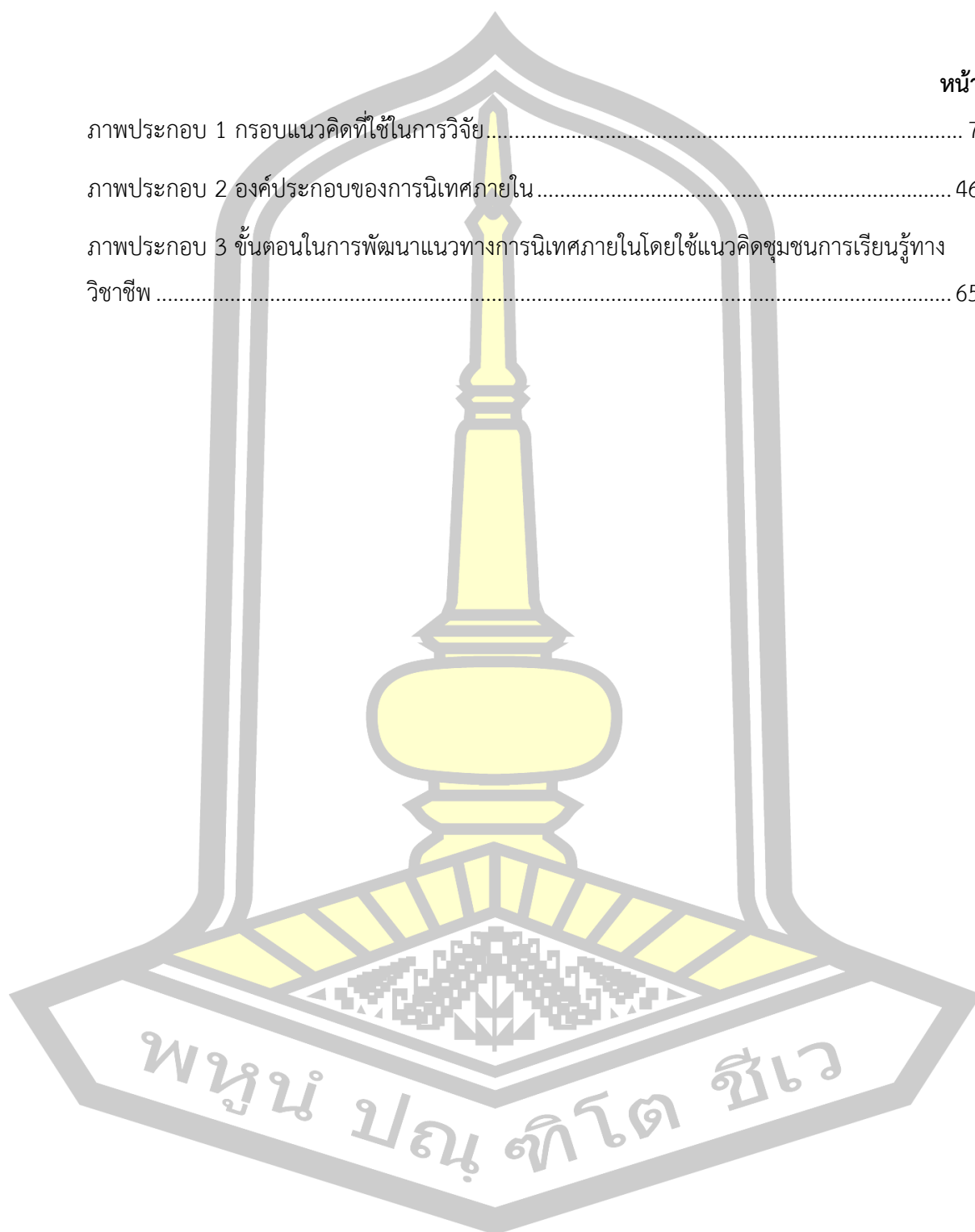
สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 องค์ประกอบการนิเทศภายใน.....	44
ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบย่อยของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	53
ตาราง 3 แสดงจำนวนนักเรียน จำนวนผู้บริหาร และจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัด สพม. 27.....	55
ตาราง 4 แผนการดำเนินการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	66
ตาราง 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	72
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	86
ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	87
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวม.....	88
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวางแผน.....	89
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการสังเกตการสอน	91
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน	93

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ.....	95
ตาราง 13 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	97
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม.....	98
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการวางแผน	99
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการสังเกตการสอน	101
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการวิเคราะห์ผล การสังเกตการสอน	103
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการให้ข้อมูล ย้อนกลับ	104
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	118

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของการนิเทศภายใน.....	46
ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	65



บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษามีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศคือคุณภาพของคน และการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคน ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาคนในประเทศให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนตลอดชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม ย่อมเป็นรากฐานของการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศในทุกด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภา, 2545) ในทางปฏิบัติแล้ว สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการหลักในการจัดการเรียนการสอน ถ้าหากจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพดีแล้ว ประชาชนส่วนใหญ่ย่อมมีปะสิทธิภาพ มีความรู้ มีปัญญาพึ่งตนเองได้ การจัดการเรียนการสอนนั้น สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้คิดได้ ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47 จึงได้มีบทบัญญัติว่า “ให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญคือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) โดยในทางปฏิบัตินั้น ภายในสถานศึกษาบุคลากรภายในสถานศึกษาได้มีการแบ่งภารกิจงานอย่างชัดเจนเป็นสองสายงาน คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน เพื่อรับผิดชอบภารกิจด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการเรียนรู้ โดยที่มิได้มีการแต่งตั้งบุคลากรเป็นสายงานนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างจำเพาะเจาะจงอย่างสองสายงานแรก ดังนั้นกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลภายในสถานศึกษาจึงต้องเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการขึ้นร่วมกันของผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่าการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน เป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศจะช่วยให้คำแนะนำแก่ครู และผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้นการนิเทศภายในจะช่วยให้เกิดความงอกงามด้านวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครูช่วยในการคัดเลือกและปรับปรุง วัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยในการคัดเลือกอุปกรณ์การสอนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีสอนและ ช่วยในการประเมินผลการเรียนการสอน (กันยา เจริญถ้อย, 2553) การนิเทศภายในถือเป็น กระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถสำหรับการสอน โดยใช้ ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและ นวัตกรรมการสอนต่าง ๆ การนิเทศจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา เพราะเป็นความร่วมมือของบุคลากรอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาให้สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการให้กำลังใจสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้แสดง ศักยภาพของตนเองในการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่คุณภาพที่สูงขึ้นของผู้เรียน (คมกริช มาตย์วิเศษ, 2553) ดังนั้น ผู้บริหารและครูจึงต้องทราบภารกิจหลัก และมีความตระหนักในสภาพปัญหาที่กำลัง เผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลัก กระบวนการ เทคนิควิธี และกิจกรรมการนิเทศเป็นอย่างดี (ขาริ มณีสรี, 2542)

สภาพปัจจุบันพบว่า แม้โรงเรียนจะมีการจัดทำโครงการนิเทศภายในบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการ ของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับขอบข่าย ภารกิจการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ แต่ยังไม่สามารถดำเนินการและสร้างระบบการนิเทศภายในที่มี ประสิทธิภาพ เนื่องจากมีอุปสรรคและข้อจำกัดบางประการของโรงเรียน เช่น ความรู้ความสามารถ ของผู้นิเทศงานวิชาการในการวางแผนการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรใน โรงเรียน หรือขาดเทคนิค ขั้นตอน วิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทของโรงเรียน และครูส่วนใหญ่จะมีการรับรู้ในด้านลบ ในลักษณะว่าการนิเทศเป็นการออกคำสั่งให้ปฏิบัติและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมาคือ ครูมักจะต่อต้านหรือพยายามหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วม ในโครงการนิเทศต่าง ๆ ที่ถูกจัดขึ้น ดังนั้นกระบวนการนิเทศภายในจึงไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับผลการติดตามและประเมินผลการใช้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ของครู โดยสถานศึกษาจะต้องมีวิธีการนิเทศภายในที่ถูกต้องเหมาะสมในการ ช่วยเหลือแนะนำให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการจัดการที่ดีจะเป็น กุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้ควรเน้นการใช้โรงเรียนเป็นฐานใน การพัฒนา (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 รับผิดชอบดูแลสถานศึกษา จำนวน 60 โรงเรียน เป็นหน่วยงานกำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานให้ครูในสังกัดสามารถปฏิบัติ

หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการดำเนินการจัดการศึกษาในปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า นักเรียนในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน โดยหลายโรงเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ และบางโรงเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา ส่งผลต่อความเชื่อมั่นด้านคุณภาพและมาตรฐานโดยรวมของเขตพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27, 2553) หากมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ซึ่งเป็นเวทีของครูที่เป็นนักปฏิบัติมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติ นำผลของการปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันโดยมีเป้าหมายให้นักเรียนได้เรียนรู้มีการพัฒนาด้านสติปัญญาที่ซับซ้อน ด้วยการทำงานเป็นทีมและเรียนเป็นทีม เน้นการเรียนรู้ของครูแบบที่เรียนจากการปฏิบัติงานโดยตรง (วิจารณ์ พานิช, 2555) เกิดเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนหรือพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและรวมมือรวมพลังกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู (Mitchell and Sackney, 2001 ; Toole and Louis, 2002) ได้อย่างเป็นรูปธรรม ครูจะมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มากขึ้น การพูดคุยปรึกษาดังกล่าวจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในการร่วมมือกันเป็นหมู่คณะ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสามารถคลายความกดดันที่ครูผู้สอนมีต่อการนิเทศภายในได้

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และพัฒนาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นรูปธรรม มีความเป็นไปได้ ส่งเสริมบรรยากาศในการร่วมมือกันเป็นหมู่คณะในสถานศึกษา เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งในการดำเนินการนิเทศภายในและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับใด

3. แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เหมาะสมสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และการได้มาซึ่งแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและครูในการกำกับติดตามการทำงานและพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยออกตามระยะการดำเนินการวิจัย ดังนี้
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สังเคราะห์คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดของ DuFour and Eaker (1998), Scrilbner and others (1999), Hipp and Huffman (2003), DuFour and others (2010), Kenoyer (2012), วิจารย์ พานิช (2555), ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553), เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) และอนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559) ได้เป็นคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน

2) การร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันปฏิบัติงาน 3) การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ 5) ภาวะผู้นำและการสนับสนุน

สังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวคิดของ Glattorn (1984), Harris (1985), Allen (1982), Acheson and Gall (2003), Copeland and Boyan (1978), ชารี มณีศรี (2542), คณะกรรมการการระดมศึกษาแห่งชาติ (2550), สัจด์ อุทรานันท์ (2548) และวัชรากล่ำเรียนดี (2556) ผลจากการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4 ด้าน คือ การวางแผน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบไปด้วยนักวิชาการ 1 ท่าน ศิษยานุศิษย์ 1 ท่าน ผู้บริหาร 1 ท่าน และครูผู้สอน 2 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี
2. จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา
3. มีประสบการณ์ด้านการนิเทศและมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพ

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัด สพม. 27

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัด สพม. 27 ตามองค์ประกอบหลักของการนิเทศภายในที่ได้จากระยะที่ 1 ทั้ง 4 ด้าน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 154 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,693 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 60 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 324 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน ได้มาโดยการเปิดตาราง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ระยะที่ 3 พัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาสร้างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

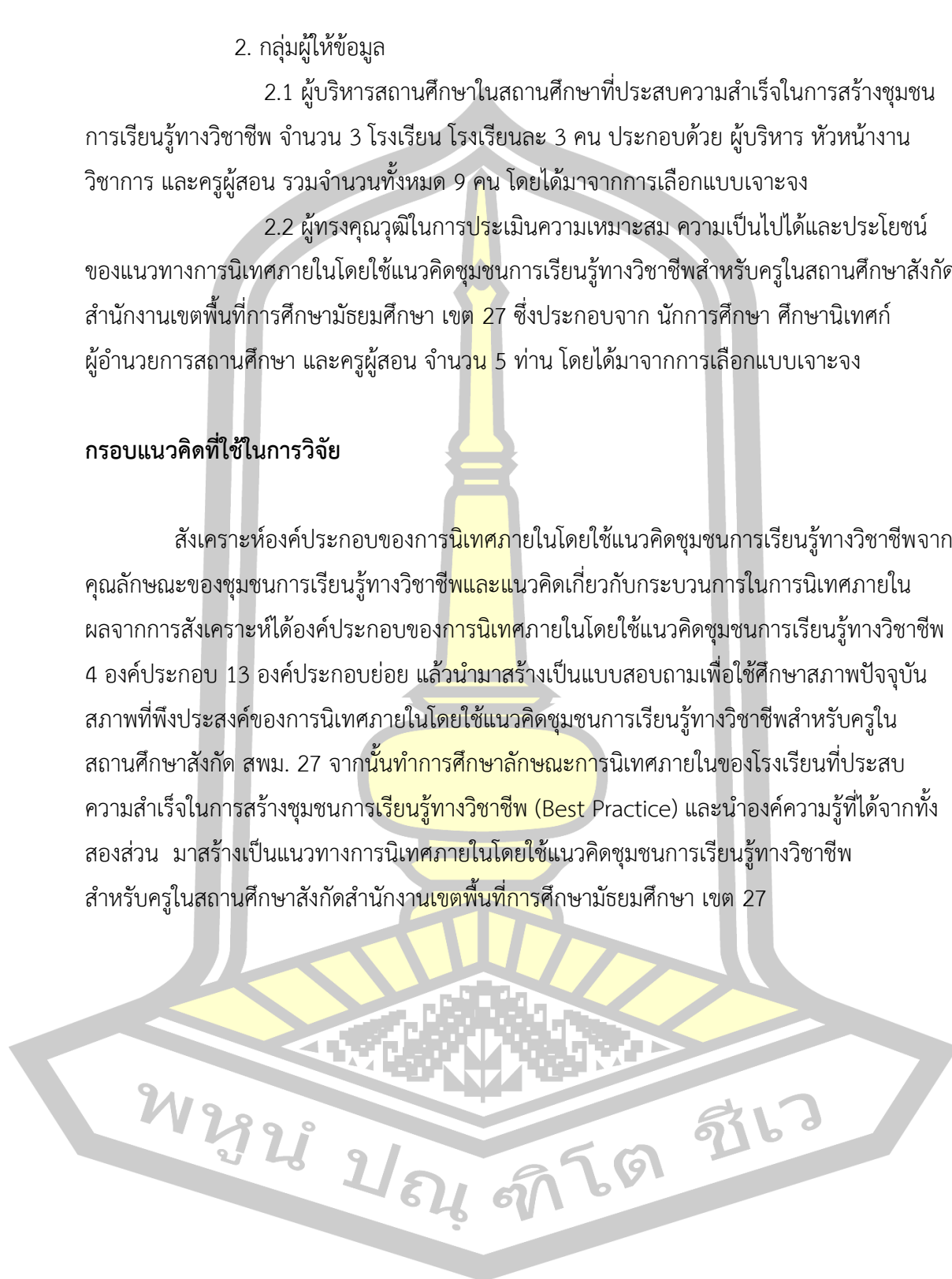
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน รวมจำนวนทั้งหมด 9 คน โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งประกอบจาก นักการศึกษา ศักขานิเทศก์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 5 ท่าน โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการนิเทศภายใน ผลจากการสังเคราะห์ที่ได้อีกประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4 องค์ประกอบ 13 องค์ประกอบย่อย แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัด สพม. 27 จากนั้นทำการศึกษาลักษณะการนิเทศภายในของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Best Practice) และนำองค์ความรู้ที่ได้จากทั้งสองส่วน มาสร้างเป็นแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27



คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน
2. การร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันปฏิบัติงาน
3. การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
5. ภาวะผู้นำและการสนับสนุน

องค์ประกอบของการนิเทศภายใน 4 ด้าน

1. การวางแผน (4 องค์ประกอบย่อย)
2. การสังเกตการสอน (3 องค์ประกอบย่อย)
3. การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน (3 องค์ประกอบย่อย)
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (3 องค์ประกอบย่อย)

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัด สพม. 27

ลักษณะการนิเทศภายในของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Best Practice)

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานร่วมกันในฐานะผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ เพื่อหาทางพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะเป็นผลดีต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป มีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือ

1.1 การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์และสิ่งที่จะต้องกระทำ เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในประสบผลสำเร็จ

1.2 การสังเกตการสอน หมายถึง การจัดให้ครูคนหนึ่งที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนมาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูอีกคนหนึ่งขณะทำการสอน

1.3 การวิเคราะห์การสังเกตการสอน หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน มาตีความเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นที่ทำการสังเกตการสอน

1.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การประเมินและให้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ ผลการสังเกตการสอนแก่ครูผู้สอน

2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างความเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มีร่วมกันทำงานในลักษณะสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม มีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ

2.1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง มีความตระหนักร่วมกัน ในภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 การร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันปฏิบัติงาน หมายถึง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยใช้องค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือสนับสนุน

2.3 การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง มีเป้าหมายสูงสุดร่วมกันในการ ปฏิบัติงานคือเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาและทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

2.4 การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2.5 ภาวะผู้นำและการสนับสนุน หมายถึง ความสามารถในการนำองค์กร และการเหนี่ยวนำศักยภาพของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดวิสัยทัศน์ และตระหนักถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

3. การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ บุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานร่วมกันในฐานะผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ โดยใช้แนวคิดเรื่องชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้เป็นข้อกำหนดในการดำเนินการ

4. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การสร้างแนวทางในการนิเทศภายใน ด้วยการนำแนวคิดเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้เป็น ข้อกำหนดในการดำเนินการนิเทศภายใน โดยผ่านกระบวนการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ การศึกษา สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียนในเขตพื้นที่ การศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เพื่อให้ได้แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยได้ศึกษาเรียบเรียง จัดลำดับเนื้อหา และนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
2. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

“ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า “Professional Learning Community” ตัวย่อ คือ “PLC” โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

DuFour and others (2010) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Padwad and Dixit (2008) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นำไปสู่การเจริญเติบโตหรือเกิดพัฒนาการของบุคคลและเกิดความเป็นมืออาชีพขึ้น

McLaughlin and Talbert (2006) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ และการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน

Bulkley and Hick (2005) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน

Toole and Louis (2002) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

King and Newmann (2001) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นลักษณะของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน (Collective Enterprise) โดยมีเป้าหมายของการปฏิบัติงาน คือ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่เป้าหมายคือการเรียนรู้ของนักเรียน

Bryk, Camburn and Louis (1999) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมายถึง ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนภายในโรงเรียนที่มีการพูดคุยกันเป็นประจำ ภายใต้การปฏิบัติงานที่มีบรรทัดฐานร่วมกันในการมุ่งสู่การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน และการเรียนรู้ของนักเรียน

ประเวศ วะสี (2556) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู หมายถึง การรวมตัวกันของครู เพื่อร่วมกันจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายร่วมกันในทางที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และเกิดผลดีต่อตัวครูเองให้มีความสามารถ มีความสุข และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพยิ่งขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ นั่นคือการ “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง”

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจกันของครูผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นวิถีชีวิตในโรงเรียน

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2554) กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านบทเรียนที่ช่วยให้ครูรู้และเข้าใจศักยภาพของตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นกระบวนการเกิดในห้องเรียนคุณภาพ อันประกอบด้วย การมีแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การใช้สื่อ ICT การใช้วินัยเชิงบวก การวัดและประเมินผลรอบด้าน ภายใต้กระบวนการสอนแนะ และกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง จากคำนิยามข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู” หมายถึง กระบวนการสร้างความเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันทำงาน ในลักษณะสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

2. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะประกอบไปด้วย กลุ่มของนักการศึกษา กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครูผู้สอน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งหมายถึงนักเรียนและอาจารย์รวมไปถึงกลุ่มผู้ปกครอง โดยสมาชิกเหล่านี้จะมีหน้าที่ร่วมกันวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน และตรวจสอบผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลไปจนกระทั่งผลที่เกิดขึ้นโดยรวม เพื่อปรับปรุงความเป็นวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ส่วน Hord, Roussin and Sommers (2010) ได้อธิบายเกี่ยวกับสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถจัดเป็นโครงสร้างหลัก 2 ส่วน

1. สมาชิกส่วนที่เป็นครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มของครูผู้สอนในแต่ละระดับ
2. สมาชิกส่วนที่เป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะในด้านหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

จากการศึกษาพบว่า ไม่มีการระบุจำนวนในเชิงปริมาณว่าสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีจำนวนเท่าไร มากที่สุดหรือน้อยที่สุดนั้นก็น้อยเพียงใด จึงสรุปได้ว่าสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นคือกลุ่มของบุคคลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มาร่วมตัวกันเพื่อร่วมกันวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลไปจนกระทั่งผลที่เกิดขึ้นโดยรวม เพื่อปรับปรุงความเป็นวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งประกอบไปด้วยบุคคล 3 กลุ่ม คือ ครูผู้สอน นักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการกระทำที่แสดงถึงการแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนของครู แต่มุ่งให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ความจริงใจของสมาชิก ความต่อเนื่อง มุ่งเน้นไปที่การสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีสมมติฐานคือ สิ่งที่ครูทำร่วมกัน นอกห้องเรียนในการวางแผน การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการเตรียมการสอน มีความสำคัญเท่า ๆ กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้สามารถปรับโครงสร้างของโรงเรียน พัฒนาวิชาชีพครูและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ (Seashore, Anderson and Riedel, 2003)

บทบาทของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนจากการเน้นที่การสอนของครูเป็นเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เปลี่ยนจากเน้นที่การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (Individual Learning) มาเป็นเน้นที่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) และเปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นที่ความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน จึงถือเป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปกับกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนและสมาชิกที่อยู่ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

นอกจากนี้ยังพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถช่วยส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูได้ เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา ในการช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ รวมทั้งรู้วิธีการและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติการสอนมากขึ้น จึงมีส่วนช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทางโครงสร้างวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน โดยครูรวมทั้งผู้บริหารมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการสอนในบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการพัฒนา โดยมีเป้าหมายหลักร่วมกันคือเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2556)

โดยสรุปแล้ว ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกระบวนการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งหากดำเนินการอย่างต่อเนื่องจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ

4. คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูตามแนวคิดของนักการศึกษา ดังนี้

DuFour and Eaker (1998) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเมืองคัมเปอร์ 5 ประการ คือ 1) มีค่านิยมร่วมกัน 2) มีเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน 3) มีการร่วมมือร่วมพลัง 4) มีการชี้แนะการปฏิบัติ 5) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติ โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีลักษณะที่เป็นลำดับขั้น (Hierarchy) แต่เป็นลักษณะที่แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ออกจากลักษณะทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแบบอื่น ๆ

Scribner and others (1999) กล่าวว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การมีค่านิยมในการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันเพื่อสนับสนุนและดำรงไว้ซึ่งการฝึกฝนทางวิชาชีพ
2. การร่วมมือร่วมพลัง หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การกำหนดให้ความก้าวหน้าทางสติปัญญาของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู
4. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพูดคุยระหว่างครูในประเด็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

Hipp and Huffman (2003) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมีค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้
2. ภาวะผู้นำร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำให้แก่ครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแสวงหาองค์ความรู้ ทักษะ และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการวางแผน การแก้ปัญหา และพัฒนาโอกาสทางการเรียนรู้ร่วมกัน

4. การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของครูท่านอื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานแก่ครูท่านอื่น การสอนงาน และการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านการเรียนการสอน

5. เจือนไขสนับสนุน หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร ได้แก่ การห่วงหาอาทรณ์ การไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงโครงสร้างองค์การ ได้แก่ แหล่งทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบการสื่อสาร

Hipp and Weber (2008) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมของครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการเรียนรู้ของครูผู้สอนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกล่าวว่าการรวมตัวเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สมาชิกในชุมชนจะต้องมีคุณลักษณะร่วมกัน ดังนี้คือ มีความซื่อสัตย์ มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเมตตากรุณา มีความคาดหวังสำหรับตัวเองในระดับสูง และที่สำคัญคือมีความไว้นื้อเชื่อใจกัน เนื่องจากเป้าหมายหลักของ PLC คือการเรียนรู้ของสมาชิกที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ดังนั้นในการร่วมมือกันนั้นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องอาศัยความหวัง หรือ HOPE ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

H : Honesty and Humanity คือ มีความซื่อสัตย์และมีมนุษยธรรม หมายความว่า ครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนจะต้องซื่อสัตย์กับข้อมูลที่มีอยู่จริงทั้งในแง่ของผลการเรียนของผู้เรียน ความรู้และทักษะที่ตนมีอยู่ รวมทั้งกล้าที่จะขอความช่วยเหลือและเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากกว่า เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

O : Option and Openness คือ มีทางเลือกและมีความจริงใจเปิดเผย หมายความว่า ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายวิธี ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการหรือแนวทางที่ดีที่สุด และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้สมาชิกได้รับทราบร่วมกัน

P : Patience and Persistence คือ มีความอดทน ความเพียรพยายาม หมายความว่าครูผู้สอนต้องอดทนและเพียรพยายามเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดแม้ว่าความอดทนอาจไม่ใช่บรรทัดฐานของสังคมในปัจจุบัน แต่ความอดทนและเพียรพยายามในการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

E : Efficacy and Enthusiasm คือ ความมีประสิทธิภาพ และความกระตือรือร้น หมายความว่า ครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเชื่อมั่นว่าประสิทธิภาพของครูผู้สอนส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และต้องกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2556)

DuFour and others (2010) กล่าวว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ประการ

1. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ภารกิจหลักของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการทำให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยโรงเรียนจะต้องจัดแหล่งทรัพยากรพื้นฐาน อันหมายถึงความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การกำหนดบรรทัดฐานร่วมกันของครูเพื่อให้ครูทุกคน ขับเคลื่อนสู่การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

2. มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการร่วมมือรวมพลัง หมายถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะต้องตระหนักถึงการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในด้านการเรียนรู้ โดยการสร้าง โครงสร้างสนับสนุนวัฒนธรรมแห่งการร่วมมือรวมพลังภายใต้กระบวนการทำงานเป็นทีม

3. มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูทุกคนต้องทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ และให้ข้อมูลผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยครูจะต้องมุ่งเน้นผลลัพธ์ ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก

Stoll and Louis (2007) กล่าวถึงลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ปรึกษา (Advisor) หรือ ผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ซึ่งได้นำไปสู่การชี้แนะ การปฏิบัติให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการสอน และความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนด้วย นอกจากนี้ยังได้มีการพูดคุยสนทนากันที่สะท้อนผล การปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้ครูสามารถตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงาน ของครูได้ รวมทั้งทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการสอนและผลผลิตของการสอน และการเรียนรู้ ของนักเรียน

Roberts and Pruitt (2009) ก็กล่าวถึงไปในทำนองเดียวกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูเป็นลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างครูกับครูในการปฏิบัติงานการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน สำหรับในระดับนานาชาติเป็นที่ยอมรับกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และความร่วมมือรวมพลังกัน ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

Luis and Kruse (1995) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนวิชาชีพครูเป็นการปฏิบัติงานของครู ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะของการประกอบกิจการร่วมกัน (Collective Enterprise) โดยมีเป้าหมายของการปฏิบัติงาน คือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพ ที่มุ่งส่งผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของนักเรียน ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเป็นชุมชนของการค้นหาและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังอาจให้ ความสนใจที่ศักยภาพของคนภายในและภายนอกโรงเรียนในการร่วมกันส่งเสริมการเรียนรู้ของครู และนักเรียน ตลอดจนการพัฒนาโรงเรียน (Stoll and Louis, 2007)

Kenoyer (2012) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะที่สำคัญ

5 ประการ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารและครูมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจร่วมกัน
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูมุ่งปฏิบัติหน้าที่งานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ หมายถึง ครูปฏิบัติงาน วางแผน และแก้ปัญหาาร่วมกัน และสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้สร้างสรรค์แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ
4. เจือ้นไขสนับสนุนเชิงความสัมพันธ์และโครงสร้าง หมายถึง ผู้บริหารจัดสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากรและโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครู เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
5. ฝึกฝนตนเองร่วมกัน หมายถึง ครูให้การช่วยเหลือครูท่านอื่นด้วยการสังเกต การจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้ และการสนทนาแลกเปลี่ยน

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายในทั้งจากภายในและจากภายนอก
2. เป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำ ปลดปล่อยครูออกจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจสู่ความสัมพันธ์แนวราบเพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งการรวมตัวกันของครูในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เช่น แบบ PBL และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนทดลอง มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำงานที่จากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่คนศึกษา และเผยแพร่ไว้
3. เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทรงพลังและสร้างสรรค์ ช่วยในการออกแบบวิธี วิจัย การวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผลงานวิจัย และการสังเคราะห์ออกมาเป็นความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับบริบท ความเป็นจริงของสังคมไทย ของวงการศึกษาไทย เป็นผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะข้อมูลในชั้นเรียนเท่านั้น แต่จะเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้คนที่เป็บริบทของการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำหน้าที่ครู
4. เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Powerful Tool) ที่ทำให้การสื่อความหมายระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จนเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการทำงานของนักการศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้วงจรของการวิจัยปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2555) สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. เน้นการเรียนรู้
2. มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย
3. ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี และตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน
4. เน้นการลงมือทำ
5. มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง
6. เน้นที่ผล (หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน นับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต่าง ๆ ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชุมชน ในทำนองเดียวกัน พบว่า การมีพันธกิจ (Mission) ร่วมกันและชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาความเป็นชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) ในโรงเรียน ในที่นี้จะเห็นได้ว่าแม้การมีพันธกิจร่วมกันและการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันจะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่ทั้งสองสิ่งนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้สึกร่วมกันในการเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning)

โรงเรียนต้องการให้ครูมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ทั้งนี้สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้น่าจะมาจากคามคาดหวังระดับสูงของครูต่อนักเรียนบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และข้อผูกพันของครูต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) การร่วมมือร่วมพลังนี้เป็นคุณลักษณะที่

ถูกสร้างขึ้น โดยการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานการสอนหรือโดยการสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการมากขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะโรงเรียน ทั้งนี้การร่วมมือร่วมพลังดังกล่าวได้นำไปสู่การสร้างความสำเร็จ

ระหว่างครูซึ่งมักจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียนโดยมีความเกี่ยวข้องกับงานที่สัมพันธ์กับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังนี้ไม่ใช่ลักษณะการร่วมมือรวมพลังของครูเพียงไม่กี่คน แต่เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน

4. การชี้แนะการปฏิบัติ (De Privatized Practice) ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานได้ ในลักษณะเช่นนี้จะมีการพูดคุยสนทนากันมากขึ้นระหว่างครูด้วยกันโดยจะช่วยให้มีการพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ยังไม่สามารถทำได้ในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากครูคนอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จและสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความไม่ประสบความสำเร็จ อันจะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue) การพูดคุยสนทนาระหว่างครูควรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนอีกด้วย เพราะว่าประเด็นเหล่านี้อาจจะกลายเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญของการสอนซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนในภาพรวมทั้งหมดของครู ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในโรงเรียน

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556) ได้ศึกษาแนวคิดของ Martin (2011) ; Hord, Roussin and Sommers (2010) ; Annenberg Institute for School Reform (2013) and Richard DuFour (2007) และสังเคราะห์มาเป็นองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน เนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้ หรือ Learning Community ในโรงเรียน ดังนั้นครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Responsibility for Students Learning) ผลการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียนจะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อนักเรียนในระดับสูง และอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นการวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเป็นการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกคน

3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry)

การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียน เกิดได้ดีขึ้น จะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวก ต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน หรือช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้

ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังโดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูใน ภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ

5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร

(Supportive Conditions Structural Arrangements and Collegial Relationships)

การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชน การเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้น ในตัวผู้เรียนจะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ศึกษาและสรุปออกมาเป็นองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบหลัก 6 ประการ คือ

1. องค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย เป็นชุมชนแห่งการเอาใจใส่ และรับฟัง รวมถึงการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตรที่ยึดเหนี่ยวกันไว้ด้วยความรู้สึกแบบเกื้อกูลเอื้ออาทร เน้นความสัมพันธ์กันในแนวราบเฉกเช่นคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่าแนวตั้งเชิงสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจสามารถเปิดใจเข้าหากัน

2. องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ เป็นเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ องค์ประกอบอื่นเป็นอย่างมาก พบว่าลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเร้าศักยภาพนั้นมีลักษณะการนำที่ เริ่มจากนำตนเอง เรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่มีพลังเพียงพอในการเหนี่ยวนำ ศักยภาพผู้อื่นให้เกิดภาวะผู้นำร่วมด้วย โดยเน้นการทำหน้าที่เอื้ออำนวยปัจจัยต่าง ๆ อย่างเข้าใจ

บริบท เพื่อนำเราให้คนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธามีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยมีผู้นำเป็นทั้งแบบอย่างและแรงบันดาลใจ

3. องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม องค์ประกอบนี้เป็นผลสืบเนื่องจากระบบเปิดที่เอื้อให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าในงานนั้น ๆ ทำให้เกิดแรงขับที่จะทำความเข้าใจกับทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย

4. องค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบผนึกกำลังสู่ผู้เรียน ระบบเปิดฯ เป็นระบบที่เป็นผลจากบรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบชุมชนกัลยาณมิตรฯ จนเกิดความไว้วางใจจึงกล้าเปิดเผยความรู้สึก จึงทำให้เกิดบรรยากาศรับฟังรวมถึงการเผยความสามารถทางวิชาชีพ

5. องค์ประกอบที่ 5 ระบบทีมเรียนรู้สู่คุณภาพและจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ในการมุ่งการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมกัน บนพื้นฐานของการมีคุณภาพและจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นเครื่องมือตระหนักถึงอุดมการณ์ทางวิชาชีพอันเป็นพลังขับเคลื่อน เพื่อความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน ร่วมกันภายใต้การอยู่กับโจทย์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน มากไปกว่าการอบรมนอกห้องงาน

6. องค์ประกอบที่ 6 ระบบสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง เป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับระบบเปิด กระตุ้นให้เกิดระบบทีมเรียนรู้ในพื้นที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนร่วมกันเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้ความสำคัญกับเวลาในการร่วมแรงร่วมใจเรียนรู้จากงานจริงแบบ “คลุกคลีเรียนรู้ร่วมกันในงาน” และลดการแทรกแซงการพัฒนาครูนอกห้องงานจริง เช่น การอบรม การสัมมนา เป็นต้น

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทการศึกษาไทยพบว่า ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ คือ

1. คุณลักษณะที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูจะต้องมีภาพในอนาคตหรือเป้าหมายการทำงานร่วมกันเพื่อการพัฒนา

2. คุณลักษณะที่ 2 การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง การร่วมเรียนรู้เป็นหัวใจหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ครูจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

3. คุณลักษณะที่ 3 มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ภารกิจหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญา และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบต่อบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียน

4. คุณลักษณะที่ 4 การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ การสะท้อนผล

การปฏิบัติงานทางวิชาชีพถือเป็นกระบวนการการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนทนาระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. คุณลักษณะที่ 5 ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารเป็น

คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนผ่านโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้อิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูสามารถออกแบบและตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน และสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปออกมาเป็น

คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันปฏิบัติงาน 3) การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ 5) ภาวะผู้นำและการสนับสนุน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง มีความตระหนักร่วมกัน ในภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. การร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันปฏิบัติงาน หมายถึง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยใช้องค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือสนับสนุน

3. การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง มีเป้าหมายสูงสุดร่วมกันในการปฏิบัติงานคือเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาและทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. ภาวะผู้นำและการสนับสนุน หมายถึง ความสามารถในการนำองค์กร และการเห็นยวนำศักยภาพของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดวิสัยทัศน์ และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

1. ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียนคือการนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งในปัจจุบันหลายฝ่ายได้ให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมากขึ้น เนื่องจากต้องการสร้างคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภายในโรงเรียนของตนเอง นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้หลายทัศนะ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิลก (2545) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่างบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ บุคคลทั้ง 3 ฝ่ายจะต้องยอมรับซึ่งกันและกัน

สนอง เครือมาก และวิสิฐ วงศ์จิตรราทร (2546) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง ความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียน ในการที่ปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการสอนของครู เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546) เสนอว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความเพียรพยายามของผู้บริหารโรงเรียนทุกวิถีทาง ทั้งตรวจติดตาม สอนงาน ชี้แนะ ทำเป็นตัวอย่าง กระตุ้น ยั่วยุ ให้กำลังใจ ทำให้ครูในโรงเรียนได้พัฒนาตนเอง อันมีผลต่อคุณภาพของนักเรียนที่พึงประสงค์ในที่สุด

ธรินธร นามวรรณ (2548) กล่าวว่า การนิเทศหมายถึงกระบวนการชี้แนะ แนะนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน

ชาลี มณีศรี (2542) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาครูให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สงัด อุทรานันท์ (2548) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายในสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือสนับสนุนส่งเสริมกันและกันในฐานะผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ เพื่อหาทางพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะเป็นผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

2. ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

ระบบการศึกษาในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ทั้งด้านหลักสูตร สื่อการเรียนรู้หรือกระบวนการจัดการเรียนการสอน การที่จะควบคุมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ดังที่มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2548) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการจัดการนิเทศการศึกษา ภายในว่า ในปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งขึ้นด้วยเหตุผล ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์โดยตำแหน่ง มีจำนวนจำกัดจึงไม่สามารถสนองตอบความต้องการทางการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึง
2. สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่นอกจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนได้ การสนองตอบความต้องการจึงเป็นไปได้ยาก
3. สภาพปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีความรู้ความสามารถเพียงพอ และบางคนมีความชำนาญในเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วย จึงสมควรจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยังเป็นการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันอีกด้วย
4. เป็นการสอดคล้องกับปรัชญาหลักการและวิธีการของการนิเทศสมัยใหม่ที่สุด ซึ่งการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้นโดยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ต้องมีคนคอยชี้แนะให้ทำงานอยู่ตลอดเวลา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้นำเสนอถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. กระบวนการที่สำคัญของการพัฒนาการศึกษา ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ทั้งสามกระบวนการนี้เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเน้นกระบวนการนั้นๆ อย่างเท่าเทียมกัน จะเน้นกระบวนการใดเพียงกระบวนการเดียวไม่ได้ จึงถือว่าผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนด้วย
2. ภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียน คือ บริหารงานที่รับผิดชอบหรือหน้าที่ 6 ประการ ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการ และการเงินงานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้มีประสิทธิภาพดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องนิเทศครู เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเรียนรู้และเกิดสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. ภายในโรงเรียนย่อมมีครูที่มีประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้นประสิทธิภาพของการเรียนการสอนย่อมแตกต่างกัน การที่จะลดช่องว่างดังกล่าวผู้บริหารจะต้องนิเทศภายในโรงเรียน นอกจากจะทำให้ช่องว่างดังกล่าวลดลงแล้วยังทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. การปฏิบัติงานใดก็ตาม โดยธรรมชาติมักมีปัญหาเกิดขึ้น หากเป็นหน่วยงานใหญ่ปัญหาย่อมมีมากขึ้นและแตกต่างกัน โรงเรียนซึ่งประกอบด้วยทั้งครูและนักเรียนซึ่งพื้นฐานแตกต่างกันวิธีป้องกันหรือลดปัญหาต่าง ๆ ให้น้อยลง วิธีหนึ่งได้แก่การนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมักใช้เป็นยุทธศาสตร์สำหรับป้องกันและแก้ปัญหาดังกล่าว

จากทัศนะข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาเนื่องจากบุคลากรภายในโรงเรียนคือผู้ที่รู้จักโรงเรียนดีที่สุด หากได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะการนิเทศ และสนับสนุนให้ดำเนินการนิเทศอย่างสม่ำเสมอแล้ว จะช่วยให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดกระบวนการนิเทศที่สม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพด้วย

3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

เนื่องจากการนิเทศภายในมีความซับซ้อนเพราะเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ และจะต้องพัฒนาบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพมีศักยภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจนจะเป็นรูปแบบในการปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งกำหนดจุดมุ่งหมายได้ชัดเจนยิ่งจะทำให้มองเห็นรูปแบบปฏิบัติและเป้าหมายชัดเจนขึ้นเท่านั้น ซึ่งมีนักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ได้นำเสนอวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในหรือการนิเทศภายในไว้ดังนี้คือ

กิติมา ปรีดีติลล (2545) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้เพื่อ

1. ช่วยครูค้นหาและรู้วิธีการสอนของตนเอง
2. ช่วยครูแยกแยะวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง
3. ช่วยครูให้รู้สึกมั่นใจในอาชีพ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
4. ช่วยครูให้มีความรู้คุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ
5. ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจแผนการศึกษาของโรงเรียน
6. ช่วยครูให้เข้าใจปรัชญาความต้องการทางการศึกษา

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในว่า เพื่อพัฒนาคน พัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนั้นยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครูเพื่อจะร่วมมือกันพัฒนา
นักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา

กลlickแมน (Glickman, 1990) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศว่า

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

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศอีกนัยหนึ่งว่า
เพื่อการดำเนินการให้สำเร็จ ในการปรับปรุงและพัฒนาการสอนและกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับ
นักเรียนมี ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การจัดบุคลากร
4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
5. การจัดและเลือกวัสดุอุปกรณ์
6. การฝึกอบรมครูประจำการ
7. การปฐมนิเทศครูใหม่
8. การจัดบริการพิเศษให้นักเรียน
9. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
10. การประเมินผลการสอน

จากแนวคิดของนักการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน คือ
การปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ
โดยอาศัยการนิเทศให้แก่ครูผู้สอนได้เข้าใจความรู้ เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ อันส่งผล
โดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งได้พัฒนาความรู้ความสามารถของครูในการสร้างความมั่นคง
ในอาชีพครู สร้างกำลังใจ และความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์
เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

4. หลักการนิเทศภายใน

งานการนิเทศภายในเป็นงานที่ปฏิบัติกับครู เพื่อให้ส่งผลถึงผู้เรียนโดยตรง เนื่องจาก
ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศมักจะต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานการนิเทศภายใน

อยู่เสมอ เช่น งานการบริหารและการประเมินผลสมรรถภาพครู ดังนั้น การกำหนดขอบข่ายงานในหน้าที่การนิเทศที่ชัดเจนสำหรับผู้นิเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง จึงเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ถึงแม้ว่างานที่กำหนดอาจจะมีการปฏิบัติที่ต่างกันตามสถานการณ์และบริบทของงานแต่ละแห่งที่ผู้นิเทศนั้นปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นการศึกษาดัง ๆ ได้กำหนดงานในหน้าที่การนิเทศไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสิ้น โดยเฉพาะงานด้านการเรียนการสอนและหลักสูตร

การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาคุณให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศภายใน ทั้งนี้ก็เพื่อจะดำเนินการนิเทศให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จึงจำเป็นต้องมีหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายในดังนี้

ซารี มณีศรี (2542) ได้สรุปแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศที่ดีต้องอยู่บนรากฐานประชาธิปไตย ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลใช้กระบวนการในการกระตุ้น ส่งเสริม สร้างสรรค์ บำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูให้สูงขึ้น เพื่อความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์

ซึ่งสอดคล้องกับที่ สจต อุทรานันท์ (2548) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของหลักการนิเทศภายในไว้ 3 ประการ คือ

1. การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
 2. การนิเทศภายใน มีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน แต่การดำเนินงานจะต้องผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา
 3. การนิเทศภายในเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย
- บรรเทา กิตติศักดิ์ (2528) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในต้องใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกับครู กล่าวคือ การให้ทุกคนทำงานร่วมกันและยอมรับความเป็นผู้นำจากคนใดคนหนึ่ง หลักการประชาธิปไตยที่จะนำมาใช้ในการนิเทศภายใน ได้แก่

- 1.1 การเคารพในคุณค่าและบุคลิกภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคน
- 1.2 ใช้วิธีการร่วมมือกันแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้แต่ละคนได้ทำงานร่วมกัน
- 1.3 ใช้สติปัญญา เหตุผล ในการทำงานและการแก้ปัญหา
- 1.4 ให้ทุกคนมีความเชื่อว่าบุคคลแต่ละคนจะปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นได้

ให้ดีขึ้นได้

2. การนิเทศภายในใช้หลักการสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์เป็นการพยายามที่จะทำอะไรใหม่ หรือดีกว่าที่เคยทำมา และเป็นกระบวนการทำงานที่มีผลมาจากการทำงานร่วมกันของคณะครูหรือครูกับนักเรียนในโรงเรียน

3. การนิเทศภายในจะต้องเริ่มต้นจากพื้นฐานที่มีอยู่ ดังนั้นจำเป็นต้องมีการสำรวจพื้นฐานของโรงเรียน เช่น อุปกรณ์การสอน โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน พื้นฐานความรู้และวิธีการทำงานของครู การบริหารงานโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้ทราบปัญหาการนิเทศจึงควรเริ่มจากสภาพและปัญหาของโรงเรียนที่ได้จากการสำรวจ พื้นฐานของการนิเทศคือ ให้ความช่วยเหลือ การแนะนำ

4. การนิเทศภายในจะต้องส่งเสริมความถนัดของครู จะต้องช่วยให้ครูแต่ละคนมีประสิทธิภาพในการสอนตามความถนัดของตน และพัฒนาครูให้เกิดความเจริญงอกงาม

5. การนิเทศภายในจะต้องมีความเป็นกันเอง ผู้นิเทศต้องเป็นผู้มีความเป็นกันเองเป็นคนเปิดเผย มีความเห็นอกเห็นใจปัญหาของครู พยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับครูในฐานะเพื่อนร่วมอาชีพเดียวกัน และกับผู้อื่น เพื่อให้การนิเทศภายในดำเนินไปด้วยดี

6. การนิเทศภายในจะต้องตั้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

7. การนิเทศภายในจะต้องอยู่บนหลักการและเหตุผล มากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

8. การนิเทศภายในจะต้องมีการติดตามผล และรวบรวมผลของการนิเทศ

9. การนิเทศภายในเป็นกระบวนการต่อเนื่อง งานนิเทศจะต้องใช้เวลาพอสมควร และทำงานให้ต่อเนื่องกันไปจึงจะได้ผล

10. การนิเทศภายในจะต้องคำนึงถึงสวัสดิการและขวัญกำลังใจของครู ตลอดจนความสัมพันธ์ของหมู่คณะในการนิเทศภายใน

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2547) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการนิเทศภายในไว้

1. การนิเทศภายในเป็นการช่วยให้ครูรู้จักแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งครูต้องการความช่วยเหลือจากการนิเทศ เพราะมีปัญหาจากการปฏิบัติงานดังนี้

1.1 ปัญหาการปรับปรุงวิธีการสอนที่ดี ทำให้เด็กมีความสนใจบทเรียน

1.2 ปัญหาการทำงานเป็นหมู่คณะ

1.3 ปัญหาการจัดประสบการณ์ทางการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเด็ก

1.4 ปัญหาการใช้แหล่งวิทยาการในห้องเรียน

1.5 ปัญหาการประเมินผลการสอนของครู

2. การนิเทศภายใน คือ การช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพทำงานของตนเอง

3. การนิเทศภายในต้องช่วยเผยแพร่แนวคิดให้ชุมชนเข้าถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน การนิเทศต้องช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นความพยายามทุกชนิดของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศภายในให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาครูหรือแนะนำผู้อื่นทำงานการศึกษา เพื่อช่วยให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

1. รู้จักวิธีปรับปรุงการสอนและการให้การศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น
2. ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพที่ทางการศึกษา
3. ช่วยพัฒนาครู
4. ช่วยเหลือและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา
5. ช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีสอน
6. ช่วยเหลือและปรับปรุงการประเมินผลการสอน

Burton and Bruckner (1955) ได้ให้หลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้ คือ การนิเทศควรฝึกความถูกต้องตามหลักวิชาการ คือ ความเป็นไปตามค่านิยมความเป็นจริงตามหลักเกณฑ์ควรมีวิวัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือและกลไกวิธี โดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน การนิเทศควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ คือเป็นไปอย่างมีลำดับเป็นระเบียบในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้ การนิเทศควรเป็นประชาธิปไตย คือเคารพในตัวบุคคลคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้มีความร่วมมือ (ใช้อำนาจให้น้อยที่สุด) และการนิเทศควรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ คือ การแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออก พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด

Marks and King (1974) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีหลักการดังต่อไปนี้ คือ เป็นโครงการทางการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่าย ครูต้องการการบริการด้านการนิเทศ ครูใหญ่ควรเป็นผู้รับผิดชอบในการบริการด้านนี้ การนิเทศควรปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศช่วยชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศช่วยสร้างสรรค์เจตคติ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน การนิเทศช่วยให้จุดมุ่งหมายเด่นชัดขึ้น การนิเทศช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน การนิเทศจึงขึ้นอยู่กับครูและผู้บริหารทั้งในและนอกสนาม การนิเทศควรมีงบประมาณประจำปีสนับสนุนโครงการนิเทศภายในควรได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย โครงการนิเทศภายในควรได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การนิเทศควรเผยแพร่ผลการวิจัยทางการศึกษาใหม่ สนับสนุนให้มีการปฏิบัติและควรมีการประเมินผลโครงการนิเทศโดยผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกโครงการ

จากหลักการนิเทศภายในดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน กำหนดกรอบเวลาในการดำเนินการแต่ละส่วนให้ชัดเจน นอกจากนี้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องปฏิบัติตนให้ตั้งอยู่บนหลักของเหตุผล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความเป็นมืออาชีพ และมุ่งประโยชน์สูงสุดให้เกิดแก่ผู้เรียน

5. ขอบเขตของการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีขอบข่ายงานที่สำคัญ ดังนี้

1. งานการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยผู้นิเทศจะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยวิธีการนิเทศแบบต่าง ๆ
2. งานพัฒนาบุคลากร โดยการจัดโอกาสให้ได้รับการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น การจัดประชุม อบรม เยี่ยมชั้นเรียน แนะนำวิธีสอน สาธิตการสอน ตลอดทั้งการประเมินครู เป็นต้น
3. งานการพัฒนาหลักสูตร โดยผู้นิเทศและครูควรร่วมกันในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม เช่น การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนรู้ การตรวจสอบคัดเลือกประเมินสื่อการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระ เป็นต้น
4. งานการบริหาร โดยผู้นิเทศจะต้องดำเนินงานที่ต้องมีการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน นั่นคือผู้นิเทศต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมีการวางแผนติดตามผลการดำเนินงาน ตลอดทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. งานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยผู้นิเทศสามารถช่วยให้ครูสามารถประเมินผล การสอนของตนเอง ปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองได้โดยการช่วยครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน
6. งานด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ การประเมินคุณภาพของผู้เรียน การให้ข้อเสนอแนะครูให้สามารถสร้างเครื่องมือและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม และดำเนินการวัด ประเมินได้อย่างมีคุณภาพ

Oliva and Pawlas (2001) การนิเทศการศึกษามีขอบเขตการดำเนินงานที่สำคัญ 3 เรื่อง ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการสอน และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร

ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างดี เพราะจะต้องช่วยเหลือครูในการวางแผนจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

2. การพัฒนาการสอน

ศึกษานิเทศก์ก็ต้องช่วยเหลือครูในการวางแผนการสอนในชั้นเรียนว่าควรจะใช้รูปแบบใดจึงจะมีความเหมาะสม นอกจากนั้นยังต้องสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ ช่วยครูในการจัดการชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน และรวมไปถึงการช่วยเหลือครูในการประเมินผลการสอนอีกด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร

ศึกษานิเทศก์ต้องช่วยพัฒนาครูในเรื่องต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยจัดทำโครงการพัฒนาครูในเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู พัฒนาเป็นรายคนและรายกลุ่ม ช่วยส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกัน และรวมไปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอีกด้วย

Harris (1985) ได้แบ่งงานนิเทศการศึกษาออกเป็น 10 ประการ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตร คือ การออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตรที่จะนำมาใช้ โดยคำนึงถึงครูผู้สอน เวลาสถานที่ และรูปแบบในการจัดการเรียนการสอน การกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ แผนการสอนและการจัดการเรียนการสอนและกำหนดบทเรียน
2. การจัดระบบการเรียนการสอน คือ การทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ โดยคำนึงถึงเวลาและจุดประสงค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ขอบข่ายของงานนี้ได้แก่ การจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอน
3. การจัดเตรียมบุคลากร คือ การจัดเตรียมการด้านบุคลากรเพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้นว่า การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดและการโยกย้าย
4. การจัดการอำนวยความสะดวก คือ การวางแผนหรือการปรับปรุงแบบแผน และการจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกสำหรับการสอน การพิจารณาในเรื่องสถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสม
5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ คือ การคัดเลือกและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับที่หลักสูตรกำหนด อันประกอบด้วย การจัดเตรียมการตรวจสอบ การประเมินค่า การออกแบบ และวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม
6. การฝึกอบรมครูประจำการ คือ การวางแผนและจัดประสบการณ์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ครูผู้สอน ได้แก่ การจัดประชุมปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา การจัดทัศนศึกษาและการฝึกอบรม

7. การปฐมนิเทศคณะทำงาน คือ การจัดให้คณะทำงานได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นต่อภาระงานที่รับผิดชอบตามที่กำหนด ได้แก่ การจัดให้ครูมาใหม่คุ้นเคยกับสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งชุมชน ตลอดจนการเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การด้วย

8. การบริหารพิเศษที่เกี่ยวกับนักเรียน คือ การให้บริการเพื่อให้ความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนานโยบาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน เป็นต้น

9. การพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน คือ การจัดเตรียมข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ในเนื้อหาที่สอนไปสู่ชุมชนและข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าชุมชนและการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กัน

10. การประเมินผลการเรียนการสอน คือ การวางแผนจัดทำเครื่องมือ การจัดการและใช้กระบวนการในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการแปลความหมายในการประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อการตัดสินใจในด้านพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

ศรีสุดา แก้วทอง (2556) ได้ศึกษาการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 กรอบงานนิเทศประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแบ่งขอบเขตการนิเทศได้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรอิงมาตรฐาน 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 4) การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ 5) การบริหารจัดการชั้นเรียน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมีหลายประการแตกต่างกันออกไปตามทัศนะของนักวิชาการ แต่โดยภาพรวมแล้วจะมีเป้าหมายปลายทางเพื่อการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขอบข่ายของการนิเทศภายในครั้งนี้ไว้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) สื่อและนวัตกรรม 3) การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ และ 4) การบริหารจัดการชั้นเรียน

6. กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยกิจกรรมที่ผู้บริหารและครูหรือบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันจัดทำขึ้น ซึ่ง สงัด อุทรานนท์ (2548) ได้จัดแบ่งกิจกรรมการนิเทศภายในออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กิจกรรมที่ผู้นิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ เช่น การบรรยายการสาธิตการสังเกตการสอนในชั้นการสัมภาษณ์ การบันทึกข้อมูล การจัดทำเครื่องมือ และข้อทดสอบการเขียนการวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ

2. กิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำร่วมกัน ได้แก่ การประชุมชี้แจงและการอภิปราย

3. กิจกรรมสำหรับผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย การฟัง การดู การอ่าน อีกทั้งการเยี่ยมเยียน การไปทัศนศึกษา บทบาทสมมติ การปฏิบัติตามคำแนะนำ

วิธีที่ กิติพิเชษฐ์สรรค์ (2547) ได้เสนอกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่

1. การประชุมการประชุมเพื่อการนิเทศแบ่งออกได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1.1 ประชุมสัมมนาเป็นการประชุมของคณะครู เพื่อศึกษาค้นคว้าหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง นำโดยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดปัญหาสำรวจปัญหา ปรัชญาหรือ และแก้ปัญหาที่มีการแลกเปลี่ยนผลงาน ระหว่างบุคคลในกลุ่ม และมีการสรุปผลการสัมมนา เพื่อเผยแพร่ให้คณะครูทราบและเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่ออบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานโดยแท้จริง รู้และเข้าใจในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

1.3 การประชุมอภิปรายกลุ่มหรือประชุมอภิปรายปัญหา เป็นการประชุมกลุ่มมีจำนวนสมาชิกประมาณ 5-15 คน ร่วมกันอภิปรายในเรื่องหรือหัวข้อที่ครูสนใจร่วมกัน อาจประชุมเป็นรูปแบบหรือนอกรูปแบบ อาจประชุมระหว่างเวลาอาหารกลางวันหรือเวลาว่าง เพื่อให้เกิดความเป็นกันเองและไม่มีพิธีการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัญหาการหาแนวทางแก้ปัญหา และการสร้างกฎเกณฑ์สร้างหลักการและวิธีการร่วมกัน โดยอาศัยความคิดจากสมาชิกของที่ประชุมหลายๆคนเพื่อสรุปเป็นมติของกลุ่มทั้งหมด

1.4 การประชุมอภิปรายซักถาม เป็นการประชุมหลังจากผู้ทรงคุณวุฒิอภิปรายจบแล้ว และเปิดโอกาสให้ผู้ฟังมีโอกาสนอภิปรายซักถามอย่างอิสระและเปิดเผย โดยซักถามเพื่อปรึกษาหารือหรือแสดงความคิดเห็น เพื่อได้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมต่อที่ประชุมหรือต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งการซักถามนี้ช่วยให้ผู้ฟังจัดปัญหาและข้อสงสัยที่ได้รับฟังจากผู้อภิปรายด้วย

1.5 การประชุมแบบระดมความคิด เป็นการประชุมที่เน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่าการปฏิบัติ โดยการให้สมาชิกของที่ประชุมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาออกมาให้มากที่สุด โดยไม่ต้องคำนึงถึงการนำไปปฏิบัติ การประชุมเพื่อระดมความคิดเป็นเทคนิคการประชุมที่นิยมใช้กันมาก ในการแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาในการคิดหาทางเลือก

เพื่อรวบรวมคำตอบให้ได้มากที่สุด สมาชิกทุกคนออกความเห็นให้มากที่สุด ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

2. การมอบหมายให้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา ถือเป็นการนิเทศทางอ้อมโดยมอบหมายให้ศึกษาจากเอกสารการสอนคู่มือครู จากบทความหรือจากตำราเป็นต้น โดยผู้บริหารต้องชี้แนะแหล่งค้นคว้าศึกษาและกำหนดหัวข้อให้ศึกษาโดยชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาทำการค้นคว้า และกำหนดวันเวลาและวิธีรายงานผลด้วย โรงเรียนอาจจัดตั้งศูนย์วิชาการหรือศูนย์รวมเอกสารหนังสือคู่มือครูหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนเอกสารที่ได้จากการฝึกอบรม เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า เช่น ห้องสมุดหรือมุมหนังสือเฉพาะสำหรับครู

3. การให้คำปรึกษาหารือ เป็นวิธีการนิเทศภายในโรงเรียนที่นำปัญหามาศึกษา อาจเป็นปัญหาส่วนตัวและปัญหาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาหารือ นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ยังเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ครู

4. การสาธิตการสอน นำมาใช้ในกรณีโรงเรียนประสบปัญหาเกี่ยวกับการสอน หรือในกรณีเพื่อชี้แนะแนวการสอนวิธีใหม่ ๆ เพื่อให้ครูทราบหรือประกอบการพิจารณานำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นการสาธิตการสอนจึงไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด และผู้สาธิตไม่ใช่ผู้สอนที่ดีที่สุด หากเป็นเพียงต้นแบบเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์แนวทางเลือกเท่านั้น ดังนั้นผู้นิเทศจึงควรปรับและประยุกต์วิธีสอนพฤติกรรมการสอนจากผู้สาธิต นำมาดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพและพฤติกรรมของผู้สอน

5. การพาไปดูงาน การพาไปดูงานหรือเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในเฉพาะเรื่อง เช่น โรงเรียนดีเด่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโรงเรียนดีเด่น การจัดกิจกรรมสหกรณ์โรงเรียนดีเด่น เป็นต้น เพื่อให้ครูได้รับประสบการณ์ตรงและนำมาประยุกต์ใช้ในการพาครูไปศึกษาดูงาน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องวางแผนโดยรอบคอบกำหนดจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมในการศึกษาดูงานให้ชัดเจน และแจ้งโครงการให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่จะไปเยี่ยมชมรับทราบ และติดต่อประสานงานในรายละเอียดให้ชัดเจนก่อนการเดินทางไปพอสมควร

6. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการนิเทศอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นได้ง่ายสะดวกประหยัด ระยะเวลาดำเนินการไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความสะดวกเป็นสำคัญ ซึ่งอาจจะจัดในช่วงเวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน ช่วงชั่วโมงว่างจากการสอนในห้องพักครู ช่วงเวลาหลังเลิกเรียนหรือจัดขึ้นเป็นทางการในเวลาราชการ

7. การบริการเอกสารทางวิชาการและเอกสารสนเทศต่าง ๆ เช่น หลักสูตร คู่มือครู แผนการสอน บทความทางวิชาการ และเอกสาร เพื่อชี้แนะปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ครู เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มพูนความรู้

8. การเยี่ยมเยียนเพื่อสังเกตการสอนของครู เป็นการนิเทศทางตรงที่ได้ผลดีมาก ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการสัทธิการสอน การเยี่ยมเยียนอาจเยี่ยมในสายชั้นเดียวกัน หรือต่างระดับชั้น และเยี่ยมในโรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ ความจำเป็นและความต้องการของครูเป็นสำคัญ

9. การจัดป้ายนิเทศเพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการให้ข่าวสารข้อมูล

10. การส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการ เป็นการช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อันเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ครูศึกษาค้นคว้าและพัฒนาการเรียนการสอน

11. การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า เพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและการปฏิบัติงาน

12. การสังเกตการสอน เป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครู ในห้องเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครูให้พัฒนาพฤติกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546) ได้กล่าวถึงกิจกรรม การนิเทศภายใน ดังนี้

1. การประชุมปฏิบัติการ เป็นการประชุมที่เน้นให้ผู้เข้าประชุมมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะ ทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยสามารถนำไปพัฒนางานให้มีคุณภาพ ขั้นตอนประกอบด้วย การเตรียมการประชุมโดยการวางแผนการประชุม การจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมบุคลากร การประชุมปฏิบัติ การประเมินผล โดยการทดสอบความรู้ของผู้เข้าประชุมปฏิบัติ การประเมินผลสำเร็จของการประชุมปฏิบัติ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหลังการประชุมปฏิบัติการ

2. การระดมความคิด เป็นการประชุมเพื่อรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา หรือข้อมูลใหม่ ๆ และความคิดริเริ่มต่าง ๆ ในการพัฒนางาน ขั้นตอนประกอบด้วย ประธาน หรือผู้ดำเนินการสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับสมาชิก เสนอประเด็นพิจารณาให้สมาชิกทราบ หรือตั้งคำถามให้ช่วยกันตอบให้สมาชิกตอบคนละ 1 คำตอบต่อ 1 รอบ เมื่อตอบครบทุกคน หรือมากพอแล้วอาจให้ตอบเพิ่ม จนได้รับคำตอบครอบคลุมตามที่ต้องการรวบรวม จัดกลุ่มคำ หรือข้อเสนอที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกันและตัดข้อเสนอที่ไม่จำเป็น สรุปเป็นประเด็นสำคัญ

3. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการมอบหมายเอกสารให้ผู้รับการนิเทศ ไปศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำความรู้ที่ค้นคว้ามาถ่ายทอดให้แก่คณะครู ขั้นตอนประกอบด้วย การเตรียมรับการนิเทศจากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา เลือกผู้รับการนิเทศจากการศึกษาข้อมูลที่เป็นปัญหาสำคัญ มอบเอกสารทางวิชาการให้ผู้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้า ผู้รับการนิเทศสรุปย่อความรู้ที่ได้จากเอกสาร ผู้รับการนิเทศถ่ายทอดความรู้ ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูผู้รับการนิเทศหลังจากจากที่ถ่ายทอดความรู้ให้แก่คณะครู แล้วสรุปข้อมูลถ้าบรรลุตามวัตถุประสงค์ควรยกย่องชมเชยผู้รับการนิเทศเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และควรหมุนเวียนให้ผู้อื่นได้รับการนิเทศแบบเดียวกันบ้าง

4. การสนทนาวิชาการ เป็นการประชุมครูหรือกลุ่มผู้สนใจในเรื่องราวข่าวสารเดียวกันโดยกำหนดให้ผู้นำเสนอสนทนาคนหนึ่งนำเสนอในเรื่องที่กลุ่มสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงาน เทคนิควิธีการแก่คณะครูในโรงเรียน ขั้นตอนประกอบด้วย การสำรวจปัญหาความต้องการในเรื่องราวข่าวสารที่สนใจร่วมกันหรือที่เป็นปัญหาร่วมกัน เลือกผู้นำเสนอสนทนาทางวิชาการกำหนดปฏิทินการสนทนาทางวิชาการ กำหนดเวลาสนทนา ครั้งละ 30-45 นาที ประเมินผลจากการพัฒนาตนเองและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

5. การเยี่ยมนิเทศในชั้นเรียน เป็นการที่ผู้นิเทศพบและสังเกตการทำงานของครู ในชั้นเรียน เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ ขั้นตอนประกอบด้วย สร้างข้อตกลงในการเยี่ยมนิเทศในชั้นเรียน ผู้นิเทศเข้าเยี่ยมชั้นเรียนตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกับครู วิเคราะห์ และสรุปผลร่วมกับครู นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน

6. การศึกษาดูงาน เป็นการพาบุคลากรในสถานศึกษา ไปศึกษาค้นคว้าและเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนและพัฒนางานให้มีคุณภาพ ขั้นตอนประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดูงาน ประสานงานกับหน่วยงานที่จะไปศึกษาดูงาน ควรใช้เวลาศึกษาดูงานให้นานพอสมควร หลังจากดูงานแล้วควรกลับไปสรุปแนวความคิดและวางแผนปรับปรุงงานต่อไป

7. การสังเกตการสอน เป็นการจัดให้บุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียน การสอนมาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในขณะที่ทำการสอน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนา หรือปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ ขั้นตอนประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ ปรึกษาหารือและการเตรียม แผนการสอนสังเกตการสอน วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนร่วมกัน เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการเรียน การสอน

8. การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการปรึกษากันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยแก้ปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงานหรือช่วยแนะนำส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น โดยสามารถดำเนินการได้ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่ม ประกอบด้วย การบอกวิธีแก้ปัญหาโดยตรง (Directive Counseling) การนำเสนอข้อมูลและให้โอกาสผู้รับคำปรึกษาวิเคราะห์ปัญหาเอง (Non Directive Counseling) ให้ผู้รับคำปรึกษาเล่ารายละเอียดของปัญหา ผู้นิเทศให้กำลังใจและส่งเสริมความรู้บางโอกาส ทำให้ผู้รับคำปรึกษาวิเคราะห์และแก้ปัญหาเองได้ การให้คำปรึกษาในลักษณะประสม (Directive-Non Directive Counseling) เป็นการผสมผสานกันทั้ง 2 ลักษณะ ซึ่งจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน และบางเรื่องสามารถขอคำแนะนำโดยตรงได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและพื้นฐานที่แตกต่างกันของผู้รับคำปรึกษา

9. การอบรม เป็นการให้ครูเข้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นทางวิชาการ และนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการอบรมไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ 2 ลักษณะคือการจัดอบรมครูภายในโรงเรียน โดยเชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากรหรือให้ครูในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะเรื่องเป็นวิทยากร และส่งครูไปรับการอบรมทางวิชาการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาเป็นผู้จัด ขั้นตอนประกอบด้วยนำเสนอเรื่องที่จัดอบรม แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการอบรม เตรียมเอกสารวัสดุสถานที่ ดำเนินการอบรมตามตารางที่กำหนด ประเมินผลวิเคราะห์ รายงานผลการอบรม

10. การสัมมนา เป็นการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่สนใจ เพื่อสรุปข้อคิดเห็นและหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ขั้นตอนประกอบด้วย การคัดเลือกหัวข้อสัมมนาให้ตรงกับความสนใจและความต้องการของคณะครู เชิญวิทยากร เตรียมสถานที่วัสดุเอกสาร สิ่งอำนวยความสะดวก ดำเนินการสัมมนา สรุปและประเมินผลติดตามผลการปฏิบัติงาน หลังการสัมมนา

11. การสาธิตการสอน เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้ชมได้เห็นการดำเนินการคล้ายสถานการณ์จริง โดยนำคณะครูไปชมการสาธิตการสอนในหรือนอกโรงเรียน เพื่อให้ครูนำประโยชน์ที่ได้จากการไปชมการสาธิตการสอนมาปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง ขั้นตอนประกอบด้วยการศึกษาปัญหาสำรวจความต้องการ แจกวัสดุประสงค์ร่วมกันให้ผู้สาธิตการสอน และผู้ชมการสาธิตการสอนทราบ ผู้ชมการสาธิตการสอนศึกษาสังเกตกระบวนการขั้นตอนเทคนิควิธีการสอนรูปแบบต่าง ๆ จดบันทึกไว้ และนำกระบวนการเทคนิควิธีการสอนที่ได้จากการสาธิตการสอนมาอภิปรายสรุปผลประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูผู้ชมการสาธิตการสอน

7. บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ

วัชรฯ เล่าเรียนดี (2553) กล่าวว่า ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศมีบทบาทและภาระหน้าที่หลายอย่าง ถึงแม้ว่างานในหน้าที่หลักคือ การช่วยเหลือแนะนำส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการสอนแต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการสอนต้องเกี่ยวข้องกับงาน องค์ประกอบต่าง ๆ หลายด้านและบุคลากรหลายฝ่าย จึงมีนักศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

โอลิวา และพอลัส (Oliva and Pawlas, 1997) ได้กำหนดบทบาทผู้นิเทศไว้ 4 ประการ คือ

1. บทบาทผู้ประสานงาน (Coordinator) ซึ่งคอยประสานโปรแกรมต่าง ๆ ในแต่ละระดับและช่วยครูให้ตระหนักถึงปัญหาของกันและกัน

2. บทบาทที่ปรึกษา (Consultant) เป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่มที่ต้องการคำแนะนำ

3. บทบาทผู้นำกลุ่ม (Group Leader) เป็นผู้ที่มีวิธีที่จะทำงานร่วมกับกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ และทำให้กลุ่มทำงานให้สำเร็จ

4. บทบาทผู้ประเมิน (Evaluator) เป็นผู้ช่วยครูประเมินผลการสอน ประเมินหลักสูตร และประเมินตัวเอง

นอกจากนั้นผู้นิเทศยังต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่อื่น ๆ อีก ดังนี้คือ

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน คือ เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน อย่างน้อยวิธีที่ดีที่สุดหนึ่งวิธี

2. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร คือ เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และวิธีปรับปรุงหลักสูตร

3. เป็นผู้สื่อสาร สื่อความหมาย คือ เป็นผู้ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ กับความคิดเห็นของครูและเป็นผู้นำที่ดี

4. เป็นผู้จัดการ คือ เป็นผู้ที่มีทักษะในการคิดโปรแกรมที่มีประโยชน์สำหรับครู

5. เป็นผู้คอยกระตุ้น คือ เป็นผู้ที่ยกย่องแนะนำความคิดเห็นให้ครูได้พิจารณา

6. เป็นผู้จัดการในการช่วยครูบรรจุใหม่ คือ เป็นผู้ที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือครูบรรจุใหม่ที่ไม่คุ้นเคยกับโรงเรียนและชุมชน

7. เป็นนักประชาสัมพันธ์กับชุมชน คือ เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

8. เป็นนักวิจัย เป็นผู้ที่นำผลการวิจัยมาให้ครูใช้และดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

9. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เป็นตัวเร่งหรือตัวนำการเปลี่ยนแปลง โดยการช่วยให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนา

10. เป็นครูต้นแบบ คือ เป็นผู้ที่สามารถสาธิตวิธีสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ครู และสามารถสอนและแนะนำครูได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้นิเทศการสอนมีหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนครู ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตลอดจนพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งเป็นผู้ช่วยประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น และต้องเป็นต้นแบบและเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรอื่น ๆ ด้วย

8. กระบวนการนิเทศภายใน

กระบวนการนิเทศภายใน หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่มีแบบแผนขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Glattorn (1984), Harris (1985), Allen (1982), Acheson and Gall (2003), Copeland and Boyan (1978), ชารี มณีศรี (2542), สงัด อุทรานันท์ (2548) และวัชรวิภา เล่าเรียนดี (2552) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งกระบวนการในการนิเทศภายในที่จะใช้เป็นองค์ประกอบหลักของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Glattorn (1984) กำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในไว้ 8 ขั้นตอน ได้แก่

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

Harris (1985) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศไว้ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินสภาพการทำงาน เป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีขั้นตอนย่อยดังนี้

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ
- 1.2 การสังเกตสิ่งรอบตัวอย่างละเอียดถี่ถ้วน
- 1.3 การทบทวนและตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ

- 1.4 การวัดพฤติกรรมการทำงาน
- 1.5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน
2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงานตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 การกำหนดเป้าหมาย
 - 2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ
 - 2.3 การกำหนดทางเลือก
 - 2.4 การจัดลำดับความสำคัญของงาน
3. การออกแบบวิธีการทำงาน เป็นกระบวนการวางแผนโครงการ เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้
 - 3.1 การจัดสายงาน เป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานให้สัมพันธ์กัน
 - 3.2 การหาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือหลักการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ
 - 3.3 การเตรียมการส่วนต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการทำงาน
 - 3.4 การจัดระบบการทำงาน
 - 3.5 การกำหนดแผนในการทำงาน
4. การจัดสรรทรัพยากร เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยงานต่อไปนี้
 - 4.1 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ
 - 4.2 การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ
 - 4.3 การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะ
 - 4.4 การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย
5. การประสานงาน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับเวลา งาน วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ซึ่งประกอบไปด้วย
 - 5.1 การประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น
 - 5.2 การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน
 - 5.3 การปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด
 - 5.4 การกำหนดเวลาในแต่ละช่วง
 - 5.5 การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น
6. การอำนวยความสะดวก เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วย
 - 6.1 การแต่งตั้งบุคลากร

6.2 การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

6.3 การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา หรือปริมาณงาน

6.4 การแนะนำการปฏิบัติงาน

Allen (1982) กล่าวถึงกระบวนการในการดำเนินการนิเทศว่าประกอบด้วย 5 กระบวนการ ที่เรียกว่า POLCA ได้แก่

1. กระบวนการวางแผน เป็นกระบวนการในการคิดว่าจะทำอะไรบ้าง กำหนดแผนงานว่าจะทำที่ไหน เมื่อไหร่ กำหนดจุดประสงค์ในการทำงาน คาดคะเนผลในการทำงาน พัฒนากระบวนการทำงาน วางแผนงานในการทำงาน
2. กระบวนการจัดสายงาน เป็นกระบวนการจัดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน ประสานงานกับบุคลากรต่าง ๆ สำหรับการดำเนินงาน มอบหมายให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ จัดการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงาน จัดทำโครงการในการปฏิบัติงาน จัดทำภาระหน้าที่ของบุคลากรและพัฒนานโยบายในการทำงาน
3. กระบวนการนำ เป็นกระบวนการนำบุคคลต่าง ๆ ในการทำงานนั้น ซึ่งประกอบไปด้วยการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแนะนำ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำการสื่อสารเพื่อความเข้าใจในขณะทำงาน ริเริ่มการทำงาน แนะนำการทำงาน อธิบายขั้นตอนการทำงาน และสาธิตการทำงาน
4. กระบวนการกำกับควบคุม เป็นกระบวนการในการควบคุมปฏิบัติงานที่ประกอบไปด้วย การช่วยแก้ไขการทำงานที่ไม่ถูกต้องว่ากล่าวตักเตือนในสิ่งที่ผิด กระตุ้นให้ปฏิบัติงาน และสร้างเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน
5. กระบวนการประเมินผลการทำงาน ประกอบด้วย การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานระหว่างการปฏิบัติและภายหลังการปฏิบัติ โดยพิจารณาตัดสินผลการปฏิบัติงาน วัดผลและประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและทำการวิจัยผลการปฏิบัติงาน

Acheson and Gall (2003) กล่าวถึง กระบวนการในการดำเนินการนิเทศว่าประกอบด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่

1. จัดประชุมเพื่อวางแผน โดยผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการ ประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนา บทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ก็คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตนในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน การสังเกตการสอนต้องดำเนินการด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตการสอนที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ ขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและครูประชุมพร้อมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

Copeland and Boyan (1978) ได้นำเสนอกระบวนการการนิเทศ 4 ขั้นตอน

1. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน เพื่อพิจารณาระบบเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงพัฒนา กำหนดมาตรฐานพฤติกรรมที่ต้องการปรับปรุงพัฒนา เลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องกับพฤติกรรมหรือเรื่องที่จะปรับปรุงพัฒนา

2. การสังเกตการสอน คือ การสังเกตพฤติกรรมที่กำหนดหรือกระบวนการสอนที่กำหนดจากขั้นตอนแรก ทำการบันทึกข้อมูลพฤติกรรมหรือกระบวนการสอนโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศวิเคราะห์เองหรือร่วมกับผู้รับการนิเทศ พิจารณาพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือขั้นตอนกระบวนการสอน สิ่งใดเรื่องใดควรคงไว้หรือควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

4. การประชุมภายหลังการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลการสังเกตและบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอน ในขณะเดียวกันควรกระตุ้นให้ครูมองเห็น ยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศกับครูร่วมกันพิจารณาหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอน เพื่อให้ส่งผลถึงพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน

ซารี มณีศรี (2542) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญ มีลักษณะเป็นขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศและกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผน
3. การปฏิบัติการนิเทศ
4. การประเมินผล

สังัด อุทรานันท์ (2548) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย 5 ขั้นตอน เรียกว่า “PIDRE” ดังนี้

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

2. ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing-I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่ามีขั้นตอนและต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง

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

4. การสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing-R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศนำ การประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ

วัชร เล่าเรียนดี (2552) กล่าวถึงการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

1.1 ผู้นิเทศพูดคุยปรึกษาหารือกับผู้สอนเกี่ยวกับประเด็นที่น่าสนใจ หรือประเด็นที่เป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้มองเห็นชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรม การสอนหรือพฤติกรรมนักเรียนที่เป็นปัญหาและที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

1.2 เป็นขั้นตอนการตกลงกันในเรื่องพฤติกรรมที่จะสังเกตในห้องเรียน ร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของพฤติกรรมที่ใช้ได้หรือต้องปรับปรุง ถ้าผู้นิเทศหรือครูไม่ได้พูดคุย หรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหาก่อน ผู้นิเทศก็จะกำหนดเกณฑ์ที่เป็นพื้นฐานของ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องเรียนเพื่อจะบันทึกได้ตรง แต่ถ้าครูและผู้นิเทศได้พูดจาตกลงกันก่อนแล้ว เกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหาในขั้นตอนนี้ ก็จะต้องพยายามนิยามพฤติกรรมนั้นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขจุดที่เป็นปัญหานั้น แต่ในขั้นตอนนี้ ทั้งผู้นิเทศและครูจะต้องช่วยกันกำหนด เกณฑ์มาตรฐานพื้นฐาน การปฏิบัติที่ครูควรจะได้ปฏิบัติได้

1.3 เป็นขั้นตอนการเลือกเครื่องมือ หรือสร้างเครื่องมือในการสังเกตการสอน โดยที่ผู้นิเทศอาจจะเสนอเครื่องมือในการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ให้ครูได้รับรู้ที่จะใช้ในการเก็บ บันทึกข้อมูลพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดและเกี่ยวข้องกับประเด็นที่เป็นปัญหาและเกิดขึ้นในห้องเรียน

2. ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation) เป็นการสังเกตพฤติกรรมการสอนที่ได้ตกลงกันไว้ โดยที่ผู้นิเทศจะดำเนินการสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ตั้งแต่ต้นจนจบหรือในช่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่ตกลงกันไว้ระหว่างครูและผู้นิเทศ โดยใช้เครื่องมือที่ได้เลือกหรือสร้างขึ้น ทำการบันทึกข้อมูลจากการสังเกต

3. ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน (Analysis)

เป็นการวิเคราะห์จากการสังเกตการสอน และระบุที่ต้องแก้ไขปรับปรุงหรือคงไว้ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอนดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ผลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศรวบรวม เรียบเรียงข้อมูล ที่ได้จากการสังเกตการสอนให้ชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อมทั้งจะนำเสนอให้ครูผู้สอนทราบ โดยที่ผู้นิเทศ จะต้องจัดการเก็บข้อมูลนั้นอย่างสมบูรณ์ที่สุด แปลผลของข้อมูลจากการสังเกตให้ครูเข้าใจอย่าง ชัดเจน แต่ไม่ควรให้ความคิดเห็นส่วนตัวเชิงประเมินผลหรือวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของครูเพียง เพื่อเสนอให้ครูทราบว่า จากการสังเกตการสอนนั้น พฤติกรรมที่บันทึกออกมาตามที่เห็นและร่วมกัน คิดพิจารณาจุดที่ต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือคงไว้หลังจากที่ครูยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

3.2 การร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะต้องคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงจากการ วิเคราะห์ผลของการสังเกต ซึ่งผู้นิเทศจะพิจารณาพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งดีอยู่แล้วและควรคงไว้ และพฤติกรรมการสอนที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้แก้ปัญหาการสอนของครู โดยผู้นิเทศจะต้อง วางแผนยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาดังกล่าว ซึ่งอาจจะพิจารณาร่วมกับครู

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

4.1 การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับผลการสังเกตการสอน ในขั้นตอนนี้ผู้นิเทศจะทบทวนข้อตกลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการสอนของครูและวิธีการ ที่ได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าว ซึ่งข้อมูลนี้จะได้มาจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศเอง การนำเสนอข้อมูล ย้อนกลับแก่ครู จะต้องเป็นไปในลักษณะที่พยายามทำให้ครูเข้าใจและกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูได้ทำการ พิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง แม้ว่าผู้นิเทศจะต้องทำการวิเคราะห์มาแล้วก็ตาม แต่ผลการ วิเคราะห์ของผู้นิเทศจะยังไม่นำเสนอให้ครูทราบ แต่จะใช้วิธีนำและฝึกให้ครูได้ใช้ข้อมูลจากการสังเกต มาสรุปผลของประเด็นที่เป็นปัญหาหรือที่ต้องแก้ไขด้วยตัวเองให้ได้

4.2 การพิจารณายุทธวิธีในการแก้ปัญหาของครู โดยผู้นิเทศจะให้ผู้ช่วยแนะนำ หรือชี้แนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนา ทั้งคู่จะร่วมกันปรับปรุงและพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ
1) พฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมควรแก่การคงไว้ 2) พฤติกรรมการสอนที่ไม่ถูกต้อง ควรต้องปรับปรุง แก้ไข 3) ยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และ
4) การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้ง (Recycle) โดยการดำเนินการตาม กระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้ง (Recycle) เป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติเมื่อปรากฏว่าครูมีการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแต่ปัญหาการสอนยังคงเกิดขึ้นอยู่ ดังนั้นการดำเนินการตาม กระบวนการนิเทศควรมีการปฏิบัติซ้ำอีกครั้งโดยเน้นประเด็นปัญหาเดิม แต่เครื่องมือในการสังเกต

การสอนก็ควรจะต้องปรับเปลี่ยนด้วยผู้นิเทศและครูควรร่วมกันปฏิบัติตามทุกขั้นตอนของกระบวนการ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาในการสอนของครู

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดทำตารางแสดงความถี่ของรายการแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนในการนิเทศภายใน เพื่อสังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ประกอบของการนิเทศภายใน

ตาราง 1 องค์ประกอบการนิเทศภายใน

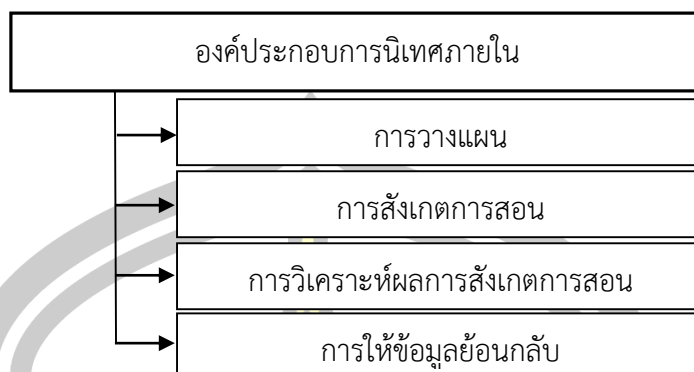
รายการแนวคิด	นักวิชาการ	Glattorn (1984)	Harris (1985)	Allen (1982)	Acheson and Gall (2003)	Copeland and Boyan (1978)	ชาวี มณีศรี (2542)	สัจด์ อุทรานนท์ (2548)	วัชรรา เล่าเรียนดี (2552)	ความถี่
1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี		/								1
2. การวางแผน		/	/	/	/		/	/		6
3. การวิเคราะห์กระบวนการสอน		/								1
4. การกำหนดยุทธวิธีการประชุมหารือ		/								1
5. การประชุมเกี่ยวกับเรื่องที่จะพัฒนา		/								1
6. การวางแผนสังเกตการสอนครั้งต่อไป		/								1
7. การประเมินสภาพการทำงาน			/				/			2
8. การจัดลำดับความสำคัญของงาน			/							1
9. การจัดสรรทรัพยากร			/							1
10. การประสานงาน			/							1
11. การอำนวยความสะดวก			/	/						2
12. การจัดสายงาน			/	/						2
13. การนำ				/						1
14. การกำกับควบคุม			/	/						2
15. การประเมินผลการทำงาน				/			/	/		3

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการแนวคิด	นักวิชาการ								ความถี่
	Glattom (1984)	Harris (1985)	Allen (1982)	Acheson and Gall (2003)	Copeland and Boyan (1978)	ชาวี มณีศรี (2542)	สังัด อุทรนันท์ (2548)	วัชรรา เล่าเรียนดี (2552)	
16. การประชุมก่อนสังเกตการสอน					/			/	2
17. การสังเกตการสอน	/			/	/			/	4
18. การวิเคราะห์การสังเกตการสอน	/				/			/	3
19. การให้ข้อมูลย้อนกลับ				/	/			/	3
20. การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ							/		1
21. การปฏิบัติการนิเทศ						/	/		2
22. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ							/		1

จากข้อมูลในตาราง 1 ผู้วิจัยเลือกรายการแนวคิดที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป โดยหากรายการแนวคิดใดที่คัดเลือกมามีนิยามเชิงปฏิบัติการลักษณะเดียวกันกับข้ออื่น ๆ จะพิจารณาตัดเลือกไว้ให้เหลือเพียงรายการเดียว จากนั้นนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของการนิเทศภายใน 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังภาพประกอบ 2

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการนิเทศภายในแต่ละองค์ประกอบมาทำการศึกษาเพื่อนำไปสังเคราะห์กับคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อกำหนดตัวชี้วัด ดังนี้

1. การวางแผน

การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์และสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนด การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับงานที่จะทำในอนาคตเป็นการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจก่อนลงมือกระทำ การวางแผนจึงมีลักษณะเป็นการคิดเชื่อมโยงจากปัจจุบันที่เป็นอยู่ไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ โดยในส่วนของวางแผนเพื่อดำเนินการนิเทศภายใน พบว่ามีนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดที่หลากหลาย ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2548) ได้กล่าวว่า การวางแผน (P-Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศรวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้น

Copeland and Boyan (1978) กล่าวว่า ก่อนดำเนินการสังเกตการสอนต้องมีการประชุมวางแผน เพื่อพิจารณาระบบเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงพัฒนา กำหนดมาตรฐานพฤติกรรมที่ต้องการปรับปรุงพัฒนา เลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องกับพฤติกรรมหรือเรื่องที่จะปรับปรุงพัฒนา

Acheson and Gall (2003) กล่าวถึง การวางแผนว่า ควรดำเนินการจัดประชุมเพื่อวางแผนโดยผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการ ประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนา บทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ก็คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตนในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

Allen (1982) กล่าวว่า กระบวนการวางแผน เป็นกระบวนการในการคิดว่าจะทำอะไรบ้าง กำหนดแผนงานว่าจะทำที่ไหน เมื่อไหร่ กำหนดจุดประสงค์ในการทำงาน คาดคะเนผลในการทำงาน พัฒนากระบวนการทำงาน วางแผนงานในการทำงาน

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า การวางแผนเป็นขั้นตอนเริ่มแรกของการนิเทศการศึกษา ซึ่งการวางแผนเป็นการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน อย่างไร ใครเป็นคนทำ และทำไปทำไม สำหรับการวางแผนในการนิเทศ ประกอบไปด้วย การกำหนดวันเวลา สถานที่ จัดทำโครงการ ให้เกิดความชัดเจน

วัชร เล่าเรียนดี (2552) กล่าวว่า การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-observation Conference) เป็นการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอนก่อนการสังเกตการสอน เพื่อปรึกษาหารือกับผู้สอนเกี่ยวกับประเด็นที่น่าสนใจ หรือประเด็นที่เป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้มองเห็นชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนหรือพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เป็นปัญหาและที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เป็นขั้นตอนการตกลงกันในเรื่องพฤติกรรมที่จะสังเกตในห้องเรียน ร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของพฤติกรรมที่ใช้ได้หรือต้องปรับปรุง ถ้าผู้นิเทศหรือครูไม่ได้พูดคุยหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหาก่อน ผู้นิเทศก็จะกำหนดเกณฑ์ที่เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องเรียนเพื่อจะบันทึกได้ตรง แต่ถ้าครูและผู้นิเทศได้พูดจาตกลงกันก่อนแล้วเกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหาในขั้นตอนที่สองนี้ ก็จะต้องพยายามนิยามพฤติกรรมนั้นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขจุดที่เป็นปัญหานั้น แต่ในขั้นตอนนี้ ทั้งผู้นิเทศและครูจะต้องช่วยกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานพื้นฐานการปฏิบัติที่ครูควรจะปฏิบัติได้ นอกจากนี้ยังเป็นขั้นตอนการเลือกเครื่องมือ หรือสร้างเครื่องมือในการสังเกตการสอน โดยที่ผู้นิเทศอาจจะเสนอเครื่องมือในการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ให้ครูได้รับรู้ที่จะใช้ในการเก็บบันทึกข้อมูลพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดและเกี่ยวข้องกับประเด็นที่เป็นปัญหาและเกิดขึ้นในห้องเรียน

เมื่อทำการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนในการดำเนินการนิเทศภายในจากนักวิชาการข้างต้น พบว่า การวางแผนในการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเป็นไปในรูปแบบของการประชุมหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งโครงการนิเทศ ประเด็นที่ต้องการพัฒนา ปัญหาที่ต้องการแก้ไข มาตรฐานของการปฏิบัติการสอนที่ต้องการ เครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน ตารางวันเวลาและสถานที่ในการสังเกตการสอน

2. การสังเกตการสอน

การสังเกตการสอน หมายถึง การจัดให้บุคคลหนึ่งที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนมาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในขณะที่ทำการสอน การสังเกตการสอนมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมการเรียนการสอนทั้งของครูและนักเรียน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนระหว่างที่มีกิจกรรม

การเรียนการสอน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และพิจารณากำหนดยุทธวิธีการสอนและพัฒนา
พฤติกรรมการสอนของครู แบ่งได้ 2 แบบ คือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation)
คือ การที่ผู้สังเกตทำตัวให้เป็นสมาชิกในห้องเรียน คลุกคลี และมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนจะช่วย
ให้ได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด และแบบที่สองคือ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non- Participant
Observation) คือ การที่ผู้สังเกตทำการสังเกตโดยไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน กล่าวคือ
ไม่ได้ทำการสอนและไม่ได้เรียนเหมือนผู้เรียน โดยมีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสังเกต
การสอนไว้ ดังนี้

Acheson and Gall (2003) กล่าวว่า การสังเกตการสอนต้องดำเนินการด้วย
กระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตการสอนที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการ
สังเกตการสอนในชั้นเรียน และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Copeland and Boyan (1978) กล่าวว่า การสังเกตการสอน คือ การสังเกต
พฤติกรรมที่กำหนดหรือกระบวนการสอนที่กำหนดจากขั้นตอนแรก ทำการบันทึกข้อมูลพฤติกรรม
หรือกระบวนการสอนโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม

วัชรุ เล่าเรียนดี (2552) กล่าวว่า การสังเกตการสอน (Observation)
เป็นการสังเกตพฤติกรรมการสอนที่ได้ตกลงกันไว้ โดยที่ผู้สังเกตจะดำเนินการสังเกตการณ์จัดการเรียน
การสอนในห้องเรียน ตั้งแต่ต้นจนจบหรือในช่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่ตกลงกันไว้ระหว่างครู
และผู้สังเกต โดยใช้เครื่องมือที่ได้เลือกหรือสร้างขึ้น ทำการบันทึกข้อมูลจากการสังเกต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) กล่าวว่า การสังเกตการสอนไม่ใช่เพียงแค่การไปดู
แต่ต้องมีการเตรียมการเบื้องต้นตามที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย เนื่องจากสิ่งที่สังเกตได้ในห้องเรียนมี
มากมายจึงต้องเลือกประเด็น โดยเพื่อให้การสังเกตการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ผู้สังเกตการสอนต้องคำนึงถึงหลักการในการสังเกตการสอน ดังต่อไปนี้

1. ต้องรอบรู้ในสิ่งที่จะสังเกต โดยศึกษาข้อมูลนั้น ๆ มาก่อนล่วงหน้า
2. มีจุดมุ่งหมายในการสังเกตที่แน่นอน มีขอบเขตเรื่อง และระยะเวลาสังเกต
3. มีระบบในการสังเกตที่ดี มีความตั้งใจ ไม่สังเกตแต่เพียงผิวเผิน
4. ทำให้เป็นเชิงปริมาณเพื่อสะดวกต่อการแปลความหมาย
5. บางเรื่องต้องทำการสังเกตหลายครั้งเพื่อหาข้อสรุป
6. วางตัวเป็นกลางไม่ลำเอียงบันทึกเหตุการณ์ตามการรับรู้

นอกจากนี้ ผู้สังเกตต้องมีเครื่องมือในการสังเกตการสอนที่มีคุณภาพ และครอบคลุม
ประเด็นการสังเกต เช่น

1. เครื่องมือสังเกตกระบวนการสอนของครู สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนด พฤติกรรมการสอนของครู สำคัญประกอบด้วย พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการเรียน การใช้ความรู้ใหม่ การใช้สื่อการสอน การตรวจสอบความรู้ การควบคุมและการเสริมแรง เป็นต้น

2. เครื่องมือสังเกตพฤติกรรมทางวาจา เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อใช้บันทึก พฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ทางการพูดระหว่างครูกับนักเรียนในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นการพูด เพื่ออธิบายชี้แจงแสดงเหตุผล พูดเพื่อเสริมแรง เพื่อโน้มน้าวชักจูง กระตุ้นย้ำๆ พูดสรุปบทเรียน เป็นต้น

3. เครื่องมือสังเกตพฤติกรรมการเคลื่อนไหวของครู เพื่อใช้ในการปรับปรุง พฤติกรรมการเคลื่อนไหวร่างกายของครูให้มีความเหมาะสม รายละเอียดของเครื่องมือประกอบด้วย รายการพฤติกรรมเพื่อผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันพิจารณากำหนดว่า จะสังเกตเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมใด

4. เครื่องมือสังเกตสถานการณ์การสอนในชั้นเรียน อันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครู นักเรียน การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพอื่น ๆ ที่นำมาใช้ในการ จัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

จากการศึกษาพบว่า การสังเกตการสอนเป็นกระบวนการที่ดำเนินการขึ้นอย่างมี ระบบ ตามแบบแผนที่ได้วางไว้แล้วในขั้นตอนการวางแผนการนิเทศ สำหรับการสังเกตการสอนแบบ ร่วมพัฒนามาวิชาชีพนั่น คือการจัดให้ครูผู้สอนดำเนินการสังเกตพฤติกรรมการสอนในชั้นเรียนของ ครูผู้สอนด้วยกันในฐานะผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยการสังเกตการสอนแบบร่วมพัฒนามาวิชาชีพ ผู้สังเกตการสอนต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ มีประเด็นในการสังเกตที่ชัดเจน มีความรู้ในประเด็นที่จะ ทำการสังเกต เลือกใช้เครื่องมือในการสังเกตอย่างเหมาะสม และวางตัวเป็นกลาง มีความตั้งใจในการ สังเกตการสอน

3. การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน

การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน คือ การนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนมา ตีความเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นที่ทำการสังเกต (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541)

โดยมีนักวิชาการเสนอแนวทางในการวิเคราะห์การสังเกตการสอนไว้ ดังต่อไปนี้

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2552) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน (Analysis) เป็นการวิเคราะห์จากการสังเกตการสอน และระบุที่ต้องแก้ไขปรับปรุงหรือคงไว้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ผลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศรวบรวม เรียบเรียงข้อมูลที่ได้ จากการสังเกตการสอนให้ชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อมทั้งจะนำเสนอให้ครูผู้สอนทราบ โดยที่ผู้นิเทศจะต้อง จัดการเก็บข้อมูลนั้นอย่างสมบูรณ์ที่สุด แปลผลของข้อมูลจากการสังเกตให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน แต่ ไม่ควรให้ความคิดเห็นส่วนตัวเชิงประเมินผลหรือวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของครูเพียงเพื่อเสนอ

ให้ครูทราบว่า จากการสังเกตการสอนนั้น พฤติกรรมที่บันทึกออกมาตามที่เห็นและร่วมกันคิด พิจารณาจุดที่ต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือคงไว้หลังจากที่ครูยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

2. การร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะต้องคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงจากการวิเคราะห์ ผลของการสังเกต ซึ่งผู้สังเกตจะพิจารณาพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งได้อยู่แล้วและควรคงไว้ และพฤติกรรม การสอนที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้แก้ปัญหาการสอนของครู โดยผู้สังเกตจะต้องวางแผนยุทธวิธี ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาดังกล่าว ซึ่งอาจจะพิจารณาร่วมกับครู

Copeland and Boyan (1978) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกต การสอนดำเนินการโดยผู้สังเกตวิเคราะห์เองหรือร่วมกับผู้รับการนิเทศ พิจารณาพฤติกรรมที่ปฏิบัติ หรือขั้นตอนกระบวนการสอน สิ่งใดเรื่องใดควรคงไว้หรือควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

Glickman and others (2001) และ Glickman (2001) กล่าวว่า การวิเคราะห์ ผลการสังเกตการสอน คือ การตัดสินใจผลการบันทึกข้อมูลจากกระบวนการสังเกตการสอนผ่านการ แปลความหมายข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้รู้ความเป็นไปต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือปรากฏในการจัดการ เรียนการสอน

วัชรรา เล่าเรียนดี (2545) กล่าวว่า การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนเป็น กระบวนการที่ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ คือ

1. การพรรณนาหรืออธิบายข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริงจากที่สังเกตเห็น
2. การตีความหมายหรือการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากการสังเกต

ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นปกติของมนุษย์เป็นไปโดยอัตโนมัติ ซึ่งเมื่อได้เห็นหรือได้ฟังมักจะ ตีความหมายทันทีเสมอตามประสบการณ์ที่มีอยู่

จากการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน คือ การตีความเพื่อหาข้อสรุป เกี่ยวกับประเด็นที่ทำการสังเกต โดยอาจสรุปได้ว่าการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนที่ดี ควรจะมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้สังเกตและผู้รับการสังเกต ผลการวิเคราะห์การสังเกตมีความครบถ้วนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสังเกต พรรณนาหรืออธิบายผลการวิเคราะห์ด้วยถ้อยคำที่ชัดเจนเข้าใจง่าย

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ

การให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติกับบุคคลอื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งข้อมูลย้อนกลับ จะเป็นประโยชน์ได้นั้นต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา และข้อมูลดังกล่าวต้องมีความชัดเจน ตรงประเด็น ความเป็นรูปธรรม และผู้ให้ข้อมูลต้องสร้างความเป็นมิตรให้เกิดขึ้น โดยคำนึงถึง ความเหมาะสมของเวลาในการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ข้อมูลนั้นเกิดประโยชน์และเกิด ความน่าเชื่อถือ โดยผลที่เกิดขึ้นจากการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นมีสองลักษณะ คือ ข้อมูลย้อนกลับนั้นจะ

แสดงให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติย่อย ๆ ที่ไปสู่เป้าหมายหรือแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายปลายทางของการปฏิบัติ และเมื่อผู้รับข้อมูลได้รับข้อมูลอาจเกิดการตอบสนองใน 4 ลักษณะ คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ปรับเป้าหมาย ไม่สนใจเป้าหมาย และปฏิเสธเป้าหมาย (William, 2012)

ดังนั้น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางที่ถูกต้องและสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและครูควรมีทัศนคติที่ดีต่อการให้ข้อมูลย้อนกลับและคิดว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพของตน ซึ่งวิกกินส์ (Wiggins, 1990) ได้เสนอหลักสำคัญในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ 7 ประการ คือ

1. ยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับต้องคำนึงถึงเป้าหมายของการพัฒนา เนื่องจากเป้าหมายเป็นหมายคือตัวกำหนดทิศทางของการให้ข้อมูลปฏิบัติ
2. มีความชัดเจนตรงประเด็น คือ ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจะต้องสื่อให้เห็นถึงผลการปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กันกับเป้าหมาย
3. มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ คือ ข้อมูลย้อนกลับจะต้องมีความเป็นรูปธรรมจำเพาะเจาะจงและนำไปใช้ได้จริง
4. แสดงความเป็นมิตร คือ ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับต้องดำเนินการไปอย่างเป็นกัลยาณมิตร มิใช่การแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินผลการปฏิบัติของผู้รับข้อมูล
5. เลือกเวลาที่เหมาะสม คือ พิจารณาเลือกเวลาที่เหมาะสมทั้งบริบทด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกนึกคิด ซึ่งจะทำให้ผู้รับข้อมูลไม่รู้สึกเหมือนถูกจับผิดหรือถูกประเมิ
6. มุ่งการพัฒนาขณะปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอีกประการหนึ่งของการให้ข้อมูลย้อนกลับคือ ประโยชน์ของการนำข้อมูลสู่การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน
7. มีความตรงเชื่อได้ คือ ข้อมูลย้อนกลับที่ได้นั้นจะต้องมีความเป็นจริงถูกต้องแม่นยำในการในการให้ข้อมูล ซึ่งอาจมีเกณฑ์การสังเกตเพื่อทำให้ผู้รับข้อมูลนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติของตนสู่เป้าหมายได้ชัดเจน

Acheson and Gall (2003) กล่าวว่า การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและครูประชุมพร้อมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

Copeland and Boyan (1978) กล่าวว่า การประชุมภายหลังการสังเกตการสอนเป็นขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลการสังเกตและบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอนในขณะเดียวกันควรกระตุ้นให้ครูมองเห็น ยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศกับครูร่วมกันพิจารณายุทธวิธีในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอน เพื่อให้ส่งผลถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียน

วัชรรา เล่าเรียนดี (2552) กล่าวว่า การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post-observation Conference) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศการสอนก่อนที่จะมีการดำเนินกระบวนการซ้ำ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังนี้

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

2. การพิจารณายุทธวิธีในการแก้ปัญหาของครู โดยผู้นิเทศจะให้ผู้ช่วยแนะนำหรือชี้แนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนา ทั้งคู่จะร่วมกันปรับปรุงและพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

- 2.1 พฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมควรแก่การคงไว้
- 2.2 พฤติกรรมการสอนที่ไม่ถูกต้อง ควรต้องปรับปรุงแก้ไข
- 2.3 ยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา
- 2.4 การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้ง (Recycle)

จากการศึกษา พบว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายและสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูได้ ผลจากการสังเคราะห์แนวความคิดเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับ อาจสรุปได้ว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีมีองค์ประกอบ ดังนี้ คือ ข้อมูลตรงประเด็น สอดคล้องกับเป้าหมายในการสังเกตการสอน ข้อมูลมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ข้อมูลมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับมีความเป็นกัลยาณมิตร และผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอนได้ร่วมกันพิจารณายุทธวิธีในการแก้ปัญหาและพัฒนาครู

ผู้วิจัยได้นำประเด็นในการดำเนินการขององค์ประกอบของการนิเทศภายในทั้ง 4 ด้าน และคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาสังเคราะห์และสรุปออกมาเป็นองค์ประกอบย่อยและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบย่อยของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบย่อย
การวางแผน	กระบวนการกำหนด วัตถุประสงค์และสิ่งที่จะต้อง กระทำเพื่อให้การดำเนินการ นิเทศภายในประสบผลสำเร็จ	1. การสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม บรรทัดฐาน ร่วมกัน 2. การวางแผนเป้าหมายของการนิเทศ 3. เครื่องมือและตารางเวลา 4. การอำนวยความสะดวกและการสนับสนุน
การสังเกตการ สอน	การจัดให้ครูคนหนึ่งที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการสอนมา สังเกตพฤติกรรมการสอนของ ครูอีกคนหนึ่งขณะทำการสอน	1. ความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้สังเกตการ สอนกับครูผู้สอน 2. ทักษะและความรู้ในการสังเกตการสอน 3. การวางแผนและความตั้งใจในการสังเกต
การวิเคราะห์ผล การสังเกตการ สอน	การนำข้อมูลที่ได้จากการ สังเกตการสอนมาตีความเพื่อ หาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นที่ ทำการสังเกต	1. การมีส่วนร่วมของครูผู้สังเกตและ ครูผู้สอน 2. การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของนักเรียน 3. การอธิบายผลการวิเคราะห์

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 เกิดจากมติที่ประชุมสภาการศึกษา ครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยให้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) สำหรับจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ควรสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแบบกลุ่มจังหวัดจำนวน 18 กลุ่ม โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปดำเนินการรวมทั้งมาตรการระยะสั้น ให้ดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมาย

เพื่อให้การจัดการมัธยมศึกษาได้ขับเคลื่อนต่อไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามมติของสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาให้มีเครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษา และกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพความสำเร็จการจัดการมัธยมศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ เห็นชอบในมาตรการระยะสั้น

และได้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องกำหนดศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2552 ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำ แนวทางการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาขึ้น และต่อมาสภาผู้แทนราษฎร ได้ผ่าน พรบ.การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 โดยให้มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และในวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาลงในราชกิจจานุเบกษา เพื่อการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยจังหวัดร้อยเอ็ดเป็น เขตที่ 27 จนถึงปัจจุบัน

วิสัยทัศน์

มุ่งสู่คุณภาพและมาตรฐาน บริการประทับใจ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐาน
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ เป้าประสงค์หลัก
 1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นคนไทยยุคใหม่พร้อมพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
 2. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึงและเสมอภาค
 3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ
 4. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทุกคนมีจิตบริการ
 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และสถานศึกษาในสังกัดมีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2553)
 1. ฝ่ายบริหาร
 2. กลุ่มอำนวยการ
 3. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
 4. กลุ่มนโยบายและแผน

5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานบุคคล
7. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

ตาราง 3 แสดงจำนวนนักเรียน จำนวนผู้บริหาร และจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัด สพม. 27

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	นักเรียน	ผู้บริหาร	ครู
1	ร้อยเอ็ดวิทยาลัย	เมือง	3,641	5	187
2	สตรีศึกษา	เมือง	4,191	5	214
3	ขัตติยวงษา	เมือง	771	4	59
4	สตรีศึกษา 2	เมือง	251	2	17
5	พลาญชัยพิทยาคม	เมือง	772	4	49
6	ธวัชบุรีวิทยาคม	ธวัชบุรี	621	3	41
7	ธงธานี	ธวัชบุรี	513	3	33
8	ศรีธวัชวิทยาลัย	ธวัชบุรี	242	1	19
9	เมืองน้อยวิทยาคม	ธวัชบุรี	166	1	13
10	จตุรพักตรพิมานรัชดาภิเษก	จตุรพักตรพิมาน	2,189	5	100
11	โคกล่ามพิทยาคม	จตุรพักตรพิมาน	512	2	36
12	ดู่น้อยประชาสรรค์	จตุรพักตรพิมาน	320	2	23
13	เทิดไทยวิทยาคม	ทุ่งเขาหลวง	219	1	18
14	ศรีสมเด็จพัฒนาวิทยา	ศรีสมเด็จ	1,162	3	62
15	เฉลิมพระเกียรติ ฯ	ศรีสมเด็จ	535	4	47
16	ม่วงลาดวิทยาคาร	จังหาร	261	1	23
17	จังหารธิดาวิริยาประชาสรรค์	จังหาร	403	2	37
18	เชียงขวัญพิทยาคม	เชียงขวัญ	365	2	26
19	พลับพลาวิทยาคม	เชียงขวัญ	162	2	12
20	พนมไพรวิทยาคาร	พนมไพร	2,247	5	87
21	น้ำใสวิทย	พนมไพร	209	1	14

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	นักเรียน	ผู้บริหาร	ครู
22	จันทร์เกษมอนุสรณ์	เกษตรวิสัย	2,500	5	100
23	หนองผึ้งวิทยาคาร	เกษตรวิสัย	468	2	22
24	กุ่ากาสิงห์ประชาสรรค์	เกษตรวิสัย	174	1	15
25	เหล่าหลวงประชานุสรณ์	เกษตรวิสัย	166	1	13
26	ปทุมรัตต์พิทยาคม	ปทุมรัตต์	2,269	5	96
27	โพนสูงประชาสรรค์	ปทุมรัตต์	328	2	22
28	เมืองสรวงวิทยา	เมืองสรวง	966	3	48
29	สูงยางวิทยาประชาสรรค์	เมืองสรวง	97	1	12
30	สุวรรณภูมิพิทยไพศาล	สุวรรณภูมิ	3,029	5	127
31	หัวโตนวิทยา	สุวรรณภูมิ	225	1	17
32	สุวรรณภูมิวิทยาลัย	สุวรรณภูมิ	2,120	5	91
33	ช้างเผือกวิทยาคม	สุวรรณภูมิ	515	2	29
34	ทุ่งหลวงพลับพลาไชย	สุวรรณภูมิ	144	1	13
35	โรงเรียนหินกองวิทยาคาร	สุวรรณภูมิ	116	1	12
36	ทรายทองวิทยา	โพนทราย	762	3	38
37	สามขาท่าหาดยาววิทยา	โพนทราย	251	1	15
38	หนองฮีเจริญวิทย์	หนองฮี	433	2	30
39	ดุกอิ่งประชาสามัคคี	หนองฮี	292	1	17
40	อาจสามารถวิทยา	อาจสามารถ	992	4	62
41	หนองหมื่นถ่านวิทยา	อาจสามารถ	547	3	35
42	โพนเมืองประชารัฐ ฯ	อาจสามารถ	321	1	16
43	โพนทองพัฒนาวิทยา	โพนทอง	2,930	5	126
44	โพนทองวิทยายน	โพนทอง	724	3	46
45	โนนชัยศรีวิทยา	โพนทอง	383	2	24
46	ม่วงมิตรวิทยาคม	โพนทอง	403	2	22
47	ค่านาดีพิทยาคม	โพนทอง	274	2	17

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	นักเรียน	ผู้บริหาร	ครู
48	โพธิ์ศรีสว่างวิทยา	โพธิ์ทอง	220	1	16
49	เสลภูมิพิทยาคม	เสลภูมิ	2,664	5	122
50	วังหลวงพิทยาคม	เสลภูมิ	236	1	18
51	เสลภูมิ	เสลภูมิ	890	3	53
52	โพธิ์ทองวิทยาคาร	เสลภูมิ	421	2	27
53	ท่าม่วงพิทยาคม	เสลภูมิ	245	1	20
54	ขวาววิทยาคาร	เสลภูมิ	213	2	23
55	เชียงใหม่ประชานุสรณ์	โพธิ์ชัย	774	3	45
56	โพธิ์ชัยชนูปถัมภ์	โพธิ์ชัย	841	3	42
57	หนองพอกวิทยาลัย	หนองพอก	1,522	4	63
58	โพธิ์แก้วประชาสรรค์	หนองพอก	362	2	17
59	ผาน้ำทิพย์วิทยา	หนองพอก	415	2	22
60	เมยวดีพิทยาคม	เมยวดี	821	3	43
รวม			50,805	154	2,693

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 (2558)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

โสภณ พลสมบัติ (2551) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน บ้านภูดิน อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน บ้านภูดิน อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ใ้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การดูแลกำกับ ติดตาม และการสร้างทีม ผลการศึกษาพบว่า สภาพก่อนการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน การจัดการนิเทศภายในยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ขั้นตอนการดำเนินงานไม่ชัดเจน เครื่องมือไม่ได้มาตรฐาน ครูยังไม่มีความเข้าใจเรื่องการพัฒนาการนิเทศภายใน การดำเนินการนิเทศไม่ต่อเนื่อง เมื่อดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในในวงรอบที่ 1 ผลปรากฏว่า

โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ได้เครื่องมือมาตรฐานการนิเทศ และบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก และบุคลากรมีความเห็นว่าได้ฝึกปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก สำหรับปัญหาบุคลากรไม่มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพัฒนาต่อในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การสร้างทีม พบว่าผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรับผิดชอบ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อสรุปและจัดทำรายงานผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ ผลการประเมินการฝึกปฏิบัติการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก จากการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

รัตนา นครเทพ (2552) ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายใน โดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 2) จัดทำร่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) นำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษาส่วนมากมีการดำเนินการนิเทศภายในไม่ครบขั้นตอน เนื่องจากผู้บริหารและครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ ขาดความตระหนักในคุณค่าของการนิเทศภายใน แต่ทุกสถานศึกษายังคงมีความต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพครูด้วยการนิเทศภายใน 2) ร่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการนิเทศภายใน ด้านการจัดองค์กรในการนิเทศภายใน ด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านประเมินผลสำเร็จ 3) การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ศึกษาวิเคราะห์ มีความเห็นตรงกัน โดยต้องการให้สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในในทุกด้าน

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและประยุกต์ใช้หลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างทั่วไป จำนวน 2,096 คน ได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอนจาก 185 โรงเรียน 2) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า หลักเทียบประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วม 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การร่วมมือรวมพลัง

4) การเปิดรับคำชี้แนะในการปฏิบัติงาน 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน จากการทดลองสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนพบว่า ครูสามารถปฏิบัติและมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาตรฐานทั่วไปในทุกตัวบ่งชี้ และสามารถบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานในทุกตัวบ่งชี้ หมายความว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของสังคมไทยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูบริบทโรงเรียนในประเทศไทยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาปรากฏการณ์แบบพหุกรณี เลือกแบบเฉพาะเจาะจงโรงเรียนในแต่ละภูมิภาคที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 แห่ง เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สังเกตการณ์ ศึกษาเอกสาร และสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน รวมจำนวน 64 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูบริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย พื้นที่กลาง พื้นที่คูวิชาชีพ พื้นที่ทีมเรียนรู้ต่าง ๆ และพื้นที่ระหว่างโรงเรียน องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทยส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำ เ้าศักยภาพทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมทำให้เกิดพลังเสริมทิศ วิสัยทัศน์ร่วม 4) ระบบเปิดแบบฝึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียนทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะ และจิตวิญญาณความเป็นครูทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริงทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพากรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา

จำนวน 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูและบุคลากร จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำแนกด้วยดัชนี $PNI_{modified}$ ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตร กับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และ วิธีดำเนินการ 29 วิธี

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อสังเคราะห์แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และผู้ปกครอง การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนโยบายการศึกษา ด้านบริหารสถานศึกษาและนักวิชาการ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยเทคนิคการตรวจสอบสามเส้า

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร

ไพสิน สมังคละ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่หนึ่ง ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ระยะที่สองศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิจากสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 เป็นจำนวน 38 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวม 76 คน และระยะที่สามสร้างแนวทางการนิเทศภายในโดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ แล้วสร้างเป็นรูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน มี 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน และด้านขอบข่ายการนิเทศภายใน 2) สภาพปัจจุบันทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า ผู้ทดลองใช้มีความเห็นว่าเป็นไปตามเป้าหมาย ร้อยละ 28.57 มีความเห็นว่าได้มากกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 71.43 และมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

กิตติศักดิ์ อังคะนาวัน (2560) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นวิจัยและพัฒนา แบ่งการศึกษาเป็น 2 ระยะ คือ ขั้นตอนการศึกษาสังเคราะห์องค์ประกอบ และขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและยกกร่างรูปแบบการนิเทศภายใน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนจำนวน 335 คน แยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 140 คน ครูผู้สอน จำนวน 195 คน ได้มาโดยการสุ่มจากประชากร โดยเปรียบเทียบจากตารางสุ่มกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้านประกอบไปด้วย ด้านการสำรวจความต้องการและความจำเป็น ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ และด้านการขยายผลยกย่องและเชิดชูเกียรติ และค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ 3) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Bowman (1995) ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจผลการปฏิบัติในการใช้การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เกี่ยวกับการสาธิตการสอน 2) เพื่อสร้างความเข้าใจในด้านการสอน 3) สำรวจความพึงพอใจในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การวิจัยใช้แบบแผนการวิจัยแบบทดสอบก่อนหลัง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือนักเรียนฝึกหัดครู จำนวน 32 คน และครูประจำการ จำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ได้รับการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการสอนมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีความสำคัญในการสร้างประสบการณ์ให้กับนักเรียนฝึกหัดครูในการเน้นการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนร่วมมือกันในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

Collin (2003) ได้ศึกษาการนิเทศภายในและการประเมินผลงานครู จุดประสงค์ของการศึกษานี้ คือ เพื่อตรวจสอบผลการนิเทศภายในและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูจำนวน 18 คน จาก 6 โรงเรียน พบว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น เมื่อครูผู้สอนเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศ

Kircher (2007) ได้ศึกษา ความเข้าใจในการเป็นผู้นิเทศ ของผู้เข้าอบรมเพื่อเตรียมเป็นผู้นิเทศในโรงเรียนด้วยวาจา พบว่า การให้คำปรึกษามีความสำคัญมากสำหรับการนิเทศภายใน การใช้วาจามีศิลปะ มีความรู้ ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู จำเป็นที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องพัฒนา

Williams (2007) ได้ทำการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยครูและผู้บริหารจำนวน 21 คน จากโรงเรียน Mountain Valley School District พบว่า การนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ กระบวนการ 2 อย่างที่สำคัญที่สุดในงานด้านการจัดการศึกษา วัตถุประสงค์ของการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อระดับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นพ้องกันในภาพรวมว่า การนิเทศสามารถประสบความสำเร็จได้เมื่อผู้นิเทศเลิกแสดงบทบาทด้านการประเมิน

Zwart (2008) ทำการวิจัยเรื่อง การเรียนรู้ของครูที่เกิดจากกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนา การวิเคราะห์ผลจากกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 คน จับคู่ซึ่งกันและกัน จำนวน 4 คู่ เรียนรู้การจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกันเป็นเวลา 1 ปี เก็บรวบรวมข้อมูลกระบวนการเรียนรู้ด้วยการบันทึกแบบพรรณนาความเกี่ยวกับ

กิจกรรมการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ และสัมพันธภาพระหว่างครูแต่ละคู่ ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ มีการเกิดความคิด มโนทัศน์ และความเชื่อใหม่ มีความคิดและตั้งใจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ เกิดการยืนยันความคิด มโนทัศน์ และความเชื่อเดิม ปรับเปลี่ยนความคิดที่มีต่อตนเอง รวมทั้งการเพิ่มความตระหนักในการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่า กระบวนการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่มุ่งแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เน้นการทำงานร่วมกันของครู โดยมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมในการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยกระบวนการทั้งสองอย่างต่างก็มีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ มุ่งพัฒนาผลการเรียนรู้ที่จะเกิดกับผู้เรียน ดังนั้นหากสามารถนำคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาประยุกต์ใช้กับกระบวนการนิเทศภายในได้อย่างเป็นรูปธรรมก็สามารถกลายเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าครูไปสู่การพัฒนาวิชาชีพได้อย่างเป็นระบบ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

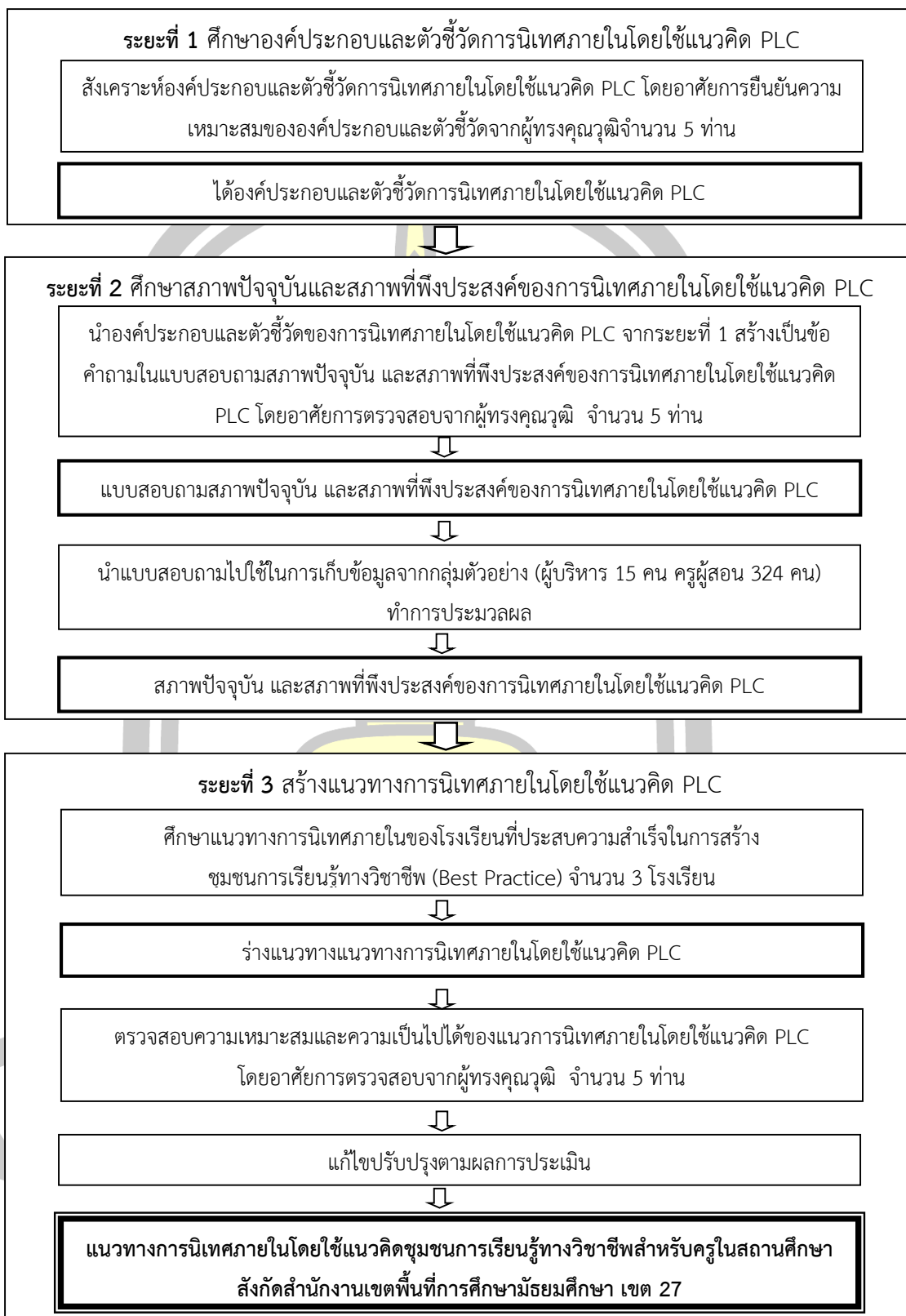
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัย การตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ระยะที่ 3 สร้างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

แสดงเป็นภาพประกอบ 3 ขั้นตอนในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
ปรากฏดังภาพประกอบ

พูน ปณ จิต ชีเว



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 4 แผนการดำเนินการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	วิธีการ / เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	ระยะเวลา
1.ศึกษาและ สังเคราะห์ องค์ประกอบและ ตัวชี้วัดของการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิด PLC จากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อสังเคราะห์ องค์ประกอบและ ตัวชี้วัดของการ นิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	ได้ทราบ องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของ การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC	- เอกสาร งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง - แบบ สังเคราะห์ เอกสาร	- สำนักวิทย บริการ - อินเทอร์เน็ต	ต.ค. 59
	2. เพื่อตรวจสอบ องค์ประกอบและ ตัวชี้วัดของการ นิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	ได้องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของ การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC	-แบบ ตรวจสอบ	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5ท่าน	เม.ย. 60
2.วิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ด้านการ นิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27	1. เพื่อสร้าง แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจุบัน และสภาพที่พึง ประสงค์ด้านการ นิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	ได้แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจุบัน และสภาพที่พึง ประสงค์ด้านการ นิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	-แบบประเมิน ความ เที่ยงตรงเชิง เนื้อหา	-ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5ท่าน	พ.ค. 60
	2. เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง ประสงค์ด้านการ นิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	ได้ทราบสภาพ ปัจจุบันและ สภาพที่พึง ประสงค์ด้านการ นิเทศภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	- แบบ สอบถาม เกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันและ สภาพที่พึง ประสงค์ด้าน การนิเทศ ภายในโดยใช้ แนวคิด PLC	-ผู้บริหาร 15 คน -ครูผู้สอน 324 คน	พ.ค.60

ตาราง 4 (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	วิธีการ / เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	ระยะเวลา
3. สร้างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27	1. วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ได้ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด PLC	- แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ลำดับค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	มิ.ย. 60
	2. ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ	ได้แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในที่มีคุณภาพ	- แบบสัมภาษณ์	ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนต้นแบบ	ก.ค. 60
	3. ร่างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ได้ร่างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	- แนวคิดทฤษฎี การนิเทศภายใน	- เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ก.ค. 60
	4. ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	ได้ทราบระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	- แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC	- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน	ส.ค. 60
	5. ปรับปรุงแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ได้แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC ที่มี ความเหมาะสม เป็นไปได้	- ปรับแก้ตามแหล่งข้อมูล	- ผลการประเมิน/ข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ก.ย. 60

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 วิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งช่วงเนื้อหาออกเป็น 2 ช่วง คือ

1.1.1 สังเคราะห์คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดของ DuFour and Eaker (1998), Scribner and others (1999), Hipp and Huffman (2003), DuFour and others (2010), Kenoyer (2012), วิจารย์ พานิช (2555), ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553), เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) และอนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559)

1.1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวคิดของ Glatthorn (1984), Harris (1985), Allen (1982), Acheson and Gall (2003), Copeland and Boyan (1978), ชารี มณีศรี (2542), คณะกรรมการการระดมศึกษาแห่งชาติ (2550), สัจด์ อุทรานันท์ (2548) และวัชรา เล่าเรียนดี (2552)

1.2 นำข้อมูลจากการสังเคราะห์สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้องค์ประกอบและองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.2.1 ด้านการวางแผน มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม บรรทัดฐานร่วมกัน การวางแผนเป้าหมายของการนิเทศ เครื่องมือและตารางเวลา และการอำนวยความสะดวก และการสนับสนุน

1.2.2 ด้านการสังเกตการสอน มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอน ทักษะและความรู้ในการสังเกตการสอน และการวางตัว และความตั้งใจในการสังเกตการสอน

1.2.3 ด้านการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การมีส่วนร่วมของผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอน การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการอธิบายผลการวิเคราะห์

1.2.4 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความชัดเจนเป็นรูปธรรมความเป็นกัลยาณมิตร และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวชี้วัด การนิเทศภายใน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบไปด้วยนักวิชาการ 1 ท่าน ศักขานิเทศก์ 1 ท่าน ผู้บริหาร 1 ท่าน และครูผู้สอน 2 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1.3.1 มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.3.2 จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา

1.3.3 มีประสบการณ์ด้านการนิเทศและมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพ

การบริหารการศึกษา

ดังรายนามต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัย และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. นายอริศ ไชยศิริพันธ์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

3. นายชอบ ธาระมนต์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร้อยเอ็ด วิทยาลัย

4. นางสมจิต อินทรชาติ หัวหน้างานนิเทศภายใน โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย

5. ดร.สุชุมาลย์ อนุเวชหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ โรงเรียนจตุรพักตรพิมาน รัชดาภิเษก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบประเมินระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบมาตราส่วน ประมาณค่า

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนแนะนำ และประเด็น การปรับปรุงองค์ประกอบและตัวชี้วัดในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำ และปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

3.4 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 ท่าน

3.5 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.2 ดำเนินการติดต่อ นัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ ตรวจสอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.3 นำแบบประเมินพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และเก็บรวบรวมคืน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบประเมินมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์

5.1 ตรวจสอบให้คะแนนการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวชี้วัด การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยให้ค่านักคะแนน ของแบบประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาพรวม รายด้านและรายชื่อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้จากระยะที่ 1 มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทางการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 60 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 154 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,693 คน

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 324 คน รวม 339 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 60 โรงเรียน ได้มาโดยการเปิดตาราง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน

ขั้นที่ 2 จำแนกขนาดโรงเรียน จำนวน 60 โรงเรียน ออกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ตามข้อกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ แล้วกำหนด สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามชั้นขนาดโรงเรียน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 324 คน

ขั้นที่ 3 ใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เพื่อคัดเลือกโรงเรียนแต่ละขนาดที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล

ตาราง 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ขนาดโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	กลุ่มประชากร ผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร	กลุ่มประชากร ครูผู้สอน	กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน
เล็ก	32	47	4	612	74
กลาง	18	57	6	831	100
ใหญ่	4	20	2	374	45
ใหญ่พิเศษ	6	30	3	876	105
รวม	60	154	15	2,693	324

ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 15 และ 324 คน ตามลำดับ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ใน แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม

4.2 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 มาใช้ร่างเป็นประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

4.3 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาความสอดคล้องมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค IOC แยกพิจารณาค่าความสอดคล้องออกเป็นสองส่วน คือ ส่วนของประเด็นคำถามสภาพปัจจุบัน และส่วนของประเด็นคำถามสภาพที่พึงประสงค์ โดยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งสองส่วนตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปมาปรับปรุง

4.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่ออาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์

4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4.5 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อตามวิธี Item-Total Correlations คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไปใช้ และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.38–0.87 โดยกำหนดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่นำไปใช้ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85

4.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและทางไปรษณีย์
จำนวน 379 ฉบับ พร้อมระบุนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 2 สัปดาห์

5.3 ทำการรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามทั้งสิ้น
348 ฉบับ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะ
ฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 339 ฉบับ เพื่อนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

6.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลประเภทแบบ
ตรวจสอบรายการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.)

6.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ที่มีลักษณะประเภทมาตราส่วนโดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยให้ค่าน้ำหนัก
คะแนนของแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมาก
- 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติการปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด

6.1.3 นำผลวิเคราะห์จากตอนที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
และจัดลำดับความต้องการ (Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified})

6.1.4 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม
ปลายเปิดโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 สร้างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการ เพื่อสร้างกรอบคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1.2 ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องด้านการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย โรงเรียนสตรีศึกษา และโรงเรียนสุโขทัยวิทยาสรรค์

1.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาผนวกกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มาใช้เป็นแนวทางในจัดทำร่างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เสนอต่ออาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำแล้วทำการปรับปรุงแก้ไข

1.4 นำร่างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่ได้แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักการศึกษา ศิษยานุศิษย์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี คุณวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการนิเทศ และเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาวิชาการบริหารการศึกษา

1.5 ปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลในการสัมภาษณ์

2.2 แบบประเมินแนวทาง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 คือ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทาง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่เป็นต้นแบบในด้านการนิเทศภายใน (Best Practice) มีขั้นตอนดังนี้

3.1.1 วิเคราะห์เนื้อหาจากกรอบแนวคิดของการวิจัยและลำดับขั้นตอนความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ (Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified})

3.1.2 กำหนดประเด็นคำถามที่มุ่งศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน

3.1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.1.4 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

3.2 การสร้างแบบประเมินแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ มีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแบบการประเมินและแนวทางการประเมิน

3.2.2 สร้างแบบประเมิน โดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบและตัวชี้วัด ซึ่งเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.2.3 นำแบบประเมินแนวทางที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.2.2 นำแบบประเมินแนวทางมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบประเมินแนวทางฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อกำหนดวัน-เวลาในการเข้าสัมภาษณ์ โดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลทำความเข้าใจ จุดประสงค์ของการสัมภาษณ์ล่วงหน้าเป็นเวลา 5 วัน จากนั้นผู้วิจัยจึงไปทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินแนวทางไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ทำการประเมินแล้วดำเนินการรวบรวมกลับด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 9 คน โดยการนำข้อมูลจากการจดบันทึกมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญและนำเสนอเป็นความเรียง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินแนวทางของร่างแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งเป็นข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยหากมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบในคุณภาพของร่างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนและแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

- 5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของคุณลักษณะที่ต้องการวัดและการระบุทิศทางของแบบวัด (Index of Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หาค่าอำนาจจำแนก (Item-Discriminates) โดยสูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555)

$$\text{สูตร } r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ r แทน ค่าอำนาจจำแนก

X แทน คะแนนของข้อที่หาค่าอำนาจจำแนก

Y แทน คะแนนรวมของทุกข้อคำถาม

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
 K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ
 S_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม S_t^2

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ร้อยละ(Percentage) โดยคำนวณจากสูตร

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยคำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sample Standard Deviation)

$$\text{สูตร } S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่าง

X แทน คะแนนดิบแต่ละตัว

n แทน ขนาดตัวอย่าง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต้องปรับปรุง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอนตามระยะการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

2.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI) เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

3.1 ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Best Practice)

3.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย 42 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการวางแผน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม บรรทัดฐานร่วมกัน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูเห็นว่าการนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

1.2 มีการนำเสนอข้อมูลที่สำคัญ เพื่อให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.3 มีการประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวปฏิบัติในการนิเทศ
ภายในที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา

2. การวางแผนเป้าหมายของการนิเทศ มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 มีการนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์
สภาพปัญหา สาเหตุ และกำหนดแนวทางแก้ไข

2.2 มีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนด
มาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายใน

2.3 มีการชี้แจงเป้าหมาย และมาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายในให้ครูได้
ทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง

3. เครื่องมือและตารางเวลา มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้าน
การนิเทศภายใน เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการนิเทศภายใน

3.2 มีการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพ และปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือในการ
นิเทศภายในก่อนนำไปใช้จริง

3.3 มีการชี้แจงถึงความสำคัญ วิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการ
นิเทศภายในแต่ละอย่างให้ครูได้รับทราบ

3.4 ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดตารางเวลาในการนิเทศภายใน

3.5 มีการประกาศตารางเวลาดำเนินการนิเทศภายในอย่างชัดเจน

4. การอำนวยการและการสนับสนุน มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.1 มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการ
ของสถานศึกษา

4.2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา
พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ

4.3 ฝ่ายบริหารสนับสนุนส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการ
โดยให้ครูดำเนินการนิเทศภายในกับครูด้วยตนเอง

4.4 ฝ่ายบริหารกำกับ ดูแล ติดตาม สนับสนุนด้านทรัพยากรให้การนิเทศ
ภายในเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบหลักที่ 2 การสังเกตการสอน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.2 ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ รูปแบบ วิธีการ ตารางเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน

1.3 ครูผู้สังเกตการสอนแจ้งครูผู้สอนให้ทราบถึงเครื่องมือและประเด็นที่จะทำการเก็บบันทึกข้อมูล

2. ทักษะและความรู้ในการสังเกตการสอน มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน

2.2 ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมจัดการการเรียนรู้

2.3 ครูผู้สังเกตการสอนเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะไปสังเกต

2.4 ครูผู้สังเกตการสอนทราบความสำคัญ วิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการสังเกตการสอน

2.5 ครูผู้สังเกตการสอนสามารถใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอนบันทึกข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวางตัวและความตั้งใจในการสังเกตการสอน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 ครูผู้สังเกตการสอนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับพฤติกรรมของนักเรียน พฤติกรรมของครู และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 ครูผู้สังเกตการสอนบันทึกข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง บันทึกเหตุการณ์จริงตามการรับรู้ โดยรบกวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด

3.3 ครูผู้สังเกตการสอนตอบสนองต่อคำพูดของครูผู้สอนด้วยภาษาท่าทางเป็นระยะเพื่อให้ทราบว่ากำลังให้ความสนใจอยู่

องค์ประกอบหลักที่ 3 การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอน มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 ครูผู้สังเกตการสอนกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนสรุปผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.2 ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอนร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของนักเรียน มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 2.1 มีการใช้ผลการเรียนรู้ก่อนและหลังเรียนของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้
- 2.2 มีการใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้
- 2.3 มีการใช้เจตคติที่นักเรียนมีต่อกิจกรรมการเรียนรู้และครูผู้สอนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้
- 2.4 มีการใช้พฤติกรรมของนักเรียนขณะร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้

3. การอธิบายผลการวิเคราะห์ มี 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 3.1 มีการใช้เหตุผล วิพากษ์ และถอดความหมายของผลการวิเคราะห์การสังเกตการสอนออกมาเป็นข้อความที่ทำความเข้าใจง่าย

องค์ประกอบหลักที่ 4 การให้ข้อมูลย้อนกลับประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ความชัดเจนเป็นรูปธรรม มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.1 ใช้ข้อมูลจริง มีความตรง เชื่อถือได้ ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ
 - 1.2 ครูผู้สังเกตการสอนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ซักถามและดำเนินการสรุปข้อความ (Paraphrase) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
2. ความเป็นกัลยาณมิตร มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 2.1 ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สื่อสารกันด้วยภาษาพูดที่สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันเสมอ
 - 2.2 ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน แสดงภาษาท่าทางที่จริงใจเปิดเผย เป็นมิตรที่ปรารถนาดีต่อกัน
 - 2.3 ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในวิชาชีพ
3. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 3.1 การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรแก้การคงไว้หรือส่งเสริมพัฒนา
 - 3.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม ควรต้องปรับปรุงแก้ไข
 - 3.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เป็นทางเลือกสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.4 มีการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน จัดเก็บเป็น ความรู้องค์กร และนำเสนอข้อมูลที่สำคัญต่อที่ประชุมครูในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยอาศัยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1.การวางแผน	1. การสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม บรรทัดฐานร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
	2. การวางแผนเป้าหมายของการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
	3. เครื่องมือและตารางเวลา	4.90	0.45	มากที่สุด
	4. การอำนวยการและการสนับสนุน	4.95	0.22	มากที่สุด
2. การสังเกตการ สอน	1. ความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูผู้สังเกตการสอนกับ ครูผู้สอน	4.87	0.35	มากที่สุด
	2. ทักษะและความรู้ในการสังเกตการสอน	4.60	0.89	มากที่สุด
	3. การวางแผนและความตั้งใจในการสังเกตการสอน	4.67	0.62	มากที่สุด
3. การวิเคราะห์ผล การสังเกตการสอน	1. การมีส่วนร่วมของครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอน	4.90	0.32	มากที่สุด
	2. การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของนักเรียน	4.95	0.22	มากที่สุด
	3. การอธิบายผลการวิเคราะห์	5.00	0.00	มากที่สุด
4. การให้ข้อมูล ย้อนกลับ	1. ความชัดเจนเป็นรูปธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
	2. ความเป็นกัลยาณมิตร	5.00	0.00	มากที่สุด
	3. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม		4.91	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 จากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 ได้ผลดังตาราง 7 ถึงตาราง 13

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ที่	ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	142	41.89
	1.2 หญิง	197	58.11
2	อายุ		
	2.1 ไม่เกิน 30 ปี	11	3.24
	2.2 31 - 40 ปี	53	15.64
	2.3 41 - 50 ปี	196	57.82
	2.4 51 - 60 ปี	79	23.30
3	ประสบการณ์ทำงาน		
	3.1 1 - 5 ปี	13	3.83
	3.2 6 - 10 ปี	45	13.27
	3.3 10 - 15 ปี	89	26.25
	3.4 16 ปีขึ้นไป	192	56.64
4	ตำแหน่งหน้าที่		
	4.1 ผู้บริหาร	15	4.42
	4.2 ครู	324	95.58
5	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	5.1 ปริญญาตรี	217	64.01
	5.2 ปริญญาโท	118	34.81
	5.3 ปริญญาเอก	4	1.18

จากตาราง 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.11) ส่วนมากมีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 57.82) ส่วนมากมีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 56.64) ส่วนมากเป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 95.58) และส่วนมากมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.01)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวม

องค์ประกอบของการนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผน	3.86	0.80	มาก	4.83	0.41	มากที่สุด
2. การสังเกตการสอน	3.85	0.78	มาก	4.84	0.43	มากที่สุด
3. การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน	3.60	0.70	มาก	4.85	0.43	มากที่สุด
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ	3.54	0.79	มาก	4.88	0.37	มากที่สุด
รวม	3.71	0.77	มาก	4.85	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผน ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ การสังเกตการสอน ($\bar{X} = 3.85$) และการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน ($\bar{X} = 3.60$) โดยด้านที่ต่ำที่สุด คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมา คือ การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน ($\bar{X} = 4.85$) และการสังเกตการสอน ($\bar{X} = 4.84$) โดยด้านที่ต่ำที่สุด คือ การวางแผน ($\bar{X} = 4.83$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวางแผน

ตัวชี้วัดด้านการวางแผน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูเห็นว่าการนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	3.55	0.79	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
2. มีการนำเสนอข้อมูลที่สำคัญ เพื่อให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.62	0.68	มาก	4.84	0.44	มากที่สุด
3. มีการประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวปฏิบัติในการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	3.63	0.91	มาก	4.84	0.47	มากที่สุด
4. มีการนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์สภาพปัญหาสาเหตุ และกำหนดแนวทางแก้ไข	3.90	0.86	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด
5. มีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนดมาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายใน	3.87	0.81	มาก	4.82	0.54	มากที่สุด
6. มีการชี้แจงเป้าหมาย และมาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายในให้ครูได้ทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง	3.96	0.94	มาก	4.78	0.35	มากที่สุด
7. มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านการนิเทศภายใน เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการนิเทศภายใน	3.85	0.60	มาก	4.71	0.43	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวชี้วัดด้านการวางแผน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. มีการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพ และปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือในการนิเทศภายในก่อนนำไปใช้จริง	3.62	0.82	มาก	4.73	0.42	มากที่สุด
9. มีการชี้แจงถึงความสำคัญ วิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการนิเทศภายในแต่ละอย่างให้ครูได้รับทราบ	3.50	0.74	ปานกลาง	4.80	0.38	มากที่สุด
10. ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดตารางเวลาในการนิเทศภายใน	3.98	0.75	มาก	4.76	0.34	มากที่สุด
11. มีการประกาศตารางเวลาดำเนินการนิเทศภายในอย่างชัดเจน	4.19	0.83	มาก	4.91	0.40	มากที่สุด
12. มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	4.15	0.78	มาก	4.93	0.39	มากที่สุด
13. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ	4.11	0.85	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด
14. ฝ่ายบริหารสนับสนุนส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ครูดำเนินการนิเทศภายในกับครูด้วยกันเอง	3.93	0.90	มาก	4.85	0.47	มากที่สุด
15. ฝ่ายบริหารกำกับ ดูแล ติดตาม สนับสนุนด้านทรัพยากรให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ	4.11	0.68	มาก	4.91	0.45	มากที่สุด
รวม	3.86	0.80	มาก	4.83	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการประกาศตารางเวลาดำเนินการนิเทศภายในอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15$) และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับฝ่ายบริหารกำกับ ดูแล ติดตาม สนับสนุนด้านทรัพยากรให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.11$) โดยด้านที่ต่ำที่สุด คือ มีการชี้แจงถึงความสำคัญ วิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการนิเทศภายในแต่ละอย่างให้ครูได้รับทราบ ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.93$) รองลงมา คือ มีการประกาศตารางเวลาดำเนินการนิเทศภายในอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.91$) และฝ่ายบริหารกำกับ ดูแล ติดตาม สนับสนุนด้านทรัพยากรให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.91$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.71$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการสังเกตการสอน

ตัวชี้วัดด้านการสังเกตการสอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	0.71	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด
2. ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ รูปแบบวิธีการ ตารางเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน	3.84	0.75	มาก	4.96	0.23	มากที่สุด
	3.73	0.86	มาก	4.81	0.51	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวชี้วัดด้านการสังเกตการสอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ครูผู้สังเกตการสอนแจ้งครูผู้สอนให้ทราบถึงเครื่องมือและประเด็นที่จะทำการเก็บบันทึกข้อมูล	3.73	0.86	มาก	4.81	0.51	มากที่สุด
4. ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน	3.78	0.81	มาก	4.76	0.57	มากที่สุด
5. ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู	3.81	0.94	มาก	4.84	0.46	มากที่สุด
6. ครูผู้สังเกตการสอนเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะไปสังเกต	3.84	0.60	มาก	4.93	0.35	มากที่สุด
7. ครูผู้สังเกตการสอนทราบความสำคัญวิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการสังเกตการสอน	3.74	0.67	มาก	4.75	0.55	มากที่สุด
8. ครูผู้สังเกตการสอนสามารถใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอนบันทึกข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	0.85	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด
9. ครูผู้สังเกตการสอนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับพฤติกรรมของนักเรียน พฤติกรรมของครู และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.14	0.79	มาก	4.89	0.36	มากที่สุด
10. ครูผู้สังเกตการสอนบันทึกข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง บันทึกเหตุการณ์จริงตามการรับรู้ โดยรบกวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด	4.04	0.68	มาก	4.91	0.44	มากที่สุด
11. ครูผู้สังเกตการสอนตอบสนองต่อคำพูดของครูผู้สอนด้วยภาษาท่าทางเป็นระยะเพื่อให้ทราบว่ากำลังให้ความสนใจ	3.71	0.91	มาก	4.62	0.51	มากที่สุด
รวม	3.85	0.78	มาก	4.84	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการสังเกตการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูผู้สังเกตการสอนมีสมาธิจดจ่อกับพฤติกรรมของนักเรียน พฤติกรรมของครู และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ครูผู้สังเกตการสอนบันทึกข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง บันทึกเหตุการณ์จริงตามการรับรู้ โดยรบกวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.04$) และครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00$) โดยด้านที่ต่ำที่สุด คือ ครูผู้สังเกตการสอนตอบสนองต่อคำพูดของครูผู้สอนด้วยภาษาท่าทางเป็นระยะเพื่อให้ทราบว่ากำลังให้ความสนใจ ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ รูปแบบ วิธีการ ตารางเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน ($\bar{X} = 4.96$) รองลงมา คือ ครูผู้สังเกตการสอนเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะไปสังเกต ($\bar{X} = 4.93$) และครูผู้สังเกตการสอนบันทึกข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง บันทึกเหตุการณ์จริงตามการรับรู้ โดยรบกวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สังเกตการสอนตอบสนองต่อคำพูดของครูผู้สอนด้วยภาษาท่าทางเป็นระยะเพื่อให้ทราบว่ากำลังให้ความสนใจ ($\bar{X} = 4.62$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน

ตัวชี้วัดด้านการวิเคราะห์ ผลการสังเกตการสอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูผู้สังเกตการสอนกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนสรุปผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.53	0.63	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด
2. ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอนร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	3.55	0.73	มาก	4.85	0.4	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวชี้วัดด้านการวิเคราะห์ ผลการสังเกตการสอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. มีการใช้ผลการเรียนรู้ก่อนและหลังเรียน ของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และ สรุปผลการจัดการเรียนรู้	3.76	0.68	มาก	4.82	0.51	มากที่สุด
4. มีการใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผล การจัดการเรียนรู้	3.76	0.58	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด
5. มีการใช้เจตคติที่นักเรียนมีต่อกิจกรรมการ เรียนรู้และครูผู้สอนมาประกอบการวิเคราะห์ และสรุปผลการจัดการเรียนรู้	3.31	0.81	ปานกลาง	4.87	0.44	มากที่สุด
6. มีการใช้พฤติกรรมของนักเรียนขณะร่วม กิจกรรมการเรียนรู้มาประกอบการวิเคราะห์ และสรุปผลการจัดการเรียนรู้	3.63	0.74	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
7. มีการใช้เหตุผล วิพากษ์ และถอด ความหมายของผลการวิเคราะห์การสังเกต การสอนออกมาเป็นข้อความที่ทำความเข้าใจ ง่าย	3.66	0.75	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด
รวม	3.60	0.70	มาก	4.85	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณา รายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$) มีการใช้ผลการเรียนรู้ก่อนและหลังเรียนของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$) และมีการใช้เหตุผล วิพากษ์ และถอดความหมายของผลการวิเคราะห์การสังเกตการสอนออกมาเป็นข้อความที่ทำความเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.66$) โดยด้านที่ต่ำที่สุด คือ มีการใช้เจตคติที่นักเรียนมีต่อกิจกรรมการเรียนรู้และครูผู้สอนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.31$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณา

รายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูผู้สังเกตการสอนกระตุ้น และส่งเสริมให้ครูผู้สอนสรุปผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมา คือ มีการใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.88$) และมีการใช้เจตคติที่นักเรียนมีต่อกิจกรรมการเรียนรู้และครูผู้สอนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.87$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการใช้เหตุผล วิพากษ์ และถอดความหมายของผลการวิเคราะห์การสังเกตการสอนออกมาเป็นข้อความที่ทำความเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.80$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ตัวชี้วัดด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ใช้ข้อมูลจริง มีความตรง เชื่อถือได้ ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ	3.50	0.67	ปานกลาง	4.88	0.35	มากที่สุด
2. ครูผู้สังเกตการสอนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ได้ซักถามและดำเนินการสรุปข้อความ (Paraphrase) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	3.57	0.73	มาก	4.86	0.42	มากที่สุด
3. ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และ ครูผู้สอน เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สื่อสารกันด้วยภาษาพูดที่สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันเสมอ	3.59	0.81	มาก	4.91	0.33	มากที่สุด
4. ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และ ครูผู้สอน แสดงภาษาท่าทางที่จริงใจ เปิดเผย เป็นมิตรที่ปรารถนาดีต่อกัน	3.69	0.89	มาก	4.90	0.35	มากที่สุด
5. ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และ ครูผู้สอน สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ ได้รับการพัฒนาด้านความรู้และทักษะใน วิชาชีพ	3.60	0.86	มาก	4.92	0.30	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวชี้วัดด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม						
ควรแก่การคงไว้หรือส่งเสริมพัฒนา						
7. การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม	3.52	0.71	มาก	4.87	0.39	มากที่สุด
ควรต้องปรับปรุงแก้ไข	3.47	0.79	ปานกลาง	4.79	0.35	มากที่สุด
8. การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ เป็น						
ทางเลือกสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.31	0.91	ปานกลาง	4.89	0.46	มากที่สุด
9. มีการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการ						
นิเทศภายใน จัดเก็บเป็นความรู้องค์กร และ						
นำเสนอข้อมูลที่สำคัญต่อที่ประชุมครูใน						
โอกาสที่เหมาะสม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ						
พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง	3.62	0.73	มาก	4.87	0.42	มากที่สุด
รวม	3.54	0.79	มาก	4.88	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน แสดงภาษาท่าทางที่จริงใจ เปิดเผย เป็นมิตรที่ปรารถนาดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา คือ มีการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน จัดเก็บเป็นความรู้องค์กร และนำเสนอข้อมูลที่สำคัญต่อที่ประชุมครูในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.62$) และผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.60$) โดยด้านที่ต่ำที่สุด คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เป็นทางเลือกสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.31$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.92$) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สื่อสารกันด้วยภาษาพูดที่สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันเสมอ ($\bar{X} = 4.91$) และผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน แสดงภาษาท่าทางที่จริงใจ เปิดเผย เป็นมิตรที่ปรารถนาดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.90$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม ควรต้องปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.79$)

ตาราง 13 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

องค์ประกอบหลัก	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. การวางแผน	- ควรให้ครูได้ร่วมวางแผนการนิเทศ	11
	- ควรจัดอบรมพัฒนาครูด้านการนิเทศ	7
	- กำหนดขั้นตอน วิธีการนิเทศให้ชัดเจน	16
	- ควรมีความชัดเจนว่านิเทศแล้ว จะใช้ผลการนิเทศไปทำอะไร	4
	- ควรจัดทำคู่มือการนิเทศภายในและกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน	13
2. การสังเกตการสอน	- ผู้สังเกตการสอนควรเป็นบุคคลตัวอย่าง น่าเชื่อถือ	12
	- ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ไปสังเกตการสอนของครูผู้นิเทศได้	2
	- ควรทำการสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ	9
	- ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการสังเกตการสอนด้วย	11
3. การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน	- ควรเข้าใจบริบทของนักเรียนแต่ละกลุ่ม ไม่คาดหวังจากครูสูงเกินไป	2
	- ควรสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่ได้เรียนกับครูคนนั้นๆ ด้วย	3
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ	- ควรเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ดีกว่าให้ครูได้นำไปใช้	13
	- ควรยกตัวอย่างครูสอนดีให้เพื่อนครูได้ศึกษาเรียนรู้	3
	- การประเมินผลการสอนควรเป็นแบบกัลยาณมิตร	8

จากตาราง 13 แสดงผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 4 ด้าน คือ การวางแผน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุดสามอันดับแรก คือ กำหนดขั้นตอน วิธีการนิเทศให้ชัดเจน ควรจัดทำคู่มือการนิเทศภายในและกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน และควรเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ดีกว่าให้ครูได้นำไปใช้

2.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI) เพื่อนำไปใช้ในการร่างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ดังแสดงในตาราง 14 ถึง 18

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

องค์ประกอบหลัก	D	I	PNI	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. การวางแผน	3.86	4.83	0.250	4
2. การสังเกตการสอน	3.85	4.84	0.254	3
3. การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน	3.60	4.85	0.346	2
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ	3.54	4.88	0.377	1

จากตาราง 14 ลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน การสังเกตการสอน และการวางแผน

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 27 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และลำดับความต้องการจำเป็น
 ด้านการวางแผน

ตัวชี้วัด	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูเห็นว่าการนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	3.55	4.85	0.366	1
2. มีการนำเสนอข้อมูลที่สำคัญ เพื่อให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.62	4.84	0.339	2
3. มีการประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวปฏิบัติในการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	3.63	4.84	0.332	3
4. มีการนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์สภาพปัญหา สาเหตุ และกำหนดแนวทางแก้ไข	3.90	4.82	0.237	6
5. มีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนดมาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายใน	3.87	4.82	0.245	5
6. มีการชี้แจงเป้าหมาย และมาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายในให้ครูได้ทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง	3.96	4.78	0.208	10
7. มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการนิเทศภายใน	3.85	4.71	0.223	9
8. มีการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพ และปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือในการนิเทศภายในก่อนนำไปใช้จริง	3.62	4.73	0.307	4

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
9. มีการชี้แจงถึงความสำคัญ วิธีการใช้ และประโยชน์ ของเครื่องมือในการนิเทศภายในแต่ละอย่างให้ครู ได้รับทราบ	3.50	4.80	0.156	15
10. ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดตารางเวลาในการ นิเทศภายใน	3.98	4.76	0.189	14
11. มีการประกาศตารางเวลาดำเนินการนิเทศภายใน อย่างชัดเจน	4.19	4.91	0.234	7
12. มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	4.15	4.93	0.195	11
13. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษา พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ	4.11	4.89	0.189	13
14. ฝ่ายบริหารสนับสนุนส่งเสริมความเป็นผู้นำทาง วิชาการ โดยให้ครูดำเนินการนิเทศภายในกับครู ด้วยกันเอง	3.93	4.85	0.234	7
15. ฝ่ายบริหารกำกับ ดูแล ติดตาม สนับสนุนด้าน ทรัพยากรให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างเรียบร้อย มี ประสิทธิภาพ	4.11	4.91	0.195	11

จากตาราง 15 ลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
ด้านการวางแผน สามอันดับแรก ได้แก่ มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูเห็นว่าการนิเทศภายใน
มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง มีการนำเสนอข้อมูลที่สำคัญ
เพื่อให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน
สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีการประชุมกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและแนวปฏิบัติในการนิเทศ
ภายในที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 27 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และลำดับความต้องการจำเป็น
 ด้านการสังเกตการสอน

ตัวชี้วัด	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อน ดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจ ร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้และเป้าหมาย ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	4.89	0.223	9
2. ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อน ดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจ ร่วมกันเกี่ยวกับ รูปแบบ วิธีการ ตารางเวลา และ เครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน	3.84	4.96	0.292	1
3. ครูผู้สังเกตการสอนแจ้งครูผู้สอนให้ทราบถึง เครื่องมือและประเด็นที่จะทำการเก็บบันทึกข้อมูล	3.73	4.81	0.290	2
4. ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์ พฤติกรรมของนักเรียน	3.78	4.76	0.257	7
5. ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู	3.81	4.84	0.271	5
6. ครูผู้สังเกตการสอนเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะไปสังเกต	3.84	4.93	0.283	3
7. ครูผู้สังเกตการสอนทราบความสำคัญ วิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการสังเกตการสอน	3.74	4.75	0.270	6
8. ครูผู้สังเกตการสอนสามารถใช้เครื่องมือในการ สังเกตการสอนบันทึกข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	4.79	0.275	4

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
9. ครูผู้สังเกตการสอนมีสมาธิจดจ่อกับพฤติกรรม ของนักเรียน พฤติกรรมของครู และเป้าหมายของการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.14	4.89	0.182	11
10. ครูผู้สังเกตการสอนบันทึกข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง บันทึกเหตุการณ์จริงตามการรับรู้ โดยรบกวนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด	4.04	4.91	0.216	10
11. ครูผู้สังเกตการสอนตอบสนองต่อคำพูดของ ครูผู้สอนด้วยภาษาท่าทางเป็นระยะเพื่อให้ทราบว่า กำลังให้ความสนใจ	3.71	4.62	0.245	8

จากตาราง 16 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
ด้านการสังเกตการสอน สามอันดับแรก ได้แก่ ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อน
ดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการตารางเวลาและ
เครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน ครูผู้สังเกตการสอนแจ้งครูผู้สอนให้ทราบถึงเครื่องมือและ
ประเด็นที่จะทำการเก็บบันทึกข้อมูล และครูผู้สังเกตการสอนเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ที่จะไปสังเกต

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และลำดับความต้องการจำเป็น
ด้านการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน

ตัวชี้วัด	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ครูผู้สังเกตการสอนกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนสรุปผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.53	4.89	0.385	2
2. ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอนร่วมกันอภิปรายวิเคราะห์ และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	3.55	4.85	0.365	3
3. มีการใช้ผลการเรียนรู้ก่อนและหลังเรียนของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้	3.76	4.82	0.281	7
4. มีการใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้	3.76	4.88	0.298	6
5. มีการใช้เจตคติที่นักเรียนมีต่อกิจกรรมการเรียนรู้และครูผู้สอนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้	3.31	4.87	0.471	1
6. มีการใช้พฤติกรรมของนักเรียนขณะร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้	3.63	4.81	0.324	4
7. มีการใช้เหตุผล วิพากษ์ และถอดความหมายของผลการวิเคราะห์การสังเกตการสอนออกมาเป็นข้อความที่ทำความเข้าใจง่าย	3.66	4.80	0.311	5

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน สามอันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เจตคติที่นักเรียนมีต่อกิจกรรมการเรียนรู้และครูผู้สอนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สังเกตการสอน

กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนสรุปผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอนร่วมกันอภิปรายวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ตัวชี้วัด	D	I	PNI	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ใช้ข้อมูลจริง มีความตรง เชื่อถือได้ ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ	3.50	4.88	0.392	2
2. ครูผู้สังเกตการสอนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ซักถามและดำเนินการสรุปข้อความ(Paraphrase) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	3.57	4.86	0.360	7
3. ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สื่อสารกันด้วยภาษาพูดที่สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันเสมอ	3.59	4.91	0.367	5
4. ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน แสดงภาษาท่าทางที่จริงใจ เปิดเผย เป็นมิตรที่ปรารถนาดีต่อกัน	3.69	4.90	0.328	9
5. ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในวิชาชีพ	3.60	4.92	0.367	5
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรแก่การคงไว้หรือส่งเสริมพัฒนา	3.52	4.87	0.385	3

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
7. การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม ควรต้องปรับปรุงแก้ไข	3.47	4.79	0.380	4
8. การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ เป็นทางเลือกสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.31	4.89	0.479	1
9. มีการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน จัดเก็บเป็นความรู้องค์กร และนำเสนอข้อมูลที่สำคัญต่อที่ประชุมครูในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง	3.62	4.87	0.344	8

จากตาราง 18 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ สามอันดับแรก ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ เป็นทางเลือกสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้ข้อมูลจริง มีความตรงเชื่อถือได้ ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมควรแก่การคงไว้หรือส่งเสริมพัฒนา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

3.1 ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Best Practice)

ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน

สถานศึกษา โรงเรียนละ 3 คน รวมเป็นจำนวน 9 คน จากโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย โรงเรียนสตรีศึกษา และโรงเรียนสูงยางวิทยาประชาสรรค์ ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ปีการศึกษา 2561 สูงที่สุด 3 อันดับแรก และเป็นโรงเรียนที่มีพัฒนาการของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ดีที่สุดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

โรงเรียนที่ 1

เก็บข้อมูลวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน(O-Net) สูงที่สุดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง พบว่า

1. เป้าหมายและหลักการที่สำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนของท่านคืออะไรบ้าง

“...เป้าหมายที่สำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน คือ เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเพื่อให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น...เน้นกระจายอำนาจให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...เพื่อให้ครูได้ตื่นตัว พัฒนาตนเอง พัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนสนับสนุนให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นการทำงาน ด้วยการกำหนดให้มีคาบว่างตรงกัน 1 คาบต่อสัปดาห์ และใช้ชื่อคาบว่าชั่วโมง PLC...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...เพื่อให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ...ส่งเสริมให้ครูได้มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเด็กนักเรียน...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

โดยสรุป เป้าหมายที่สำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนนี้ คือ เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเพื่อให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น

หลักการที่สำคัญของการดำเนินการนิเทศภายใน คือ เน้นกระจายอำนาจให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้วางแผน สังเกตการสอน และประเมินผลการนิเทศเอง

และสนับสนุนให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นการทำงาน ด้วยการกำหนดให้มีคาบว่างตรงกัน 1 คาบต่อสัปดาห์ และใช้ชื่อคาบว่าชั่วโมง PLC

2. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนก่อนการดำเนินการนิเทศภายในอย่างไร

“...ที่ประชุมผู้บริหารร่วมกันศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาของการนิเทศภายใน แล้วกำหนดนโยบายให้หัวหน้างานนิเทศภายในนำไปพิจารณา...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...มีการประชุมมอบหมายงาน ร่วมกันกำหนดขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน คอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดขั้นตอนในการนิเทศภายใน จากนั้นดำเนินการจัดทำเครื่องมือในการสังเกตการสอน กำหนดตารางเวลาในการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษา จัดทำเป็นคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน...แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติตามคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนให้ครูทุกคนได้รับทราบ...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

โดยสรุป ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และคณะกรรมการงานนิเทศภายในมีหน้าที่ร่วมกันศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาของการนิเทศภายใน กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดขั้นตอนในการนิเทศภายใน จากนั้นดำเนินการจัดทำเครื่องมือในการสังเกตการสอน กำหนดตารางเวลาในการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษา แล้วรวบรวมจัดทำเป็นคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน จากนั้นแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติตามคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน แล้วให้แต่ละกลุ่มสาระฯ ไปวางแผนในการสังเกตการสอนเป็นการภายใน

3. โรงเรียนของท่านดำเนินการด้านการสังเกตการสอนอย่างไร

“...โรงเรียนกระจายอำนาจให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกครูที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีความน่าเชื่อถือ ทำหน้าที่เป็นครูผู้สังเกตการสอน...การวางแผนขั้นตอนดำเนินการต่าง ๆ ให้หัวหน้ากลุ่มสาระพิจารณาดำเนินการตามคู่มือ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะเป็นผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกครู ทำหน้าที่เป็นครูผู้สังเกตการสอน โรงเรียนจะออกคำสั่งแต่งตั้ง จากนั้นครูผู้สังเกตการสอนก็ทำหน้าที่ตามกรอบเวลาที่ได้รับมอบหมาย...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูในกลุ่มสาระจะร่วมกันกำหนดตารางเวลาในการสังเกตการสอน ชี้แจงขั้นตอนในการสังเกตการสอน กำหนดเครื่องมือที่ผู้สังเกตการสอนจะใช้ในการสังเกตการสอน และกำหนดเวลาให้ครูผู้สอนได้ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้สังเกตการสอนได้อ่านก่อน จากนั้นให้ครูผู้สังเกตการสอนทำการสังเกตการสอนตามเวลาที่กำหนดไว้ และไม่ให้ครูผู้สังเกตการสอนพูดสอดแทรกหรือรบกวนการจัดการเรียนการสอนแต่อย่างใด...ขั้นตอนพวกนี้จะอยู่ในคู่มือการนิเทศภายในที่โรงเรียนจัดทำขึ้น...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะเป็นผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกครูที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และมีความน่าเชื่อถือ ทำหน้าที่เป็นครูผู้สังเกตการสอน จากนั้นจะกำหนดว่าจะให้ผู้สังเกตการสอนแต่ละคนไปสังเกตการสอนครูคนใดบ้าง จากนั้นจะมีการประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อร่วมกันกำหนดตารางเวลาในการสังเกตการสอน ชี้แจงขั้นตอนในการสังเกตการสอน กำหนดเครื่องมือที่ผู้สังเกตการสอนจะใช้ในการสังเกตการสอน และกำหนดเวลาให้ครูผู้สอนได้ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้สังเกตการสอนได้อ่านก่อน จากนั้นให้ครูผู้สังเกตการสอนทำการสังเกตการสอนตามเวลาที่กำหนดไว้

4. หลังการสังเกตการสอน ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอน ดำเนินการอย่างไรเพื่อวิเคราะห์ และประเมินผลว่าการสอนครั้งนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

“...มีคาบ PLC ให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ต้องมาดูที่เครื่องมือที่ครูผู้สอนมี มีการวัดผลประเมินผลอย่างไรในคาบเรียนนั้น ๆ...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนจะบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้ และเป็นผู้ประเมินผล การจัดการเรียนรู้ทั้งในด้านผลการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการอ่าน คิดวิเคราะห์ เขียน...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ครูผู้สอนดำเนินการบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้ และเป็นผู้ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ทั้งในด้านผลการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการอ่าน คิดวิเคราะห์ เขียน และนำข้อมูลนั้นมาแลกเปลี่ยนกัน

5. ครูผู้สังเกตการสอน สะท้อนผลการสังเกตการสอนกลับไปยังครูผู้สอน
ในประเด็นใดบ้าง

“...รูปแบบการสอน พฤติกรรมการสอน ให้กำลังใจกัน...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ส่วนใหญ่จะเป็นการให้ข้อมูลว่าช่วงไหนที่น่าสนใจหรือทำได้ดี
กิจกรรมการเรียนการสอนแบบใดทำให้นักเรียนสนใจ...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...พฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนทำได้ดี หรืออาจนำเสนอ
แนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ครูผู้สังเกตการสอนจะกล่าวชื่นชมในพฤติกรรมจัดการ
เรียนรู้ที่ครูผู้สอนทำได้ดี และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

6. โรงเรียนของท่านนำผลการประเมินการสังเกตการสอน มาใช้เป็น
ประโยชน์ต่อนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างไร

“...ผลการประเมินการสังเกตการสอน โรงเรียนจะนำมาใช้ประกอบการ
ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครูแต่ละคน...กล่าวยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาส...ครูบางคนก็จะ
มอบหมายงานสำคัญให้ทำ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...นำมาใช้ในการประเมินคุณภาพครูว่าสมควรได้รับการพัฒนาด้าน
ใดบ้าง เพื่อให้ส่งผลต่อนักเรียนต่อไป...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...จะมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในการประชุมกลุ่มสาระฯ ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ให้ครูในกลุ่มสาระฯ ได้ใช้พัฒนาตนเอง ประเมินตนเอง...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จะใช้ข้อมูลสำคัญที่ได้จากการสังเกต
การสอนมาพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และจัดทำ
รายงานผลการประเมินภายในของกลุ่มสาระฯ รายงานต่อผู้บริหาร และจัดเก็บไว้เป็นข้อมูลเพื่อใช้
การวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในปีต่อไป เพื่อพัฒนาผู้เรียน

โรงเรียนที่ 2

เก็บข้อมูลวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบ
ทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-Net) สูงเป็นลำดับที่ 2 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27 จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง พบว่า

1. เป้าหมายและหลักการที่สำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในของ
โรงเรียนของท่านคืออะไรบ้าง

“...ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือให้ครูได้พัฒนาตนเอง...เน้นการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่
มีคุณภาพ โดยมีหลักการสำคัญคือต้องเป็นการนิเทศที่สร้างสรรค์...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียน
การสอน และเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ
ตามเป้าหมายของหลักสูตร...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า เป้าหมายที่สำคัญ คือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ ร่วมมือ
และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน และเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้และ
ทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร

หลักการที่สำคัญของการดำเนินการนิเทศภายใน คือ เน้นให้ครูได้ใช้ความรู้และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเน้นใช้ความเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ

2. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนก่อนการดำเนินการนิเทศภายในอย่างไร

“...มีการประชุมผู้บริหาร ประชุมวิชาการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กำหนดนโยบาย มอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...นำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์และข้อมูลจากรายงานผลการนิเทศภายในของมาประชุมกัน คุยกันถึงความสำเร็จและปัญหาของการนิเทศภายในของปีที่ผ่านมา จัดทำคู่มือ...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ประชุม จัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน แต่งตั้งกรรมการผู้รับผิดชอบ...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และคณะกรรมการงานนิเทศภายในจะประชุมโดยนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์และข้อมูลจากรายงานผลการนิเทศภายในของปีก่อนหน้า มาใช้กำหนดเป็นหลักการและขั้นตอนในการนิเทศภายใน จากนั้นจัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน แต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระให้เป็นผู้ดำเนินการนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มสาระฯ ประชุมชี้แจงให้หัวหน้ากลุ่มสาระทราบแนวปฏิบัติตามคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน แล้วให้หัวหน้าแต่ละกลุ่มสาระฯ วางแผนดำเนินการนิเทศภายในกลุ่มสาระฯ ต่อไป

3. โรงเรียนของท่านดำเนินการด้านการสังเกตการสอนอย่างไร

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะคัดเลือกครูที่มีประสบการณ์ มีความน่าเชื่อถือมาเป็นผู้นิเทศ...ประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อชี้แจงขั้นตอนในการสังเกตการสอน ...กำหนดระยะเวลา...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือครูที่กลุ่มสาระการเรียนรู้เลือกโรงเรียนจะออกคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศ...ดำเนินการตามขั้นตอนที่อยู่ในคู่มือ...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ชี้แจงขั้นตอนในการสังเกตการสอน ชี้แจงประเด็นการสอนที่จะทำการสังเกต กำหนดเครื่องมือในการสังเกตการสอนที่จะใช้เก็บข้อมูล ร่วมกันกำหนดตารางเวลาในการสังเกตการสอน โดยก่อนทำการสังเกตการสอนครูผู้สอนทุกคนจะต้องจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และส่งที่หัวหน้ากลุ่มสาระฯ ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน...เข้าสังเกตการสอนตามกำหนดเวลา ให้เกียรติครูผู้สอน ไม่รบกวนการสอน...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะคัดเลือกครูที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และมีความน่าเชื่อถือ ทำหน้าที่เป็นครูผู้สังเกตการสอน จากนั้นจะประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อชี้แจงขั้นตอนในการสังเกตการสอน ชี้แจงประเด็นการสอนที่จะทำการสังเกต กำหนดเครื่องมือในการสังเกตการสอนที่จะใช้เก็บข้อมูล ร่วมกันกำหนดตารางเวลาในการสังเกตการสอน โดยก่อนทำการสังเกตการสอนครูผู้สอนทุกคนจะต้องจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และส่งที่หัวหน้ากลุ่มสาระฯ ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน จากนั้นให้ครูผู้สังเกตการสอนดำเนินการสังเกตการสอนตามตารางเวลาที่กำหนด โดยให้ครูผู้สังเกตการสอนรบกวนการจัดการเรียนการสอนน้อยที่สุด บันทึกข้อมูลด้วยเครื่องมือในการสังเกตการสอนด้วยใจเป็นกลาง

4. หลังการสังเกตการสอน ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอน ดำเนินการอย่างไรเพื่อวิเคราะห์ และประเมินผลว่าการสอนครั้งนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

“...ใช้กระบวนการวัดและประเมินผลทั่วไป สอบ สังเกต ตรวจสอบ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ให้ครูผู้สอนประเมินเลย ตามที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...บางทีครูผู้สอนกับครูผู้สังเกตการสอนก็ต้องคุย ปรึกษาหารือถึงผลการสอนว่าดีหรือไม่ดี ประสิทธิภาพสำเร็จหรือไม่อย่างไร...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ครูผู้สอนดำเนินการบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้ และเป็นผู้ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่ระบุใน

แผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน โดยครูผู้สังเกตการสอนสามารถขอและร่วมแสดงความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลได้

5. ครูผู้สังเกตการสอน สะท้อนผลการสังเกตการสอนกลับไปยังครูผู้สอนใน
ประเด็นใดบ้าง

“...ทำการประเมินผลการสังเกตการสอน โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ
ที่ใช้ในการสังเกตการสอน...จากนั้นก็พูดคุยกัน...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สอนได้ดีไม่ตัวอย่างไรบ้าง นักเรียนตั้งใจไม่ตั้งใจช่วงไหน...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สังเกตการสอนจะนำเสนอผลการสังเกตการสอนให้ครูผู้สอนได้
ทราบ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สอบถามและสามารถขอคำอธิบายหรือคำแนะนำ...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ครูผู้สังเกตการสอนจะทำการประเมินผลการสังเกตการสอน
โดยใช้ข้อมูลจากเครื่องมือในการสังเกตการสอน ซึ่งจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมการสอนที่ดี
พฤติกรรมการสอนที่ควรปรับปรุงแก้ไข และพฤติกรรมนักเรียนขณะเรียน ผลการประเมินนี้ครูผู้สังเกต
การสอนจะนำเสนอให้ครูผู้สอนได้ทราบ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สอบถามและสามารถขอ
คำอธิบายหรือคำแนะนำ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความปรารถนาดีต่อกัน

6. โรงเรียนของท่านนำผลการประเมินการสังเกตการสอน มาใช้เป็น
ประโยชน์ต่อนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างไร

“...ฝ่ายบริหารจะได้รับรายงาน ได้ทราบผลการปฏิบัติงาน เป็นประโยชน์
กับการมอบหมายงานให้เหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาหรือสร้างขวัญกำลังใจ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการประชุมปรึกษาหารือวางแผน
พัฒนาครู พัฒนาโรงเรียน เพื่อนักเรียนจะได้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...มีการจัดทำรายงาน ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน ตั้งแต่ระดับกลุ่มสาระฯ จนถึงระดับผู้บริหาร...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้จะประชุมกลุ่มสาระฯ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสำคัญ ปัญหา อุปสรรค และความสำเร็จในการสังเกตการสอน เพื่อหาทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และจัดทำรายงานผลการประเมินภายในของกลุ่มสาระฯ รายงานต่อผู้บริหาร และจัดเก็บไว้เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในปีต่อไป

โรงเรียนที่ 3

เก็บข้อมูลวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2562 เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน(O-Net) สูงเป็นลำดับที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และมีพัฒนาการของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ของปีการศึกษา 2560-2561 ดีที่สุดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง พบว่า

1. เป้าหมายและหลักการที่สำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนของท่านคืออะไรบ้าง

“...โรงเรียนเราผล O-net ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ อยากกระตุ้นให้ครูสอนให้ดี ไม่ใช่เพื่อใคร เพื่อครูเองจะได้พัฒนา เด็กจะได้เก่งตาม...หลักการคือต้องทำอย่างจริงจัง สม่ำเสมอ ให้ครูรู้ว่า ผู้อำนวยการให้ความสำคัญกับการนิเทศมาก อีกอย่างจะได้ไปเห็นว่าครูขาดแคลนอะไรบ้าง...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาครู...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ให้ครูที่ตั้งใจสอนได้มีกำลังใจเพราะมีผู้ใหญ่มาดูแล...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า เป้าหมายที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิถีจัดการเรียนรู้ของครู และเพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้

หลักการที่สำคัญของการดำเนินการนิเทศภายใน คือ ความจริงจัง
สม่ำเสมอ ครูและผู้บริหารใช้ความเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้ได้รับการพัฒนาทาง
วิชาชีพ และผู้บริหารใช้การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูผู้สอน

2. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนก่อนการดำเนินการนิเทศภายในอย่างไร

“...มีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจร่วมกัน สร้างความตระหนัก
ร่วมกัน...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...นำผลสัมฤทธิ์นี้มาคุยกัน หาทางพัฒนา...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กำหนดแผนที่ชัดเจน กำหนดเวลา กำหนดภาระงาน กำหนดวิธีการใน
การนิเทศ ชี้แจงให้ครูได้ทราบด้วย...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

ผู้อำนวยการ และครูทุกคนจะประชุมกันโดยนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน มาศึกษาและสร้างความตระหนักร่วมกันถึงปัญหา
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่โรงเรียนกำลังเผชิญ จากนั้นจึงร่วมกันหาทางพัฒนาผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนระดับสถานศึกษา กำหนดขั้นตอน
ในการนิเทศภายใน กำหนดเวลาในการนิเทศภายใน โดยผู้อำนวยการจะเป็นผู้สังเกตการสอนเอง
และครูทุกคนจะต้องส่งแผนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้อำนวยการตรวจก่อน

3. โรงเรียนของท่านดำเนินการด้านการสังเกตการสอนอย่างไร

“...เข้าสังเกตการสอนเองเรื่อยๆตามกำหนดเวลา หากไปไม่ได้ก็ให้ครู
วิชาการไปดูแทน ไม่ต้องดูนานก็ได้ เพราะครูเรามีไม่มาก แต่ต้องไปให้กำลังใจครูสอน...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้อำนวยการหรือบางทีก็ผมเข้าไปดูครูสอน ไปแบบไม่รบกวนครู
ไม่รบกวนนักเรียน ...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...มีการเยี่ยมครูตามชั้นเรียน แต่ไม่ได้อยู่นาน ไม่เป็นการรบกวน...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า หลังจากทีครูทุกคนทราบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายใน จากที่ประชุมครู ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูที่ได้รับมอบหมายจะทำการสังเกตการสอนของครู ตามตารางเวลาที่ตกลงกันได้ รับกวนการสอนให้น้อยที่สุด และเข้าสังเกตการสอนอย่างสม่ำเสมอ ตามตารางที่ตกลงกันได้

4. หลังการสังเกตการสอน ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอน ดำเนินการ อย่างไรเพื่อวิเคราะห์ และประเมินผลว่าการสอนครั้งนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

“...ครูจะประเมินผลการสอนเอง...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามที่ครูวางแผนไว้...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สอบ สังเกต ตรวจงานต่าง ๆ แล้วแต่วันนี้จัดการเรียนรู้แบบไหน...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ครูผู้สอนประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองในบันทึกหลัง แผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้ของครู แต่ละคน ซึ่งครอบคลุมด้านผลการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียน

5. ครูผู้สังเกตการสอน สะท้อนผลการสังเกตการสอนกลับไปยังครูผู้สอน ในประเด็นใดบ้าง

“...เป็นลักษณะของการชื่นชม การให้กำลังใจมากกว่าที่จะไปประเมินครู”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กล่าวชื่นชมในที่ประชุม หรือเป็นการส่วนตัว...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...เสริมแรง หรือบางทีอาจมีแนะนำเรื่องการเรียนการสอนใหม่ ๆ มานำเสนอให้ครูนำไปปรับใช้...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ผู้นิเทศแจ้งเฉพาะข้อมูลที่สำคัญให้ครูได้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ แต่โดยภาพรวมผู้อำนวยการจะให้การเสริมแรง ชื่นชม และให้กำลังใจครูทุกคนที่ปฏิบัติตามสอนได้ดี

6. โรงเรียนของท่านนำผลการประเมินการสังเกตการสอน มาใช้เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างไร

“...โรงเรียนจะนำมาใช้ประกอบการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครู...จัดเก็บเป็นฐานข้อมูล...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...จัดเก็บเป็นผลงานครู ผลงานโรงเรียน ใช้ประกอบการตัดสินใจต่าง ๆ...”

(คนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, 2562 : การสัมภาษณ์)

“...จะมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในการประชุมโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ให้ครูได้จริงจังกับการจัดการเรียนการสอน นักเรียนก็จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ...”

(คนที่ 3 ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน, 2562 : การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า โรงเรียนจัดทำรายงานผลนิเทศ จัดเก็บไว้เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน

จากการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า ทั้งสามโรงเรียนมีเป้าหมายและหลักการ ในการดำเนินการนิเทศภายในที่มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน คือ เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และเพื่อให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา ผ่านการบวนการประชุมเพื่อวางแผน สังเกตการสอน สรุปและประเมินผลการสังเกตการสอน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้มีรายการการดำเนินการใกล้เคียงกัน แต่รายละเอียดการดำเนินการมีส่วนที่แตกต่างกันชัดเจนระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก คือในโรงเรียนขนาดใหญ่

ที่มีครูจำนวนมาก ผู้บริหารจะเน้นกระจายอำนาจให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้วางแผน
สังเกตการสอน สรุปลและประเมินผลการสังเกตการสอนเอง โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน
เป็นหลัก ส่วนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูจำนวนไม่มาก ผู้บริหารจะเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด
ทั้งในกระบวนการวางแผน สังเกตการสอน สรุปลและประเมินผลการสังเกตการสอน

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศ
ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมิน
ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
มีผลการประเมินดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหมาะสม และความเป็นไปได้
ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ฝ่ายบริหารจัดการอบรมเพื่อกระตุ้นให้ครูเห็น ว่าการนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนา ผู้เรียนและสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ฝ่ายบริหารนำเสนอข้อมูลที่สำคัญโดยเฉพาะ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้ ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการของสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3. บุคลากรทุกคนร่วมประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแนว ปฏิบัติในการนิเทศภายใน ที่สอดคล้องกับสภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	4.20	0.45	มาก	3.80	0.84	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. จัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. คณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดทำคู่มือการนิเทศภายในที่ระบุไว้ซึ่ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ ขั้นตอนในการนิเทศ ตารางเวลา เครื่องมือในการนิเทศ และมาตรฐานในดำเนินการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6. ผู้บริหารชี้แจงข้อมูลรายละเอียดของคู่มือการนิเทศภายใน ให้ครูทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึง	4.20	0.45	มาก	4.00	0.71	มาก
7. ฝ่ายบริหารส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยการแต่งตั้งให้ครูดำเนินการนิเทศภายในกับครูด้วยกันเองเป็นกลุ่มสาระฯ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. ฝ่ายบริหารกำกับ ดูแล ติดตาม สนับสนุนด้านทรัพยากรให้การนิเทศภายในของครูเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ โดยมีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นผู้ประสานงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. กลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายใน โดยคัดเลือกครูที่มีความรู้ มีประสบการณ์ น่าเชื่อถือ และมีความเป็นกัลยาณมิตรมาเป็นครูผู้สังเกตการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนประชุมกันก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ และเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการ ตารางเวลาเครื่องมือและประเด็นที่จะทำการเก็บบันทึกข้อมูล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
11. ครูผู้สังเกตการสอนศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาและหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะไปสังเกต	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
12. ครูผู้สังเกตการสอนศึกษาวิธีใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการสังเกตการสอนแต่ละตัวที่จะใช้ในการบันทึกข้อมูล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
13. ครูผู้สังเกตการสอนดำเนินการสังเกตการสอนโดยมีสมาธิจดจ่ออยู่กับพฤติกรรมของนักเรียน พฤติกรรมของครู และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไปสังเกต	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
14. ครูผู้สังเกตการสอนใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอน บันทึกข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง บันทึกเหตุการณ์จริงตามการรับรู้ โดยรบกวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
15. ครูผู้สังเกตการสอนตอบสนองต่อคำพูดของครูผู้สอนด้วยภาษาท่าทางเป็นระยะเพื่อให้ทราบว่ากำลังให้ความสนใจ	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16. ครูผู้สังเกตการสอนกระตุ้นให้ครูผู้สอนใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
17. ครูผู้สังเกตการสอนส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้เจตคติที่นักเรียนมีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
18. ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอนร่วมกันอภิปรายวิเคราะห์ ผลการจัดการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
19. ครูผู้สังเกตการสอนใช้ข้อมูลการสรุปผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน มาวิเคราะห์และสรุปเป็นผลการสังเกตการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
20. ครูผู้สังเกตการสอนใช้ข้อมูลจากเครื่องมือในการสังเกตการสอน มาวิเคราะห์และสรุปเป็นผลการสังเกตการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
21. ครูผู้สังเกตการสอนจัดทำรายงานผลการสังเกตการสอนด้วยข้อความที่ทำความเข้าใจง่าย	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
22. ครูผู้สังเกตการสอน แจ้งพฤติกรรมการสอน และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรแก้ไขหรือส่งเสริมพัฒนาให้ครูผู้สอนได้ทราบ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
23. ครูผู้สังเกตการสอนแจ้งพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงแก้ไขให้ครูผู้สอนได้ทราบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
24. ครูผู้สังเกตการสอนนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ เป็นทางเลือกให้ครูผู้สอนใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
25. ครูผู้สังเกตการสอนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ซักถามและสรุปข้อความ(Paraphrase) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
26. ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง แสดงภาษาท่าทางที่จริงใจ เปิดเผย เป็นมิตรที่ดีต่อกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
27. ประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ความสำเร็จของการสังเกตการสอน และการจัดการเรียนรู้ของครูภายในกลุ่มสาระ จัดบันทึก และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มสาระ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
28. คณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา รวบรวมรายงานผลการนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มสาระฯ สรุปเป็นรายงานผลการนิเทศภายในของสถานศึกษา รายงานผู้บริหาร เผยแพร่และจัดเก็บเป็นความรู้องค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
29. ผู้บริหารคัดเลือกครูที่มีผลประเมินที่โดดเด่นมายกย่องชมเชยต่อที่ประชุมครูในโอกาสที่เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.86	0.16	มากที่สุด	4.67	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีระดับความเหมาะสมโดยรวมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) และความเป็นไปได้โดยรวมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$)

ผู้วิจัยได้นำผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จัดทำเป็นร่างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้จัดทำเป็นแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ฉบับสมบูรณ์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน

1. ฝ่ายบริหารแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา และรองรับการดำเนินงานต่าง ๆ ในขอบข่ายงานการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. ฝ่ายบริหารจัดการประชุมหรืออบรม เพื่อกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษาเห็นว่าการนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู
3. ฝ่ายบริหารนำเสนอข้อมูลที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา
4. ครูร่วมประชุมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแนวปฏิบัติในการนิเทศภายใน ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา
5. คณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดทำคู่มือการนิเทศภายใน ที่ระบุไว้ซึ่ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขั้นตอนในการนิเทศ ตารางเวลา เครื่องมือในการนิเทศ และมาตรฐานในดำเนินการนิเทศภายใน
6. ฝ่ายบริหารส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยการแต่งตั้งให้ครูดำเนินการนิเทศภายในกับครูด้วยกันเองเป็นกลุ่มสาระฯ โดยให้ยึดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขั้นตอนในการนิเทศ ตารางเวลา เครื่องมือในการนิเทศ และมาตรฐานในดำเนินการนิเทศภายในที่ปรากฏคู่มือการนิเทศภายในของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

7. ฝ่ายบริหารทำหน้าที่เป็นผู้กำกับ ดูแล ติดตาม สนับสนุนด้านทรัพยากรให้การนิเทศภายในของครูแต่ละกลุ่มสาระฯ เป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ โดยมีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นผู้ประสานงาน

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน

8. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมสมาชิกในกลุ่มสาระฯ เพื่อทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขั้นตอนในการนิเทศ ตารางเวลา เครื่องมือในการนิเทศ และมาตรฐานในดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ครูเกิดความเข้าใจตรงกัน

9. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในของกลุ่มสาระฯ โดยคัดเลือกครูที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความน่าเชื่อถือ และมีความเป็นกัลยาณมิตร มาเป็นครูผู้สังเกตการสอน

10. ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมย่อยกันก่อนดำเนินการสังเกตการสอน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ และเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ ตารางเวลา รูปแบบวิธีการสังเกตการสอน เครื่องมือและประเด็นที่ครูผู้สังเกตการสอนจะทำการเก็บบันทึกข้อมูล

11. ครูผู้สังเกตการสอนศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับ เนื้อหา และหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะไปสังเกต รวมถึงศึกษาวิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอนแต่ละตัวให้ดี

12. ครูผู้สังเกตการสอนดำเนินการสังเกตการสอน ตามตารางเวลา ด้วยรูปแบบวิธีการสังเกตการสอน ตามที่ตกลงกันไว้กับครูผู้สอน โดยตั้งสมาธิจดจ่ออยู่กับพฤติกรรมของนักเรียน พฤติกรรมของครู และรูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไปสังเกต

13. ครูผู้สังเกตการสอนใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอน บันทึกข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง บันทึกเหตุการณ์จริงตามการรับรู้ โดยรบกวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด และอาจแสดงภาษากายตอบสนองต่อคำพูดของครูผู้สอนด้วยภาษาท่าทางเป็นระยะ เพื่อให้ทราบว่ากำลังให้ความสนใจ

ขั้นตอนที่ 3 การด้านการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน

14. ครูผู้สอนใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนประกอบกรวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ และอาจมีการวัดระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมด้วยก็ได้

15. ครูผู้สังเกตการสอนใช้สรุปผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และข้อมูลที่บันทึกได้จากเครื่องมือในการสังเกตการสอน มาวิเคราะห์และสรุปเป็นผลการสังเกตการสอน

16. ครูผู้สังเกตการสอนจัดทำรายงานผลการสังเกตการสอนด้วยข้อความที่ทำความเข้าใจง่าย

ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลย้อนกลับ

17. ครูผู้สังเกตการสอนประชุมย่อยกับครูผู้สอน เพื่อแจ้งพฤติกรรมการสอน และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม ควรแก้การคงไว้หรือควรต้องปรับปรุงแก้ไขให้ครูผู้สอนได้ทราบ

18. ครูผู้สังเกตการสอน นำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ ที่อาจเหมาะสมกับเนื้อหา เป็นทางเลือกสำหรับครูผู้สอนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

19. ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอน เปิดใจยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน แสดงภาษาท่าทางที่จริงใจ เปิดเผย เป็นมิตรที่ปรารถนาดีต่อกัน และพร้อมเปิดโอกาสให้อีกฝ่ายได้ซักถามและสรุปข้อความ (Paraphrase) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

20. หัวหน้ากลุ่มสาระฯ ประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จของการสังเกตการสอน และการจัดการเรียนรู้ของครูภายในกลุ่มสาระฯ รวบรวมรายงานผลการสังเกตการสอนของครูทุกคน แล้วเรียบเรียงจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มสาระฯ

21. คณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา รวบรวมรายงานผลการนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มสาระฯ สรุปเป็นรายงานผลการนิเทศภายในของสถานศึกษา รายงานต่อผู้บริหาร เผยแพร่ และจัดเก็บเป็นความรู้องค์กร

22. ผู้บริหารยกครูที่มีผลการประเมินโดดเด่นขึ้นเป็นกรณีศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ต่อที่ประชุมครูในโอกาสที่เหมาะสม



สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน ระยะที่สองศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และระยะที่สามสร้างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

สรุปผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย 42 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการวางแผน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม บรรทัดฐานร่วมกัน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูเห็นว่าการนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการ พัฒนาผู้เรียนและสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

1.2 มีการนำเสนอข้อมูลที่สำคัญ เพื่อให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.3 มีการประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวปฏิบัติในการนิเทศภายในที่ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา

2. การวางแผนเป้าหมายของการนิเทศ มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 มีการนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์ สภาพปัญหา สาเหตุ และกำหนดแนวทางแก้ไข

2.2 มีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนด มาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายใน

2.3 มีการชี้แจงเป้าหมาย และมาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายในให้ครูได้ทราบ อย่างชัดเจนและทั่วถึง

3. เครื่องมือและตารางเวลา มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านการนิเทศภายในเพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการนิเทศภายใน

3.2 มีการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพ และปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือในการนิเทศ ภายในก่อนนำไปใช้จริง

3.3 มีการชี้แจงถึงความสำคัญ วิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการนิเทศ ภายในแต่ละอย่างให้ครูได้รับทราบ

3.4 ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดตารางเวลาในการนิเทศภายใน

3.5 มีการประกาศตารางเวลาดำเนินการนิเทศภายในอย่างชัดเจน

4. การอำนวยการและการสนับสนุน มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.1 มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา บรรลุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

4.2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ

4.3 ฝ่ายบริหารสนับสนุนส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ครูดำเนินการนิเทศภายในกับครูด้วยตนเอง

4.4 ฝ่ายบริหารกำกับ ดูแล ติดตาม สนับสนุนด้านทรัพยากรให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบหลักที่ 2 การสังเกตการสอน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอน เพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.2 ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอน เพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ รูปแบบ วิธีการ ตารางเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน

1.3 ครูผู้สังเกตการสอนแจ้งครูผู้สอนให้ทราบถึงเครื่องมือและประเด็นที่จะทำการเก็บบันทึกข้อมูล

2. ทักษะและความรู้ในการสังเกตการสอน มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน

2.2 ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมจัดการเรียนรู้

2.3 ครูผู้สังเกตการสอนเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะไปสังเกต

2.4 ครูผู้สังเกตการสอนทราบความสำคัญ วิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการสังเกตการสอน

2.5 ครูผู้สังเกตการสอนสามารถใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอนบันทึกข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวางตัวและความตั้งใจในการสังเกตการสอน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 ครูผู้สังเกตการสอนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับพฤติกรรมของนักเรียน พฤติกรรมของครู และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 ครูผู้สังเกตการสอนบันทึกข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง บันทึกเหตุการณ์จริงตามการรับรู้ โดยรวบรวมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด

3.3 ครูผู้สังเกตการสอนตอบสนองต่อคำพูดของครูผู้สอนด้วยภาษาท่าทางเป็นระยะเพื่อให้ทราบว่ากำลังให้ความสนใจอยู่

องค์ประกอบหลักที่ 3 การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอน มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 ครูผู้สังเกตการสอนกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนสรุปผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.2 ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอนร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของนักเรียน มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 มีการใช้ผลการเรียนรู้ก่อนและหลังเรียนของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้

2.2 มีการใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้

2.3 มีการใช้เจตคติที่นักเรียนมีต่อกิจกรรมการเรียนรู้และครูผู้สอนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้

2.4 มีการใช้พฤติกรรมของนักเรียนขณะร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้

3. การอธิบายผลการวิเคราะห์ มี 1 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 มีการใช้เหตุผล วิพากษ์ และถอดความหมายของผลการวิเคราะห์การสังเกตการสอนออกมาเป็นข้อความที่ทำความเข้าใจง่าย

องค์ประกอบหลักที่ 4 การให้ข้อมูลย้อนกลับประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ความชัดเจนเป็นรูปธรรม มี 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 ใช้ข้อมูลจริง มีความตรง เชื่อถือได้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

1.2 ครูผู้สังเกตการสอนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ซักถามและดำเนินการสรุปข้อความ (Paraphrase) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

2. ความเป็นกัลยาณมิตร มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สื่อสารกันด้วยภาษาพูดที่สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันเสมอ

2.2 ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน แสดงภาษาท่าทางที่จริงใจ เปิดเผย เป็นมิตรที่ปรารถนาดีต่อกัน

2.3 ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในวิชาชีพ

3. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรแก่การคงไว้หรือส่งเสริมพัฒนา

3.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสมควรต้องปรับปรุงแก้ไข

3.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เป็นทางเลือกสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.4 มีการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน จัดเก็บเป็นความรู้ องค์กร และนำเสนอข้อมูลที่สำคัญต่อที่ประชุมครูในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$)

2. ผลศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า

สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผน ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ การสังเกตการสอน ($\bar{X} = 3.85$) และการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน ($\bar{X} = 3.60$) โดยด้านที่ต่ำที่สุด คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 3.54$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมา คือ การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน ($\bar{X} = 4.85$) และการสังเกตการสอน ($\bar{X} = 4.84$) โดยด้านที่ต่ำที่สุด คือ การวางแผน ($\bar{X} = 4.83$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน
การสังเกตการสอน และการวางแผน

3. ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27 ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
มีระดับความเหมาะสมโดยรวมระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) ความเป็นไปได้โดยรวมระดับ มากที่สุด
($\bar{X} = 4.67$)

อภิปรายผล

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุด
ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) การสังเกตการสอน
3) การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ สอดคล้องกับ วัชรรา เล่าเรียนดี
(2552) ที่นำเสนอขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศภายในว่า มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1
การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-observation Conference) ขั้นตอนที่ 2 การสังเกต
การสอน (Observation) ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน (Analysis)
และขั้นตอนที่ 4 การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post-observation Conference)

ทั้งนี้องค์ประกอบหลัก 4 ด้านข้างต้น ประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อย 13 ข้อ คือ
1) การสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม บรรทัดฐานร่วมกัน 2) การวางแผนเป้าหมายของการนิเทศ 3) เครื่องมือ
และตารางเวลา 4) การอำนวยความสะดวกและการสนับสนุน 5) ความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูผู้สังเกต
การสอนกับครูผู้สอน 6) ทักษะและความรู้ในการสังเกตการสอน 7) การวางตัวและความตั้งใจในการ
สังเกตการสอน 8) การมีส่วนร่วมของครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอน 9) การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้
ของนักเรียน 10) การอธิบายผลการวิเคราะห์ 11) ความชัดเจนเป็นรูปธรรม 12) ความเป็น
กัลยาณมิตร 13) เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ถูกกำหนดขึ้นให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ
คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัด

ฐานร่วมกัน 2) การร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันปฏิบัติงาน 3) การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 5) ภาวะผู้นำและการสนับสนุน สอดคล้องกับ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย และพบว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน (2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร สอดคล้องกับวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูบริบทโรงเรียนในประเทศไทย ที่พบว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทยส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำ เราศักยภาพทำให้เกิดการเผยตนของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมทำให้เกิดพลังเข็มทิศ วิสัยทัศน์ร่วม 4) ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียนทำให้เกิดการเผยตนเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่คุณภาพและจิตวิญญาณความเป็นครูทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริงทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง

2. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผน รองลงมาคือ การสังเกตการสอน และการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน โดยด้านที่ต่ำที่สุดคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ รองลงมาคือ การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และการสังเกตการสอน โดยด้านที่ต่ำที่สุด คือ การวางแผน

กล่าวได้ว่า ระดับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของรัตน นครเทพ (2552) ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายใน โดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 และได้ให้ความเห็นไว้ว่า ผู้บริหารและครูต้องการให้มีการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน ให้ดำเนินการตามหลักการ ขั้นตอนกระบวนการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศ และมีการติดตาม

ประเมินผลความสำเร็จอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับมินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สหวิทยาเขตเบญจบุรพากรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนสู่ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับโสภณ พลสมบัติ (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน บ้านภูดิน อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่า สภาพก่อนการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนดังกล่าวยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ขั้นตอนการดำเนินการ ที่ไม่ชัดเจน เครื่องมือการนิเทศภายในไม่ได้มาตรฐาน ครูยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบ การนิเทศภายใน

ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากปัญหา 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือ ขาดการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก แม้แนวคิดในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการนิเทศในสถานศึกษา แต่กระนั้นสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีความพร้อมในการพัฒนาที่แตกต่างกัน บางแห่งอาจมีบุคลากรที่สามารถร่วมกันพัฒนาระบบ และดำเนินการในระบบนิเทศการศึกษาได้ด้วยตนเอง แต่ก็จะมีสถานศึกษาอีกจำนวนมากที่ขาดความ พร้อม และต้องการการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในสภาพปัจจุบันยังขาดการให้ การสนับสนุนส่งเสริม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินการนิเทศอย่างจริงจังและเป็นระบบ และประเด็นที่สอง คือ ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษาในวงกว้าง มีไม่มาก ทำให้องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการนิเทศไม่ได้รับการเผยแพร่และพัฒนาต่อยอด องค์ความรู้มากนักสถานศึกษาทั่วไป จึงไม่มีโอกาสได้เรียนรู้และนำนวัตกรรมการนิเทศมาประยุกต์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนขาดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับศาสตร์ และองค์ความรู้และประสบการณ์ความสำเร็จในการดำเนินการนิเทศในสถานศึกษา การขาดการ สนับสนุนส่งเสริมด้านการนิเทศการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ยิ่งส่งผลให้สภาพปัญหาการนิเทศ ในสถานศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาแก้ไขอย่างจริงจัง (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2559)

3. แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มี 4 ขั้นตอน จำแนกตาม องค์ประกอบหลัก คือ 1) การวางแผน 2) การสังเกตการสอน 3) การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และ 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

ลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน การสังเกตการสอน

และการวางแผน ซึ่งสามารถตีความได้ว่าโรงเรียนมักมีแผนงานรองรับการดำเนินการนิเทศภายใน อยู่แล้ว สิ่งที่โรงเรียนยังดำเนินการได้ไม่ดีคือการปฏิบัติตามแผนงาน โดยเฉพาะการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะเป็นขั้นตอนที่จะทำให้ครูผู้สอนได้ข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับมินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพากรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร มีลำดับความต้องการจำเป็น ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยการนิเทศภายใน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีระดับความเหมาะสมโดยรวมระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมระดับมากที่สุด สอดคล้อง กับไพลิน สมังคละ (2559) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า การประเมิน รูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูมีความเหมาะสมโดยรวมระดับ มากที่สุด ความเป็นไปได้โดยรวมระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์โดยรวมระดับมากที่สุด สอดคล้องกับกิตติศักดิ์ อังคะนาวัน (2560) เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า การประเมินรูปแบบการนิเทศภายใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่สร้างขึ้น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้ เพื่อช่วยให้นักเรียนทุกคน เจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งครูและผู้บริหารในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทาง วิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน มีหลักการสำคัญคือเป้าหมายอยู่ที่การเรียนรู้ของผู้เรียน ความร่วมมือร่วมพลัง ของบุคลากรทุกฝ่าย วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูและผู้บริหารได้พัฒนาทาง วิชาชีพของตนเอง และการสื่อสารและการทำงานเป็นแบบสร้างสรรค์ ซึ่งเสริมสร้างความก้าวหน้าทาง วิชาชีพให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (DuFour and Eaker, 1998)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการทดลองใช้แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ก่อนนำไปใช้ปฏิบัติจริงทั่วทั้งองค์กร เพื่อปรับรายละเอียดบางส่วนให้เข้ากับบริบทจริงของสถานศึกษา

1.2 การนำแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ไปใช้ ควรศึกษารายละเอียดตามคู่มือให้ครบถ้วน

1.3 การนำแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ไปใช้ ควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและความชำนาญ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อยอด สร้างเป็นแนวทางการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพของการใช้แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เปรียบเทียบกับการใช้แนวทางการนิเทศแบบอื่นๆ

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการใช้แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กันยา เจริญถ้อย. (2553). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอยุธยา.
- กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน. (2560). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 3(1),
116-127, กุมภาพันธ์.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2545). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2559). การชี้แนะ : การประยุกต์ใช้เพื่อการนิเทศการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์
มสธ., 9(2), 1-13.
- คมกริช มาตย์วิเศษ. (2553). การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศการสอนโรงเรียนจตุรพักตรพิมาน
อำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ซารี มณีสรี. (2542). การนิเทศภายใน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โสภณ.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
โรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผล
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธรินธร นามวรรณ. (2548). การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. มหาสารคาม : ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บรรเทา กิตติศักดิ์. (2528). การนิเทศการสอนในระดับมัธยมศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ วะสี. (2556). คำบรรยายเรื่องการศึกษาที่พาชาติออกจากวิกฤติ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์. (2547). หลักการนิเทศ. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.

- ไพลิน สุ่มังคะ. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. วารสาร
อิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 9(3), 392-406.
- รัตนา นครเทพ. (2552). การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2556). แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู.
วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 10(1), 34-46, กันยายน.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). องค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
บริบทโรงเรียนในประเทศไทยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21. วารสารวิทยบริการ, 25(1), 123-134, มกราคม-เมษายน.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศภายใน. กรุงเทพฯ : พรศิริ.
- วัชร่า เล่าเรียนดี. (2552). การนิเทศการสอน : *Supervision of Instruction*. พิมพ์ครั้งที่ 7.
นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชร่า เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศภายใน. นครปฐม : ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชร่า เล่าเรียนดี. (2545). เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้สำหรับครูมืออาชีพ. นครปฐม : มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- วัชร่า เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์
สู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวัง
สนามจันทร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-
สฤษดิ์วงศ์.
- วีรสิทธิ์ กิตติเพ็ญสุวรรค์. (2547). การนิเทศภายในเชิงปฏิบัติการ. อุบลราชธานี : รุ่งศิลป์.

- ศรีสุตา แก้วทอง. (2556). การนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สงัด อุทรานันท์. (2548). การนิเทศภายใน หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
มิตรสยาม.
- สนอง เครือมาก และวิสิฐ วงศ์จิตราท. (2546). คู่มือสอบปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ. พิษณุโลก : เพื่อนไทย.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (2553). แผนกลยุทธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประจำปี 2553. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). คู่มือครู สื่อและเครื่องเล่นระดับก่อน
ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). การนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ.
กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา. (2545). การพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ :
สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง.
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิค.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2554). แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนใน
สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

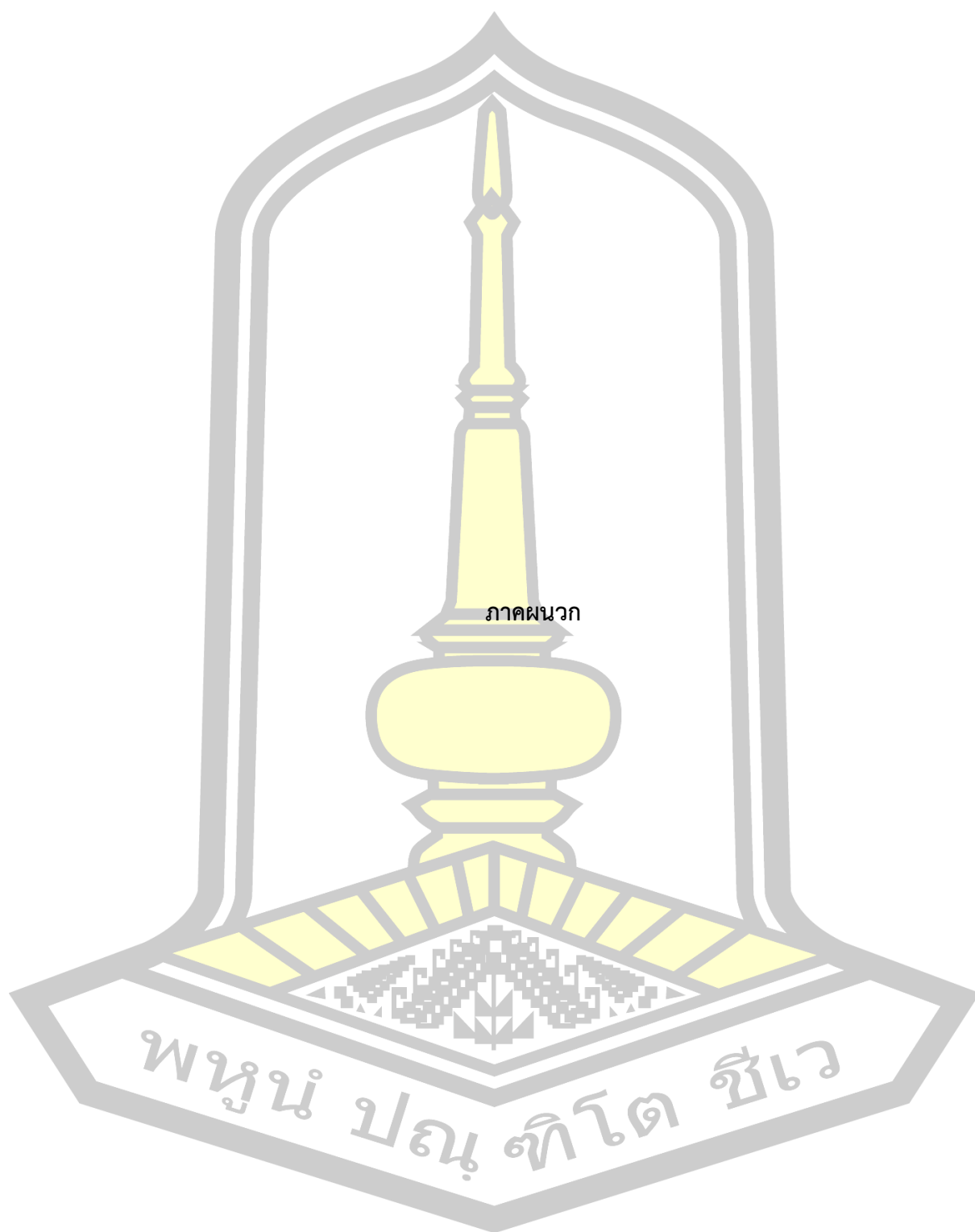
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล และอาชัญญา รัตนอุบล. (2554). *อนาคตภาพรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เชิงบวกสำหรับชุมชน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา ตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ พลสมบัติ. (2551). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านภูดิน อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 8(1), 163-175, มกราคม-เมษายน.
- Acheson, K. and M. Gall. (2003). *Clinical Supervision and Teacher Development, Preservice and Inservice Applications*. 5th ed. New York John Wiley & Sons.
- Allen, L.A. (1982). *Making Managerial Planning more Effective*. New York : McGraw-Hill.
- Bowman and others. (1995). *The Effect of Peer Coaching on The Preservice Teacher Education Early Field Experience Program*. Ph.D. Thesis, The Ohio State University.
- Bryk, A., Camburn, E. and K.S. Louis. (1999). *Professional Community in Chicago Elementary School : Facilitating Factors and Organizational Consequences*. *Educational Administration Quarterly*, 29(4), 479-500.
- 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.
- Burton, W.H. and L.J. Bruckner. (1955). *Supervision : A Social Process*. 3rd ed. New York : Appleton Century-Crofts.
- Collin, J.J. (2003). Modern and Postmodern Teacher Supervision and Evaluation : Perception of Secondary School Principals and Teachers. *Dissertation Abstracts International*, 64(1), 33-A, July.
- Copeland, W.D. and N.J. Boyan. (1978). *Instructional Supervision Training Program*. Columbus Ohio : Charles E. Merrill.
- DuFour, G. and others. (2010). Professional Learning Communities : A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning?. *Middle School Journal*, 39(1), 4-7.

- DuFour, R. and R. Eaker. (1998). *Professional Communities at work : Best Practice for Enhancing Student Achievement*. Bloomington IN : Solution Tree.
- Glattorn, A.A. (1984). *Differentiated Supervision*. Washington D.C. : Association for Supervision and Curriculum Development.
- Glickman, C.D. *Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach*. 3rd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Glickman, C.D. (1990). *Supervision of Instruction*. New York : Allyn and Bacon.
- Glickman, D. and others. (2001). *Supervision and Instructional Leadership a Developmental Approach*. 5th ed. U.S.A. : Allyn and Bacon.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hipp, K.K. and M. Huffman. (2003). *Recapturing Schools as Professional Learning Communities*. Lanham, MD : R & L Education.
- Hipp, K.K. and P. Weber. (2008). Developing a Professional Learning Community among Urban School Principals. *Journal of urban learning, teaching, and research*, 4, 46-56.
- Hord, S.M., Roussin, J.L. and W.A. Sommers. (2010). *Guiding Professional Learning Communities : Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Kenoyer, F.E. (2012). *Case Study of Professional Learning Community Characteristics in an Egyptian Private School*. Ph.D. Thesis, Columbia International University.
- King, M.B. and F.M. Newmann. (2001). Building School Capacity Through Professional Development : Conceptual and Empirical Consideration. *International Journal of Educational Management*, 15(2), 86-94.
- Kircher, R.L. (2007). Counselor Educators Perceptions of the Preparation of School Counselors for Advocacy. *Dissertation Abstracts International*, 68(4), unpagged, October.
- Luis, K.S. and S.D. Kruse. (1995). *Professional and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

- Marks, J.R. and S. King. (1974). *Handbook of Educational Supervision : A Guide of The Practice*. Boston : Allyn and Bacon.
- 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.
- Mitchell, C. and L. Sackney. (2001). *Profound Improvement : Building Capacity for a Learning Community*. Lisse, Netherlands : Swets and Zeitlinger.
- Oliva, P. and G. Pawlas. (1997). *Supervision for Today's Schools*. 5th ed. New York : Longman.
- Oliva, P. and G. Pawlas. (2001). *Supervision for Today's Schools*. 6th ed. New York : Wiley & Sons.
- Padwad, A. and K.K. Dixit. (2008). Impact of Professional Learning Community Participation on Teachers' Thinking about Classroom Problems. *TESL-EJ*, 12(3), 1–11.
- Roberts, S.M. and E.Z. Pruitt. (2009). *Schools as Professional Learning Communities : Collaborative Activities and Strategies for Professional Development*. 2nd ed. New York : CUNY.
- Seashore, K.R., Anderson, A.R. and E. Riedel. (2003). *Implementing arts for academic achievement: The impact of mental models, professional community and interdisciplinary teaming*. Paper presented at the Seventeenth Conference of the International Congress for School Effectiveness and Improvement, Rotterdam, January.
- Stoll, L. and K.S. Louis. (2007). *Professional Learning Communities : Divergence, Depth and Dilemmas*. Maidenhead : McGraw-Hill/Open University Press.
- Toole, J.C. and K.S. Louis. (2002) The Role of Professional Learning Communities in International eEducation. In K. Leithwood & P. Hallinger (Eds.). *Second international handbook of educational leadership and administration* (pp. 245-279). Dordrecht : Kluwer.
- Wiggins, G. (1990). The Case for Authentic Assessment. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 2(2), 1–3.

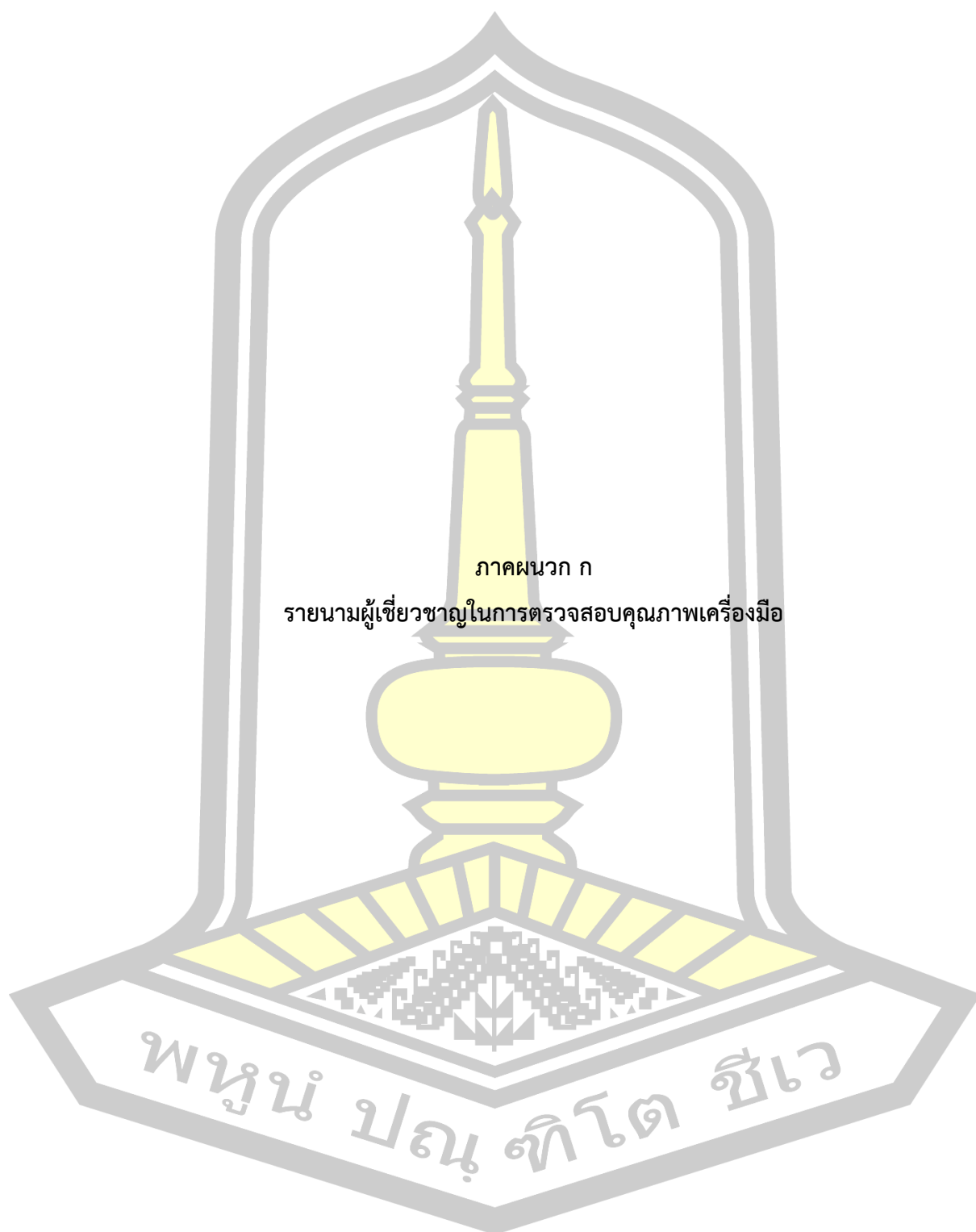
- Wiliam, D. (2012). Feedback Part of a System. *Educational Leadership*, 70(1), 31-34, September.
- Wiliams, R.L. (2007). A Case Study in Clinical Supervision : Moving From an Evaluation to a Supervision Mode. *Dissertation Abstracts International*, 68(5), 1804-A, November.
- Zwart, R.C. and others. (2008). Teacher Learning Through Reciprocal Peer Coaching : an Analysis of Activity Sequences. *Teaching and Teacher Education*, 24(4), 982-1002.





ภาคผนวก

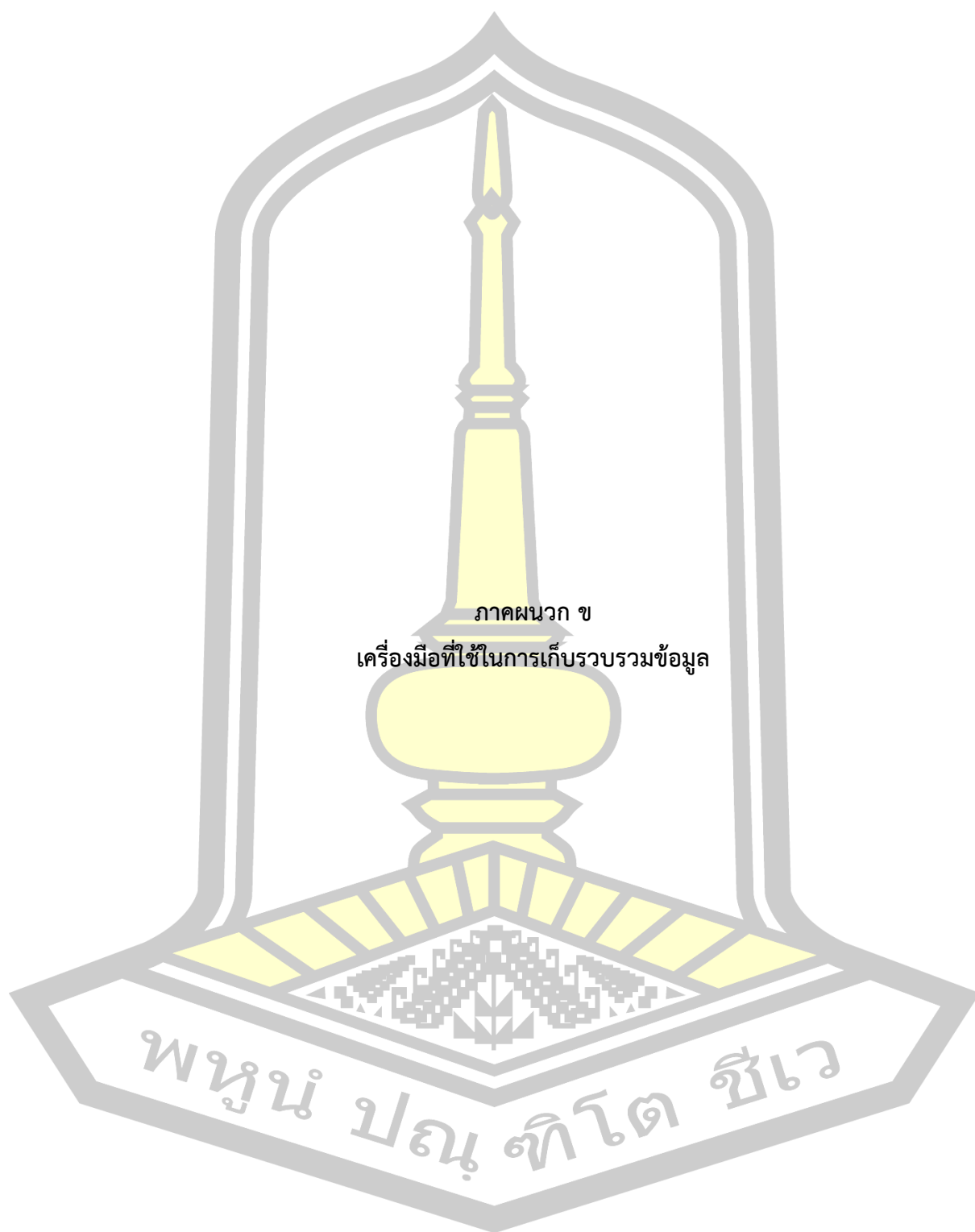
พูนํ ปณํ จิต ชีเว



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นายอัศววิทย์ อังเรขพาณิชย์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
2. นางสาวพิสมัย แสงจันทร์เทศ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. นางเบญจพร แก้วมนตรี ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
4. นายเสรี นาไชโย ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
5. นางสาวณิต รมศรี ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาการวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวิจัย





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พูน ปณ จิต ชีเว

แบบประเมิน

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

2. แบบประเมินมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของท่านผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. ผู้วิจัยได้ร่างองค์ประกอบและตัวชี้วัด การพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ท่านผู้ทรงคุณวุฒิสามารถเพิ่มเติมหรือแก้ไขได้ตามความเห็นของท่าน

4. โปรดตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อ แบบประเมินนี้จะสมบูรณ์และสามารถนำไปประมวลผลได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์

นายธีรวุฒิ หอมอินทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบประเมิน

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาแนวกรณีศึกษาในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. ชื่อ – สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ
3. ตำแหน่งงานปัจจุบัน
4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน ปี
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

คำชี้แจง

1. แบบประเมินตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
 2. โปรดใช้ดุลพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาแนวกรณีศึกษาในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษา และโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบประเมินตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้
- | | | | | |
|---|---------|-----------------------------------|-------------|------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด | อยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด | อยู่ในระดับ | มาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด | อยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด | อยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด | อยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

พูน ปณ จิต ชีเว

ร.ร.	รายการองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผน						
การสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม บรรทัดฐานร่วมกัน						
1	มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูยอมรับว่าการนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง					
2	มีการนำเสนอข้อมูลที่สำคัญ เพื่อให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
3	มีการประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวปฏิบัติในการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา					
การวางแผนเป้าหมายของการนิเทศ						
4	มีการนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายของการนิเทศภายใน					
5	มีการประชุมเพื่อกำหนดค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนดมาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายใน					
6	มีการชี้แจงเป้าหมาย และมาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายในให้ครูได้ทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
เครื่องมือและตารางเวลา						
7	มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านการนิเทศภายใน เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการนิเทศภายใน					
8	มีการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพ และปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือในการนิเทศภายในก่อนนำไปใช้จริง					
9	มีการชี้แจงถึงความสำคัญ วิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการนิเทศภายในแต่ละอย่างให้ครูได้รับทราบ					
10	ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดตารางเวลาในการนิเทศภายใน					
11	มีการประกาศตารางเวลาดำเนินการนิเทศภายในอย่างชัดเจน					

ที่	รายการองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การอำนวยการและการสนับสนุน						
12	มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา บรรลุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา					
13	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ					
14	ฝ่ายบริหารสนับสนุนส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ครูดำเนินการนิเทศภายในกับครูด้วยตนเอง					
15	ฝ่ายบริหารกำกับ ดูแล ติดตาม สนับสนุนด้านทรัพยากรให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ					
องค์ประกอบที่ 2 การสังเกตการสอน						
ความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอน						
16	ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
17	ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ รูปแบบ วิธีการ ตารางเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน					
18	ครูผู้สังเกตการสอนแจ้งครูผู้สอนให้ทราบถึงเครื่องมือและประเด็นพฤติกรรมการสอนที่จะเก็บบันทึกข้อมูล					
ทักษะและความรู้ในการสังเกตสังเกตการสอน						
19	ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน					
20	ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู					
21	ครูผู้สังเกตการสอนเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนรู้ที่จะไปสังเกต					
22	ครูผู้สังเกตการสอนทราบความสำคัญ วิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการสังเกตการสอน					

ที่	รายการองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
23	ครูผู้สังเกตการสอนสามารถใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอนบันทึกข้อมูลการสังเกตการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การวางตัวและความตั้งใจในการสังเกตการสอน						
24	ครูผู้สังเกตการสอนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับพฤติกรรมและเป้าหมายของการสังเกตการสอน					
25	ครูผู้สังเกตการสอนบันทึกข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง บันทึกเหตุการณ์จริงตามการรับรู้ โดยรบกวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด					
26	ครูผู้สังเกตการสอนตอบสนองต่อคำพูดของครูผู้สอนด้วยภาษาท่าทางเป็นระยะเพื่อให้ทราบว่ากำลังให้ความสนใจ					
องค์ประกอบที่ 3 การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน						
การมีส่วนร่วมของครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอน						
27	ครูผู้สังเกตการสอนกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนสรุปผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
28	ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอนร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ และสรุปผลการสังเกตการสอนร่วมกัน					
การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของนักเรียน						
29	มีการใช้ผลการเรียนรู้ก่อนและหลังเรียนของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้					
30	มีการใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้					
31	มีการใช้เจตคติที่นักเรียนมีต่อกิจกรรมการเรียนรู้และครูผู้สอนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้					
32	มีการใช้พฤติกรรมของนักเรียนขณะร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้					
การอธิบายผลการวิเคราะห์						

ที่	รายการองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาแนวการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
33	มีการใช้เหตุผล วิพากษ์ และถอดความหมายของผลการวิเคราะห์การสังเกตการสอนออกมาเป็นข้อความที่ทำความเข้าใจง่าย					
องค์ประกอบที่ 4 การให้ข้อมูลย้อนกลับ						
ความชัดเจนเป็นรูปธรรม						
34	ใช้ข้อมูลจริง มีความตรง เชื่อถือได้ ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ					
35	ครูผู้สังเกตการสอนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ซักถามและดำเนินการสรุปข้อความ(Paraphrase) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน					
ความเป็นกัลยาณมิตร						
46	ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สื่อสารกันด้วยภาษาพูดที่สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันเสมอ					
37	ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน แสดงภาษาท่าทางที่จริงใจ เปิดเผย เป็นมิตรที่ปรารถนาดีต่อกัน					
38	ผู้บริหาร ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในวิชาชีพ					
เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้						
39	การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรแก่การคงไว้หรือส่งเสริมพัฒนา					
40	การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการระบุพฤติกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม ควรต้องปรับปรุงแก้ไข					
41	การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ เป็นทางเลือกสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
42	มีการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน จัดเก็บเป็นความรู้องค์กร และนำเสนอข้อมูลที่สำคัญต่อที่ประชุมครูในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามประเด็นต่อไปนี้

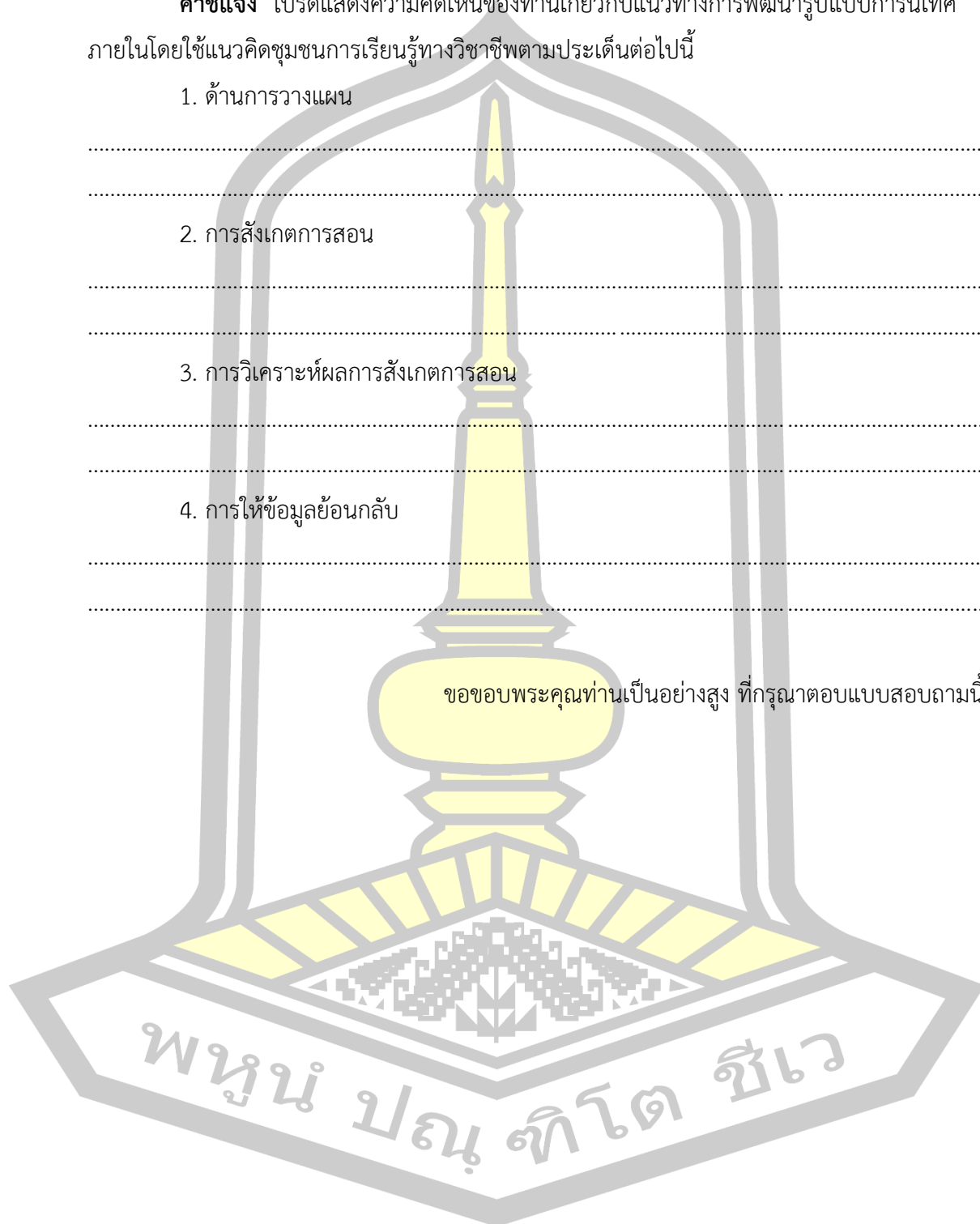
1. ด้านการวางแผน

2. การสังเกตการสอน

3. การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู
 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในในสถานศึกษาของท่าน
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในในสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. การตอบแบบสอบถามใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ความคิดเห็นของท่านครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด
4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้จะสมบูรณ์และสามารถนำไปประมวลผลได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์

นายธีรวุฒิ หอมอินทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ปี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน ปี
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายใน ในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัด สพม.27

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
2. โปรดใช้ดุลพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์
ของการนิเทศภายในในสถานศึกษาของท่าน และโปรดเขียนเครื่องหมาย ☒ ลงในระดับความคิดเห็น
ของท่านตามความเป็นจริง ซึ่งแต่ละช่องคะแนนมีความหมาย ดังนี้

- | | | | |
|-----------|--------------------------------------|-------------|------------|
| 5 หมายถึง | สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | สภาพปัจจุบันหรือและสภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | มาก |
| 3 หมายถึง | สภาพปัจจุบันหรือและสภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | สภาพปัจจุบันหรือและสภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 หมายถึง | สภาพปัจจุบันหรือและสภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	มีการประกาศตารางเวลาดำเนินการนิเทศภายในอย่างชัดเจน										
12	มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา										
13	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ										
14	ฝ่ายบริหารสนับสนุนส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ครูดำเนินการนิเทศภายในกับครูด้วยกันเอง										
15	ฝ่ายบริหารกำกับ ดูแล ติดตาม สนับสนุนด้านทรัพยากรให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ										
ด้านการสังเกตการสอน											
16	ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
17	ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ รูปแบบ วิธีการ ตารางเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน										
18	ครูผู้สังเกตการสอนแจ้งครูผู้สอนให้ทราบถึงเครื่องมือและประเด็นที่จะทำการเก็บบันทึกข้อมูล										
19	ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน										
20	ครูผู้สังเกตการสอนมีทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู										

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
21	ครูผู้สังเกตการสอนเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะไปสังเกต										
22	ครูผู้สังเกตการสอนทราบความสำคัญ วิธีการใช้ และประโยชน์ของเครื่องมือในการสังเกตการสอน										
23	ครูผู้สังเกตการสอนสามารถใช้เครื่องมือในการ สังเกตการสอนบันทึกข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
24	ครูผู้สังเกตการสอนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับพฤติกรรม ของนักเรียน พฤติกรรมของครู และเป้าหมายของ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
25	ครูผู้สังเกตการสอนบันทึกข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง บันทึกเหตุการณ์จริงตามการรับรู้ โดยรบกวนการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด										
26	ครูผู้สังเกตการสอนตอบสนองต่อคำพูดของ ครูผู้สอนด้วยภาษาท่าทางเป็นระยะเพื่อให้ทราบว่า กำลังให้ความสนใจ										
ด้านการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน											
27	ครูผู้สังเกตการสอนกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอน สรุปผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง										
28	ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอนร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ และสรุปผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน										
29	มีการใช้ผลการเรียนรู้ก่อนและหลังเรียนของ นักเรียนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการ จัดการเรียนรู้										
30	มีการใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมา ประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการเรียนรู้										
31	มีการใช้เจตคติที่นักเรียนมีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ และครูผู้สอนมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผล การจัดการเรียนรู้										

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
41	การให้ข้อมูลย้อนกลับมีการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ เป็นทางเลือกสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้										
42	มีการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน จัดเก็บเป็นความรู้องค์กร และนำเสนอข้อมูลที่สำคัญต่อที่ประชุมครูในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง										

ตอนที่ 3

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผน

2. ด้านการสังเกตการสอน

3. ด้านการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน

4. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 แบ่งออกเป็น 2 ตอน โปรดให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบหรือแสดงความคิดเห็นให้ครบทุกข้อคำถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... อายุ..... ปี

ตำแหน่งงาน..... โรงเรียน.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์..... เวลาที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลในการสัมภาษณ์

1. เป้าหมายและหลักการที่สำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนของท่านคืออะไรบ้าง

.....

.....

.....

2. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนก่อนการดำเนินการนิเทศภายในอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. โรงเรียนของท่านดำเนินการด้านการสังเกตการสอนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. หลังการสังเกตการสอน ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอน ดำเนินการอย่างไรเพื่อวิเคราะห์ และประเมินผลว่าการสอนครั้งนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

5. ครูผู้สังเกตการสอน สะท้อนผลการสังเกตการสอนกลับไปยังครูผู้สอนในประเด็นใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

6. โรงเรียนของท่านนำผลการประเมินการสังเกตการสอน มาใช้เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

**แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้
ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**

คำชี้แจง

1. การศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในมิติของ หลักวิชาการ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อสร้างเป็นแนวทางทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ที่มีความเหมาะสมเป็นรูปธรรม

2. แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ที่ปรากฏในแบบประเมินนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลมาจากงานเขียนทางวิชาการ การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27

3. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดสละเวลาพิจารณาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และแสดงความเห็นว่ารายการแต่ละข้อมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้

นายธีรวุฒิ หอมอินทร์

นิสิตปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 084 – 512 8297

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ที่	รายการ	ความ เหมาะสม					ความ เป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
27	ประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จของการสังเกตการสอน และการจัดการเรียนรู้ของครูภายในกลุ่มสาระฯ จัดบันทึก และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มสาระฯ										
28	คณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในสถานศึกษารวบรวมรายงานผลการนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มสาระฯ สรุปรายงานผลการนิเทศภายในของสถานศึกษา รายงานผู้บริหาร เผยแพร่ และจัดเก็บเป็นความรู้องค์กร										
29	ผู้บริหารคัดเลือกครูที่มีผลประเมินที่โดดเด่นมายกย่องชมเชย ต่อที่ประชุมครูในโอกาสที่เหมาะสม										





ภาคผนวก ค

คู่มือแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

คู่มือแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27



จัดทำโดย

นายธีรวุฒิ หอมอินทร์

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำชี้แจง

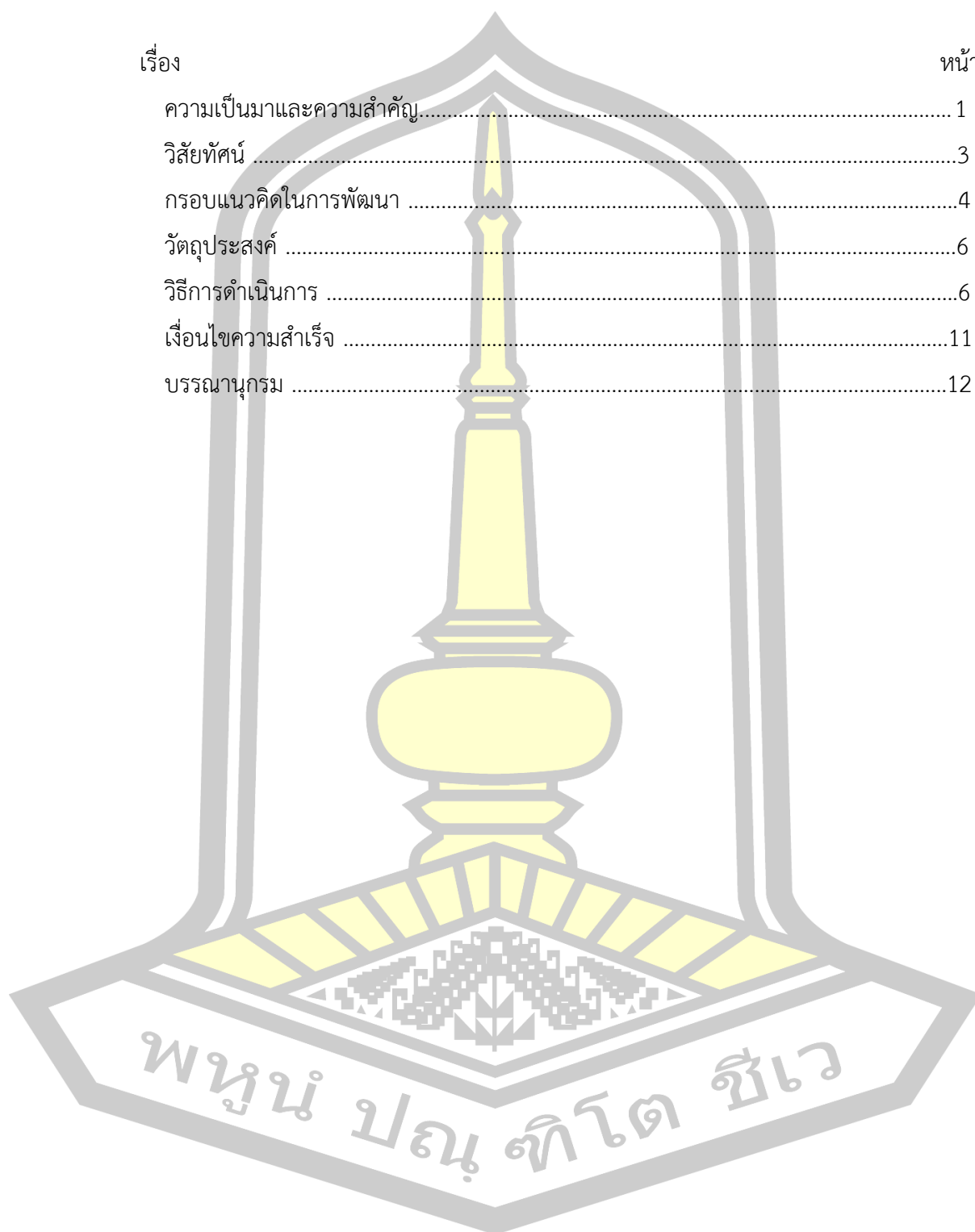
คู่มือแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 นี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้อธิบายความเป็นมา ความสำคัญ วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดในการพัฒนา วิธีดำเนินการในการดำเนินการ ตลอดจนปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โปรดศึกษาข้อมูลภายในคู่มือแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 นี้ อย่างละเอียดก่อนนำไปใช้จริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ จะถูกนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
วิสัยทัศน์	3
กรอบแนวคิดในการพัฒนา	4
วัตถุประสงค์	6
วิธีการดำเนินการ	6
เงื่อนไขความสำเร็จ	11
บรรณานุกรม	12



ความเป็นมาและความสำคัญ

การศึกษามีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศคือคุณภาพของคน และการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคน ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาคนในประเทศให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนตลอดชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม ย่อมเป็นรากฐานของการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศในทุกด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภา. 2545 : 38) ในทางปฏิบัติแล้ว สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการหลักในการจัดการเรียนการสอน ถ้าหากจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพดีแล้ว ประชาชนส่วนใหญ่ย่อมมีปะสิทธิภาพ มีความรู้ มีปัญญาพึ่งตนเองได้ การจัดการเรียนการสอนนั้นสถานศึกษาต้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้คิดได้ ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ . 2545 :17)

เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47 จึงได้มีบทบัญญัติว่า “ให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญคือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ . 2545 : 29) โดยในทางปฏิบัตินั้น ภายในสถานศึกษาบุคลากรภายในสถานศึกษาได้มีการแบ่งภารกิจงานอย่างชัดเจนเป็นสองสายงาน คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน เพื่อรับผิดชอบภารกิจด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการเรียนรู้โดยที่ไม่ได้มีการแต่งตั้งบุคลากรเป็นสายงานนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างจำเพาะเจาะจงอย่างสองสายงานแรก ดังนั้นกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลภายในสถานศึกษาจึงต้องเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการขึ้นร่วมกันของผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่าการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน เป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศจะช่วยให้คำแนะนำแก่ครู และผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้นการนิเทศภายในจะช่วยให้เกิดความงอกงามด้านวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครูช่วยในการคัดเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยในการคัดเลือกอุปกรณ์การสอนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีสอนและช่วยในการประเมินผลการเรียนการสอน (กันยา เจริญถ้อย, 2553) การนิเทศภายในถือเป็น

กระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถสำหรับการสอน โดยใช้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและนวัตกรรมการสอนต่างๆ การนิเทศจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพราะเป็นความร่วมมือของบุคลากรอื่นจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการให้กำลังใจสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงศักยภาพของตนเองในการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่คุณภาพที่สูงขึ้นของผู้เรียน (คมกริช มาตย์วิเศษ. 2553 : 23) ดังนั้น ผู้บริหารและครูจึงต้องทราบภารกิจหลัก และมีความตระหนักในสภาพปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักกระบวนการเทคนิควิธี และกิจกรรมการนิเทศเป็นอย่างดี (ชาลี มณีศรี. 2542 : 2)

แต่ในสภาพปัจจุบันได้พบว่า แม้โรงเรียนจะมีการจัดทำโครงการนิเทศภายในบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับข้อบ่งชี้ ภารกิจการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ แต่ยังไม่สามารถดำเนินการและสร้างระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีอุปสรรคและข้อจำกัดบางประการของโรงเรียน เช่น ความรู้ความสามารถของผู้นิเทศงานวิชาการในการวางแผนการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน หรือขาดเทคนิค ขั้นตอน วิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทของโรงเรียน และครูส่วนใหญ่จะมีการรับรู้ในด้านลบ ในลักษณะว่าการนิเทศเป็นการออกคำสั่งให้ปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมาคือ ครูมักจะต่อต้านหรือพยายามหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในโครงการนิเทศต่างๆ ที่ถูกจัดขึ้น ดังนั้นกระบวนการนิเทศภายในจึงไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วัชรรา เล่าเรียนดี 2556 : 98) : ซึ่งสอดคล้องกับผลการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสถานศึกษาจะต้องมีวิธีการนิเทศภายในที่ถูกต้องเหมาะสม ในการช่วยเหลือแนะนำให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการจัดการที่ดีจะเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้ควรเน้นการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 20)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นเวทีของครูที่เป็นนักปฏิบัติมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติ นำผลของการปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยมีเป้าหมายให้นักเรียนได้เรียนรู้มีการพัฒนาด้านสติปัญญาที่ซับซ้อน แนวความคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ครูคือนักเรียน เรียนรู้วิธีทำหน้าที่ ด้วยการทำงานเป็นทีมและเรียนเป็นทีม เน้นการเรียนรู้ของครูแบบที่เรียนจากการปฏิบัติงานโดยตรงไม่เน้นให้ครูไปเข้ารับการฝึกอบรม (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 139) ชุมชนการเรียนรู้ในทางวิชาชีพจึงมีลักษณะเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนหรือพูดคุยสอบถามเชิง

วิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและร่วมมือ
รวมพลังกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู (Mitchell
and sackney. 2001 : 3 ; Toole and Louis, 2002 : 245-279) หากสามารถประยุกต์เอา
คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้กับกระบวนการนิเทศภายในได้อย่างเป็นรูปธรรม
ครูจะมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มากขึ้น การพูดคุยปรึกษาหารือ
ดังกล่าวจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในการร่วมมือกัน
เป็นหมู่คณะ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และ
สามารถคลายความกดดันที่ครูผู้สอนมีต่อการนิเทศภายในได้

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เกี่ยวกับการ
นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และพัฒนาออกมาเป็นแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้
แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นรูปธรรม มีความเป็นไปได้ ส่งเสริมบรรยากาศในการ
ร่วมมือกันเป็นหมู่คณะในสถานศึกษา เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งในการดำเนินการนิเทศภายในและ
ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

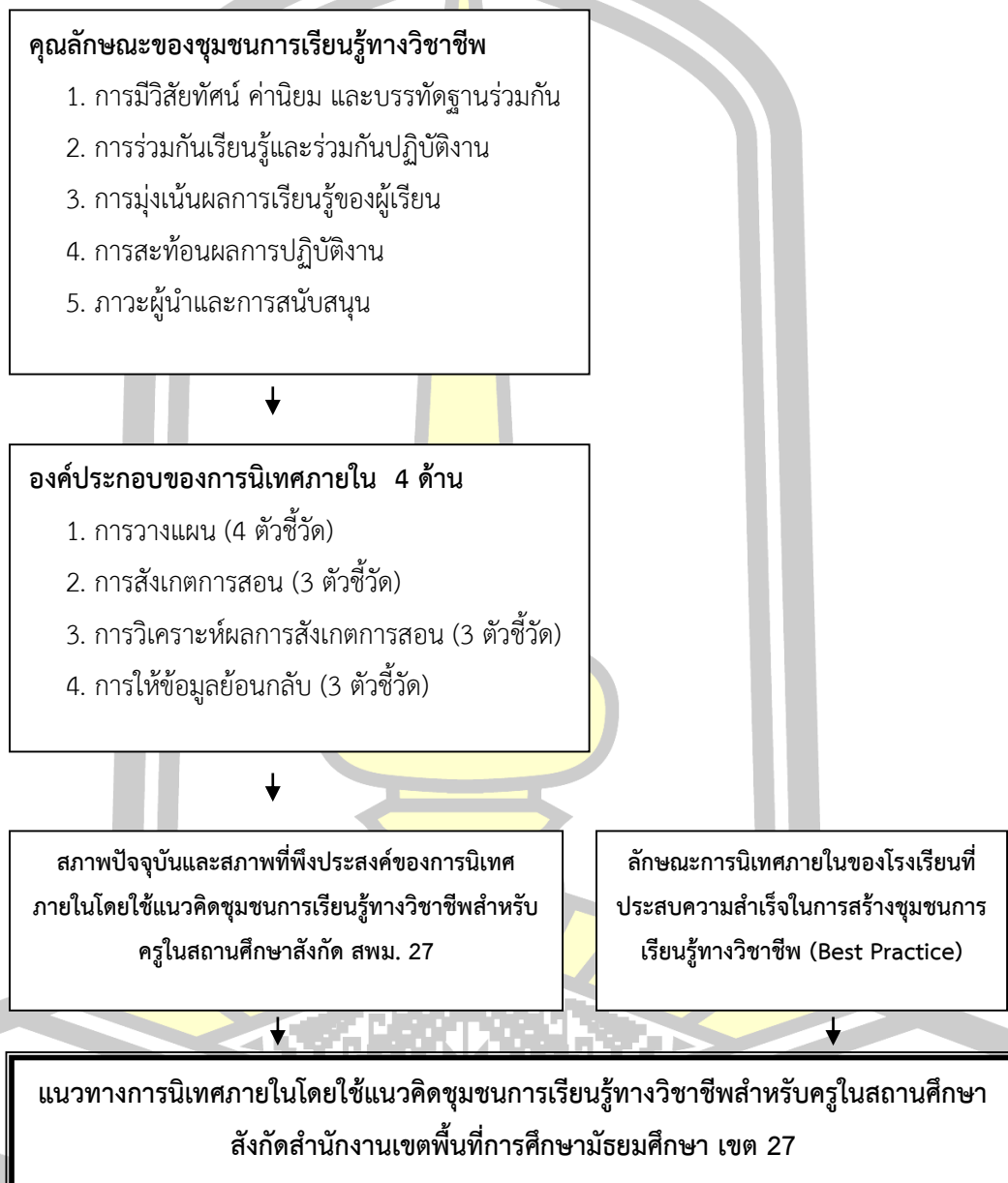
วิสัยทัศน์

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มุ่งให้ครูได้ปรับปรุงและพัฒนา
กระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยอาศัยกระบวนการนิเทศภายใน ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความ
ร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ
พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการพัฒนา

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เกิดจากการสังเคราะห์
องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากคุณลักษณะ
ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการนิเทศภายใน ซึ่งผลจากการ
สังเคราะห์ที่ได้อองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4
องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง
ประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัด
สพม. 27 จากนั้นทำการศึกษาลักษณะการนิเทศภายในของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการสร้าง

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Best Practice) และนำองค์ความรู้ที่ได้จากทั้งสองส่วน มาสร้างเป็น
 แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27



กรอบแนวคิดในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 สำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในเป็นไปอย่างชัดเจน เป็นขั้นตอน ถูกต้องตามหลักวิชาการ
2. เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในตั้งอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในสอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

วิธีการดำเนินการ

การดำเนินการนิเทศภายในตามแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์และสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในประสบผลสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน หมายถึง การจัดให้ครูคนหนึ่งที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสอนมาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูอีกคนหนึ่งขณะทำการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนมาตีความเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นที่ทำการสังเกต

ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การประเมินและให้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนแก่ครูผู้สอน

โดยในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ที่	การดำเนินการ	ผู้เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	หลักฐาน อ้างอิง
ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน				
1	ฝ่ายบริหารจัดการอบรม เพื่อกระตุ้นให้ครู เห็นว่าการนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการ พัฒนาผู้เรียนและสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ ของครู	ฝ่ายบริหาร และครูทุก คน	ประสิทธิภาพ ของการจัดการ อบรม	แบบ ประเมินผล การ อบรม
2	ฝ่ายบริหารนำเสนอข้อมูลที่สำคัญโดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน เพื่อให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของ สถานศึกษา			
3	บุคลากรทุกคนร่วมประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ แนวปฏิบัติในการนิเทศภายใน ที่สอดคล้อง กับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ของสถานศึกษา	ฝ่ายบริหาร และครูทุก คน	วิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ ความต้องการ ของสถานศึกษา	โครงการ นิเทศ ภายใน สถานศึกษา ฯ
4	จัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา และ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการ นิเทศภายในสถานศึกษา	ฝ่ายวิชาการ	โครงการนิเทศ ภายใน สถานศึกษา	
5	คณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศ ภายในสถานศึกษา จัดทำคู่มือการนิเทศ ภายใน ที่ระบุไว้ซึ่ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ ขั้นตอนในการ นิเทศ ตารางเวลา เครื่องมือในการนิเทศ และ มาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายใน	คณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบ โครงการ นิเทศภายใน	รายละเอียด ภายในโครงการ นิเทศภายใน สถานศึกษา	คู่มือการ นิเทศ ภายใน
6	ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดของคู่มือการนิเทศ ภายใน ให้ครูทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึง	ฝ่ายบริหาร	ความเข้าใจของ ครู	บันทึกการ ประชุม

ที่	การดำเนินการ	ผู้เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	หลักฐาน อ้างอิง
7	ฝ่ายบริหารส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้วยการแต่งตั้งให้ครูดำเนินการนิเทศภายใน กับครูด้วยกันเองเป็นกลุ่มสาระฯ	ฝ่ายบริหาร และครูทุก คน	ภาวะผู้นำของ ครู	
8	ฝ่ายบริหารกำกับ ดูแล ติดตาม สนับสนุนด้าน ทรัพยากรให้การนิเทศภายในของครูเป็นไป อย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ โดยมี คณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศ ภายในสถานศึกษาเป็นผู้ประสานงาน	ฝ่ายบริหาร และครูทุก คน	การนิเทศ ภายในของครู เป็นไปอย่าง เรียบร้อย มี ประสิทธิภาพ	บันทึกการ กำกับ ติดตาม
ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน				
9	กลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมเพื่อแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายใน โดย คัดเลือกครูที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความ น่าเชื่อถือ และมีความเป็นกัลยาณมิตรมาเป็น ครูผู้สังเกตการสอน	ครูภายใน กลุ่มสาระฯ	ครูผู้สังเกตการ สอนมีความรู้ น่าเชื่อถือ เป็น กัลยาณมิตร	บันทึกการ ประชุม / คำสั่ง แต่งตั้ง
10	ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนประชุมกัน ก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวน ความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการ เรียนรู้ และเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกัน เกี่ยวกับ รูปแบบ วิธีการ ตารางเวลา เครื่องมือและประเด็นที่จะทำการเก็บบันทึก ข้อมูล	ครูผู้สังเกต การสอน และ ครูผู้สอน	ครูผู้สังเกตการ สอนกับ ครูผู้สอนมีความ เข้าใจร่วมกัน	บันทึกการ ประชุม
11	ครูผู้สังเกตการสอนศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับ เนื้อหา และหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ จะไปสังเกต	ครูผู้สังเกต การสอน	ครูผู้สังเกตการ สอนเข้าใจ กิจกรรมการ เรียนรู้ที่จะไป สังเกต	-

ที่	การดำเนินการ	ผู้เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	หลักฐาน อ้างอิง
12	ครูผู้สังเกตการสอนศึกษาวิธีการใช้ และ ประโยชน์ของเครื่องมือในการสังเกตการสอน แต่ละตัวที่จะใช้ในการบันทึกข้อมูล	ครูผู้สังเกต การสอน	ครูผู้สังเกตการ สอนเข้าใจ วิธีการใช้ และ ประโยชน์ของ เครื่องมือในการ สังเกตการสอน	-
13	ครูผู้สังเกตการสอนดำเนินการสังเกตการสอน โดยมีสมาธิจดจ่ออยู่กับพฤติกรรมของ นักเรียน พฤติกรรมของครู และรูปแบบของ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไปสังเกต	ครูผู้สังเกต การสอน และ ครูผู้สอน	ครูผู้สังเกตการ สอนมีสมาธิจด จ่อกับสิ่งที่ สังเกต	-
14	ครูผู้สังเกตการสอนใช้เครื่องมือในการสังเกต การสอน บันทึกข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง บันทึก เหตุการณ์จริงตามการรับรู้ โดยรบกวนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด	ครูผู้สังเกต การสอน และ ครูผู้สอน	ครูผู้สังเกตการ สอนบันทึก ข้อมูลอย่างมี ประสิทธิภาพ	-
15	ครูผู้สังเกตการสอนตอบสนองต่อคำพูดของ ครูผู้สอนด้วยภาษาท่าทางเป็นระยะเพื่อให้ ทราบว่ากำลังให้ความสนใจ	ครูผู้สังเกต การสอน และ ครูผู้สอน	ครูผู้สังเกตการ สอนให้ความ สนใจต่อ ครูผู้สอน	-
ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน				
16	ครูผู้สังเกตการสอนกระตุ้นให้ครูผู้สอนใช้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ และการอ่าน คิดวิเคราะห์ ประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการ เรียนรู้	ครูผู้สังเกต การสอน และ ครูผู้สอน	การสรุปผลการ จัดการเรียนรู้	สรุปผล การจัดการ เรียนรู้ท้าย แผน
17	ครูผู้สังเกตการสอนส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้เจต คติที่นักเรียนมีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบการวิเคราะห์และสรุปผลการจัดการ เรียนรู้			

ที่	การดำเนินการ	ผู้เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	หลักฐาน อ้างอิง
18	ครูผู้สังเกตการสอนและครูผู้สอนร่วมกัน อภิปราย วิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน			
19	ครูผู้สังเกตการสอนใช้ข้อมูลการสรุปผลการ จัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน มาวิเคราะห์และ สรุปเป็นผลการสังเกตการสอน	ครูผู้สังเกต การสอน	การสรุปผลการ สังเกตการสอน	รายงานผล การสังเกต การสอน
20	ครูผู้สังเกตการสอนใช้ข้อมูล มาวิเคราะห์และ สรุปเป็นผลการสังเกตการสอน			
21	ครูผู้สังเกตการสอนจัดทำรายงานผลการ สังเกตการสอนด้วยข้อความที่ทำความเข้าใจ ง่าย			
ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลย้อนกลับ				
22	ครูผู้สังเกตการสอน แจ้งพฤติกรรมการสอน และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควร แก้การคงไว้หรือส่งเสริมพัฒนาให้ครูผู้สอนได้ ทราบ	ครูผู้สังเกต การสอน และ ครูผู้สอน	มีการระบุข้อดี ข้อเสีย และ แนวทางการ พัฒนาการ จัดการเรียนรู้ที่ ชัดเจน	รายงานผล การสังเกต การสอน
23	ครูผู้สังเกตการสอน แจ้งพฤติกรรมการสอน และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม ควรต้องปรับปรุงแก้ไขให้ครูผู้สอนได้ทราบ			
24	ครูผู้สังเกตการสอน นำเสนอแนวทางการ จัดการเรียนรู้แบบต่างๆ เป็นทางเลือกสำหรับ ครูผู้สอนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้			
25	ครูผู้สังเกตการสอนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ ซักถามและสรุปข้อความ(Paraphrase) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน		ความเข้าใจ ตรงกัน	-
26	ครูผู้สังเกตการสอน และครูผู้สอน เปิดใจ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง แสดงภาษา ท่าทางที่จริงใจ เปิดเผย เป็นมิตรที่ปรารถนาดี ต่อกัน		แสดงออกต่อกัน อย่างกัลยาณมิตร	-

ที่	การดำเนินการ	ผู้เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	หลักฐาน อ้างอิง
27	ประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จของการสังเกตการสอน และการจัดการเรียนรู้ของครูภายในกลุ่มสาระ ฯ จัดบันทึก และจัดทำเป็นรายงานผลการ นิเทศภายในของแต่ละกลุ่มสาระฯ	ครูภายใน กลุ่มสาระฯ	การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น	รายงานผล การนิเทศ ภายในของ แต่ละกลุ่ม สาระฯ / บันทึกการ ประชุม
28	คณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศ ภายในสถานศึกษา รวบรวมรายงานผลการ นิเทศภายในของแต่ละกลุ่มสาระฯ สรุปเป็น รายงานผลการนิเทศภายในของสถานศึกษา รายงานผู้บริหาร เผยแพร่ และจัดเก็บเป็น ความรู้องค์กร	คณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบ โครงการ นิเทศภายใน สถานศึกษา	ผลการนิเทศ ภายในของ สถานศึกษา	รายงานผล การนิเทศ ภายในของ สถานศึกษา
29	ผู้บริหารคัดเลือกครูที่มีผลประเมินที่โดดเด่น มายกย่องชมเชยต่อที่ประชุมครูในโอกาสที่ เหมาะสม	ผู้บริหาร และครูทุก คน	จำนวนครูที่มีผล การประเมินโดด เด่น	วารสาร / บันทึกการ ประชุม



เงื่อนไขความสำเร็จ

การดำเนินการนิเทศภายในตามแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ครูต้องมีความตระหนักร่วมกันในภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการนิเทศภายใน
2. การร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันปฏิบัติงาน หมายถึง ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยใช้องค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือสนับสนุน
3. การมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การนิเทศภายในต้องมีเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน คือเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาและทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน
4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
5. ภาวะผู้นำและการสนับสนุน หมายถึง มีความสามารถในการเหนี่ยวนำสมาชิกให้เกิดวิสัยทัศน์ และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม



บรรณานุกรม

กันยา เจริญถ้อย. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏอยุธยา,
2553.

คมกริช มาตรฐานวิเศษ. การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศการสอนโรงเรียนจตุรพักตรพิมานอำเภอจตุร
พักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหาร
การศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

ชาริ มณีศรี. การนิเทศภายใน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไสภณการพิมพ์, 2542.

วิจารณ์ พานิช. วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์
วงศ์, 2555.

วัชรรา เล่าเรียนดี. เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้สำหรับครูมืออาชีพ. นครปฐม : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

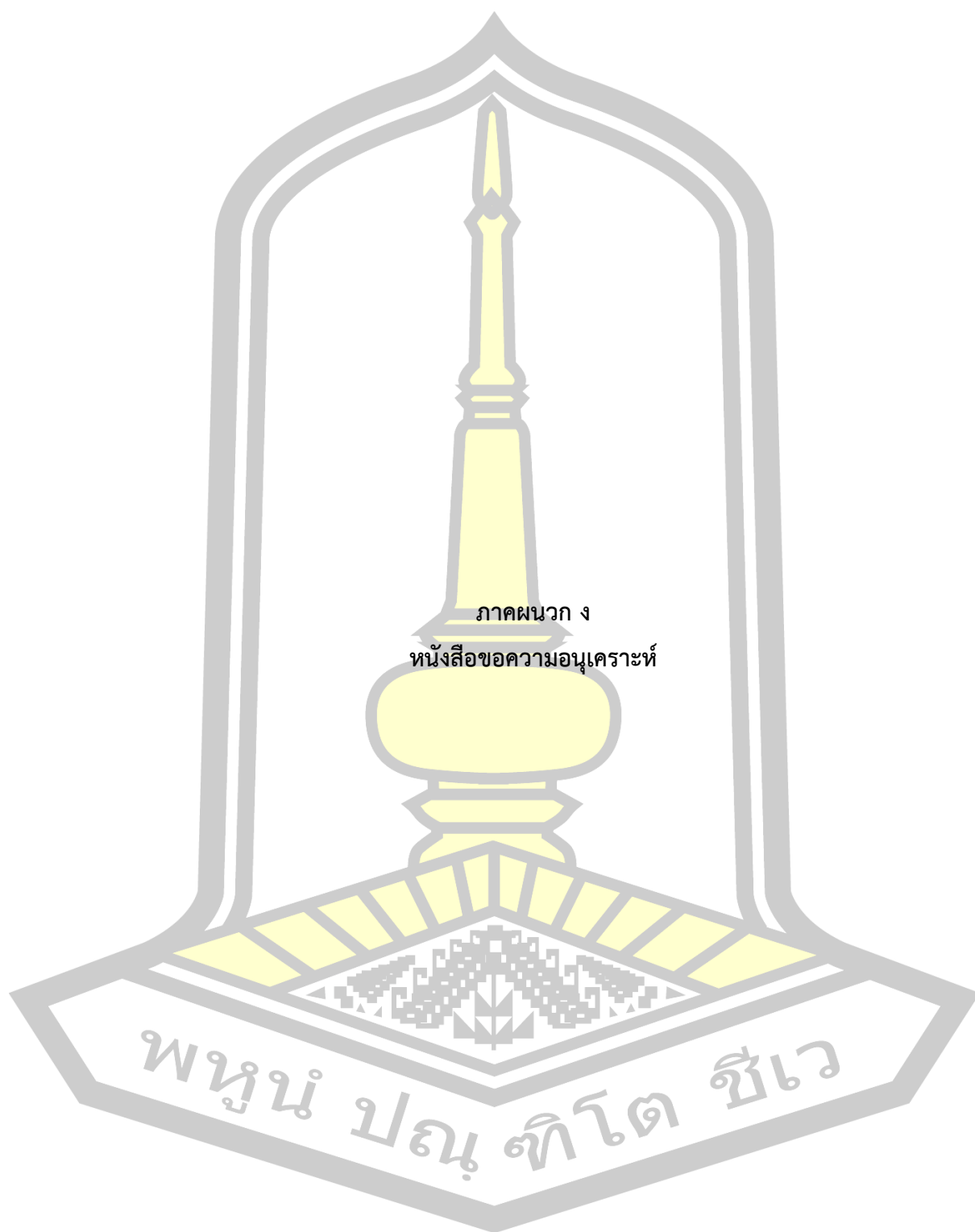
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ.
กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว, 2545.

สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา. การพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา, 2545.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟิค จำกัด, 2552.

Mitchell, C. and L. sackney. *Profound Improvement : Building Capacity for a
Learning Community*. 2001.

พูน ปณ ทัต ชีเว





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว2151

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายอัครวิทย์ อังเรขพาณิชย์

ด้วย นายธีรภูมิ หอมอินทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ๖2151

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางเบญจพร แก้วมนตรี

ด้วย นายธีรวัฒน์ หอมอินทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0845128297

พูน ปณ ทัต ชีเว



ที่ ศธ. 0530.5(2) / 22151

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายเสรี นาไชโย

ด้วย นายธีรวัฒน์ หอมอินทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธีชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0845128297

พูน ปณ ทัต ชีเว



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว2151

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวพิศมัย แสงจันทร์เทศ

ด้วย นายธีรภูมิ หอมอินทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0845128297

พูน ปณ ทัต ชีเว



ที่ ศธ. 0530.5(2) / 22151

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวณิต รมศรี

ด้วย นายธีรวัฒน์ หอมอินทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0845128297

พูน ปณ ทัต ชีเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ ศธ. 0530.5(2) / 2146 วันที่ 16 ตุลาคม 2561
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

ด้วย นายธีรวุฒิ หอมอินทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแนวกรณีศึกษาภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ ศธ. 0530.5(2) / 2149

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอิศร์ ไซยศิริพันธ์

ด้วย นายอิศร์วุฒิ หอมอินทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0845128297

ในนาม ปณฺ ทัต ขณ



ที่ ศธ. 0530.5(2) / 2149

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชอบ ธาระมนต์

ด้วย นายธีรวุฒิ หอมอินทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวกรณีศึกษา ภายใต้ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0845128297

พ.น.น. ป.น. ท.โต ช.เว



ที่ ศธ. 0530.5(2) / 2149

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวสุมาลย์ อนุเวช

ด้วย นายธีรภูมิ หอมอินทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0845128297

พณณ ปณ จิตโต ชีเว



ที่ ศธ. 0530.5(2) / 2149

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวจิต อินทรชาติ

ด้วย นายธีรวุฒิ หอมอินทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวกรณีศึกษา ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0845128297

พูน ปณ ทัต ชีเว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายธีรภูมิ หอมอินทร์
วันเกิด	วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 275/6 ถนนเทวภิบาล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย ตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวชิรวิทย์ จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2552 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภิโต ชีเว