แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

วิทยานิพนธ์

ของ

วรรณภา ธรรมขันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

วิทยานิพนธ์

ของ

วรรณภา ธรรมขันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาววรรณภา ธรรมขันธ์ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผศ.ดร.อำนาจ ชนะวงศ์) (อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธนดล ภูสีฤทธิ์) (กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.ปิยะธิดา ปัญญา) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(ผศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ผศ.ดร.กริสน์ ชัยมูล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 30 เดือน มิ.ย. พ.ศ. 2561

Mahasarakham University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา และอาจารย์ ดร.ธนดล ภูสีฤทธิ์ กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อการวิจัย ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นางสาวรุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี นายสุธินันท์ ภักดีวุฒิ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ นายทวีศักดิ์ มาลา ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบดีพิทยาคม นายสุริยา มะโยธี ผู้อำนวยการโรงเรียนฝางพิทยาคม นายไพรบูลย์ ปัดสาแก้ว ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รุ่น พ. 27 ศูนย์อุดรธานีทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจในวิจัยฉบับนี้ จนเสร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้ชีวิต และครู อาจารย์ที่อบรมสั่งสอน ให้มีสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม อันเป็นสิ่งชี้นำ ให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต

วรรณภา ธรรมขันธ์

Mahasarakham University

ชื่อเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
ผู้วิจัย นางสาววรรณภา ธรรมขันธ์
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์
ปริญญา กศ.ม. **สาขาวิชา** การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของแนว ทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหาร และครูวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาหนองคาย เขต 21 จำนวน 230 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .36-.89 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ศึกษาจากการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ได้แก่ ดร.ประยูร ยวนยี นางสาวลักษณาศิริ คำภูแก้ว นายสุริยา มะโยธี ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความจำเป็น PNI(Modified) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินงานการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ พบว่ามีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับความเหมาะสมมากทั้ง 3 ด้าน

Mahasarakham University

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติมาก การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่ามีระดับความต้องการและสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินงานการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับระดับมากที่สุด

Mahasarakham University

TITLE The Ways to develop of the School Supervision by the Professional Learning Community (PLC), Secondary of Educational Service Area Office Region 21
AUTHOR Miss Wannapa Thummakhan
ADVISORS Asst. Prof. Dr. Suwat Julauwan
DEGREE M.Ed. **MAJOR** Educational Administration
UNIVERSITY Mahasarakham University **DATE** 2018

ABSTRACT

The purposes of research were first, study of the constituents and indicators of the ways to develop of the School Supervision by the Professional Learning Community (PLC), Secondary of Educational Service Area Office Region 21.The propriety of constituent has been assessed by the savants with their questionnaire's assessments.Second, the sampling of overall are consisted of the directors, the technical teachers and the chief of 8 sections at the School Supervision Secondary of Educational Service Area Office Region 21 are 230 people that obtain from Stratified Random Sampling by questionnaires with 5 degree of scale. The questionnaires of the actual and desirability of the ways to develop of the School Supervision Secondary of Educational Service Area Office Region 21 by the Professional Learning Community (PLC). The discrimination index was from .37 - .89 and the confidence was 0.87 The researcher has been used percentage mean and standard deviation for statistics of this research for the actual and desirability of the ways to develop of the School Supervision by the Professional Learning Community (PLC), Secondary of Educational Service Area Office Region 21. Third, to study of the Ways to develop of the School Supervision by the Professional Learning Community (PLC), Secondary of Educational Service Area Office Region 21.The best practice of the School Supervision by the Professional Learning Community (PLC), Secondary of Educational Service Area Office Region 21. to study of the ways to develop of the School Supervision by the Professional Learning Community (PLC).The best Practice of 3 schools with 3 persons was Dr.Prayoon Yuanyee, Mr.Suriya MayoThee and Mis.Luksanasiri Kamphookeaw. The propriety and the possibility of constituents have been assessed by the 5 savants with their questionnaire's assessments. The instrumentation of the thesis is the questionnaire obtained from the propriety and the possibility of constituent has been assessed by the 5 savants with

Mahasarakham University

their questionnaire's assessmentsThe statistics used to analyses the data as an index of item – objective congruence (IOC), percentage value, average, standard deviation, Pearson'scorrelation coefficient values, the α-Coefficient by Cronbach, PNI(Modified) and analysis's content.

The results were concluded as follows 3 periods,the constituent of the ways to develop of the School Supervision by the Professional Learning Community (PLC), Secondary of Educational Service Area Office Region 21, which consists of the actual, the problem and the requirement, the achievement of the school supervision. The results revealed that the prosperity has been good. Second, the actual and desirability of the ways to develop of the School Supervision by the Professional Learning Community (PLC), Secondary of Educational Service Area Office Region 21.The results revealed that the requirement has been excellent. Third, the Ways to develop and best practice of the School Supervision by the Professional Learning Community (PLC), Secondary of Educational Service Area Office Region 21.The results revealed that the propriety and the possibility of constituents have been excellent.

Mahasarakham University

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
คำถามการวิจัย 4
ความมุ่งหมายของการวิจัย 4
ความสำคัญของการวิจัย 5
ขอบเขตของการวิจัย 5
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย 6
นิยามศัพท์เฉพาะ 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10
การนิเทศภายใน 10
แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) 24
บริบทของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 35

3 วิธีดำเนินการวิจัย 47
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 49
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 52
ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 59

4 ผลวิเคราะห์ข้อมูล 61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 61
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 62

Mahasarakham University

บทที่ **หน้า**

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 91
ความมุ่งหมายของการวิจัย 91
สรุปผล 91
อภิปรายผล 94
ข้อเสนอแนะ 99

บรรณานุกรม 100

ภาคผนวก 105
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 106
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 108
ภาคผนวก ค ตารางแสดงค่าคุณภาพของเครื่องมือ 121
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ 123
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย 129
ภาคผนวก ฉ คู่มือการนิเทศ 132

ประวัติย่อของผู้วิจัย 144

Mahasarakham University

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การวิเคราะห์องค์ประกอบจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการนิเทศภายใน 23
2 การวิเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 29
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 53
4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมรายด้านขององค์ประกอบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 62
5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดย จำแนกตามรายด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 63
6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมรายด้านการดำเนินงานการนิเทศ 64
7 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมรายด้านการประเมินการนิเทศ 66
8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมรายด้าน 67
9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 68
10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ 71
11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านการประเมินผลการนิเทศ 73

Mahasarakham University

ตาราง **หน้า**

12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการจำเป็น 75

13 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 76

14 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการดำเนินการนิเทศ 78

15 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการประเมินผลการนิเทศ 80

16 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 84

17 สรุปแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 87

18 ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 87

19 ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านการดำเนินงานการนิเทศ 88

20 ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านการประเมินผลการนิเทศ 89

Mahasarakham University

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 7
2 กระบวนการการนิเทศ 21
3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่ได้รับ 48

Mahasarakham University

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น การนิเทศการศึกษาถือเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลโดยตรงต่อมาตรฐานการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีนโยบายมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาของชาติ การนิเทศการศึกษาจะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาและเป็นกระบวนการที่มีจุดหมายหลักในการช่วยพัฒนาครูให้มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศเพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจสามารถพัฒนาการทำงานของตนเองได้ และมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไปในที่สุด และในการดำเนินการนิเทศต้องอาศัยรูปแบบการนิเทศตามกระบวนการที่เหมาะสม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงงานด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนั้นนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การปฏิรูปด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งแนวทางในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตจริงเหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552 : 2)

การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษาโดยเฉพาะผู้นิเทศก็ต้องการความรู้ประสบการณ์ทักษะต่างๆ ในการนิเทศต้องการการสนับสนุนต้องการขวัญและกำลังใจต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใส่ต้องการขวัญและกำลังใจและการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกันการนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูผู้บริหารตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาทักษะในวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพให้สูงยิ่งขึ้นการช่วยเหลือดังกล่าวมีวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ มากมายซึ่งผู้ทำการนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องฝึกฝนเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าให้เกิดความชำนาญเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับการมอบหมายภารกิจและบทบาทของผู้นิเทศการศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้รับการเชื่อถือศรัทธาและการยอมรับจากผู้รับ

Mahasarakham University

การนิเทศมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถความชำนาญประสบการณ์ตลอดจนเทคนิคของผู้นิเทศการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ (วรรณพร สุขอนันต์. 2550 : 1-5)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในโรงเรียน ที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนิเทศภายในต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีประสบการณ์ ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร และคณะครูร่วมมือกันค้นหาหรือสืบข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในจะทำให้ครูรู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และทำให้มีบรรยากาศการนิเทศเป็นกันเอง รู้ปัญหาและ หาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุด และสามารถติดตามผลได้ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม กำหนดให้การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างต่อเนื่องถูกต้องและครบกระบวนการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป และถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องหาทางแก้ไขและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และเกิดความร่วมมือร่วมใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 179 – 180)

ในศตวรรษที่ 21 การศึกษาของเด็กไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงไป ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เหมาะสม โดยที่เด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะรับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคความรู้มากมายที่มีการเปลี่ยนแปลง ถ่ายโอน และเชื่อมโยงทั่วถึงกันอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงปลายนิ้ว ทำให้เกิดการพัฒนาทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โลกที่เปลี่ยนแปลงไปยังส่งผลต่อวิถีการเรียนรู้ของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้มาก ในอดีตหน้าที่ของครู มีบทบาทมากในด้านการเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นผู้พูด นักเรียนต้องเป็นผู้ฟัง ครูเป็นคนสั่ง นักเรียนต้องทำตาม แต่ในยุคศตวรรษที่ 21 หัวใจสำคัญของการเรียนการสอน คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ดีของครูที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้อง มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมโดยสิ้นเชิง คือ ต้องเปลี่ยนจากคำว่าครูสอน มาเป็นครูฝึก ต้องเปลี่ยนจากห้องที่สอน มาเป็นห้องทำงาน ต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอนของครู มาเป็นเน้นการเรียนของนักเรียน ต้องเปลี่ยนจากการเรียนเป็นรายบุคคล มาเป็นการเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม ต้องเปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันมาเป็นการเรียนแบบช่วยเหลือ แบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุก ในการเรียน ให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบ

Mahasarakham University

การเรียนให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้จากการปฏิบัติ ครูสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับนักเรียน โดยการลงมือทำร่วมกันกับนักเรียน ซึ่งครูที่เป็นที่ต้องการของนักเรียนก็คือ ครูที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีนวัตกรรม หรือสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนที่หลากหลายซึ่งเป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียนดีขึ้น (วิจารณ์ พานิช. 2554 : 33-34) บทบาทของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนจากการเน้นที่การสอนของครูเป็นเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน และเปลี่ยนจากเน้นที่การเรียนของแต่ละบุคคล (Individual Learning) มาเป็นเน้นที่การเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (TeamLearning) รวมทั้งเปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นที่ความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน จึงถือเป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปกับกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนและสมาชิกที่อยู่ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิจารณ์ พาณิช. 2554 : 15-16)

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุให้มีการพัฒนาแนววิถีการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรแบบโรงเรียนที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) อย่างหลากหลายรูปแบบในบริบทต่างๆ ของแต่ละประเทศที่ตื่นตัวเพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทัน จะพบว่า การให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนนั้น เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบ การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียน ให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม และเป็นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนได้พัฒนาการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมารฐานการศึกษาและมาตรฐานสากล รับผิดชอบดูแลสถานศึกษา จำนวน 56 โรงเรียน เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแล สนับสนุน ให้คำปรึกษา ส่งเสริมและประสานงานให้ข้าราชการครูในสังกัดสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมการนิเทศกำกับติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลดีแก่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดการกิจกรรมทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยให้ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนที่รับผิดชอบ และยกระดับคุณภาพกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยกำหนดภารกิจหลักในการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ตามนโยบายการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา รอบ 2 (พ.ศ. 2552-2561) และตามแผนงานโครงการเพิ่มประสิทธิผลกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557 ปัจจุบันสภาพปัญหาของการนิเทศภายในโรงเรียนยังมีปัญหาหลายประการที่ทำให้การนิเทศไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

Mahasarakham University

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สรุปว่า การกำหนดนโยบายการนิเทศไม่สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานศึกษานิเทศก์ โรงเรียนไม่มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ แนวทางและเทคนิคการนิเทศภายใน ครูขาดสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่ยึดหลักการทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการนิเทศ ขาดเป้าหมายของการนิเทศที่ชัดเจน จึงไม่มีการประเมินผลการนิเทศเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหา และความสำคัญของการนิเทศภายใน จึงได้มีแนวคิดในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษาและนำแนวทางการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอันจะเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการทางวิชาการที่จะช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างการจัดการศึกษา สามารถที่จะดำเนินการจัดการนิเทศการศึกษาได้ตามเกณฑ์มาตรฐานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนต่อไป และส่งผลดีต่อคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพนักเรียน ให้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเพื่อเป็นข้อมูลและเป็นทางเลือกสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 21 นำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศภายในของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นอย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

Mahasarakham University

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังต่อไปนี้

1. ได้องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

2. ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

3. ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดคิดเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ผลการสังเคราะห์

1.1 การนิเทศภายใน โดยกำหนดกรอบแนวคิดด้านองค์ประกอบการนิเทศภายในจะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญที่กำหนดไว้ 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การปฏิบัติการนิเทศ 3) การติดตามประเมินผล Harris (1985), สงัด อุทรานันท์ (2530), อุทัย บุญประเสริฐ (2532), ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536), ชารี มณีศรี (2548 : 27-28), สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539), สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543), คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้กรมวิชาการ (2543), สมเดช พินิจสกุล (2544), กรองทอง จิรเดชากุล (2550), กระทรวงศึกษาธิการ (2550) และชนิดา ยินดีเขต (2550)

1.2 แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของจัดลำดับความสำคัญ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) การบริหารจัดการชุมชนที่ดี มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557), ครรชิต พุทธโกษา (2554), วิจารณ์ พานิช (2554), วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557), และสิวรี วิศุทธิ์สินธพ (2554)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

Mahasarakham University

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งตรวจสอบองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 56 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 560 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 230 คน กำหนดสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie และ Morgan ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม

ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งทำหน้าที่ประเมินแนวทางโดยประเมินความเหมาะสม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

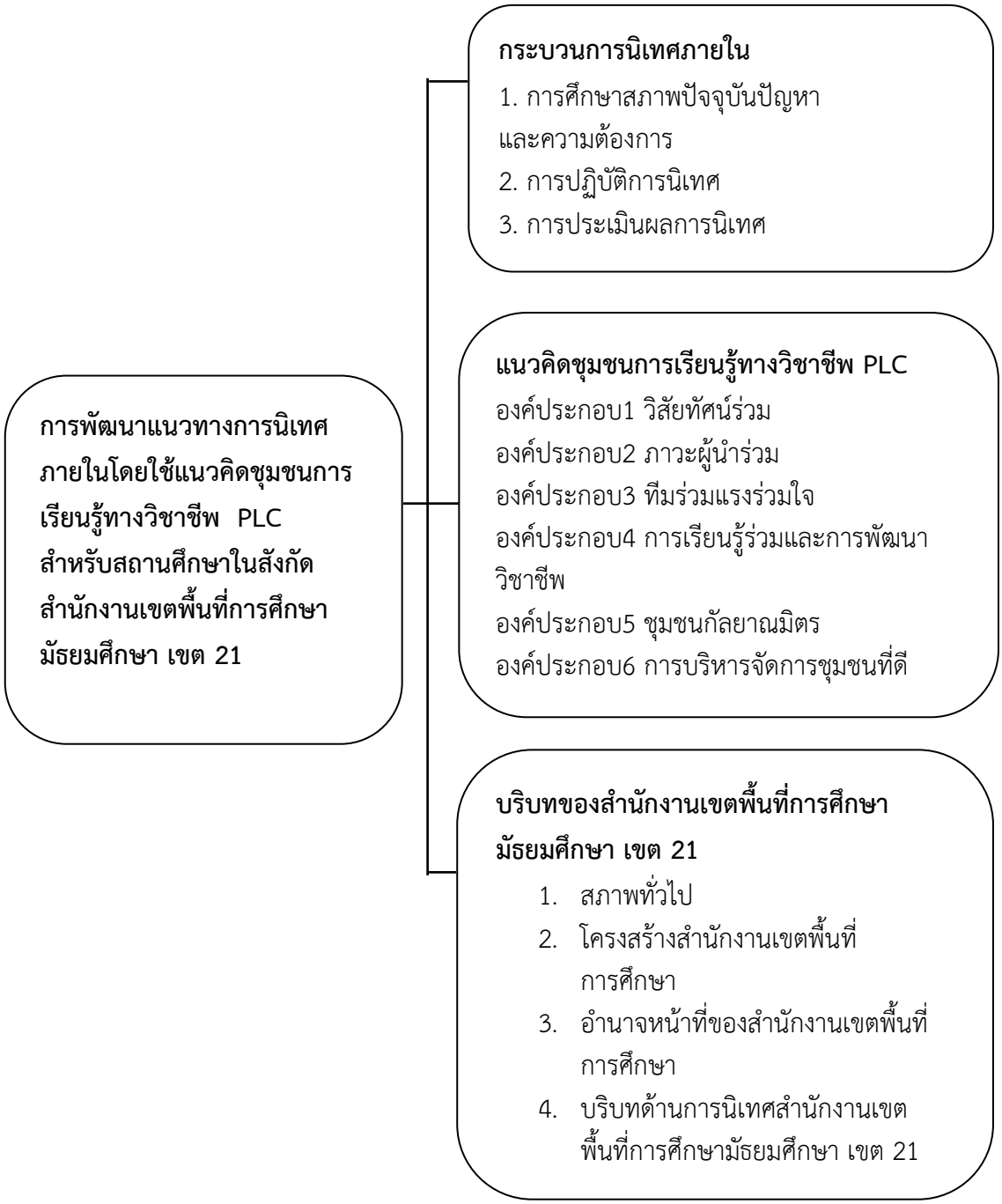
การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศภายในและแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ให้ได้กระบวนการเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยองค์ประกอบการนิเทศภายใน การนิเทศภายในมีองค์ประกอบ 3 ด้านได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินการนิเทศภายใน 3) การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ

2. แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ประกอบด้วย 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) การเรียนรู้ร่วม 5) ชุมชนกัลยาณมิตรอาชีพ 6) การบริหารจัดการชุมชนที่ดี

3. บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบไปด้วย 1) สภาพทั่วไป 2) โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) บริบทด้านการนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

Mahasarakham University



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

Mahasarakham University

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานและการดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนในการแนะนำช่วยเหลือ ให้มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษากระบวนการนิเทศภายใน
ของโรงเรียนมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ หมายถึง การสำรวจปัญหา การจัดการระบบข้อมูล การวิเคราะห์ผลการเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สำรวจการใช้อุปกรณ์และการประเมินผลการจัดการศึกษาที่ดำเนินการ ที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานการนิเทศ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศ ที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม

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

2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ภาวะผู้นำร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้ร่วมและพัฒนาวิชาชีพ มีชุมชนกัลยาณมิตร การบริหารจัดการชุมชนที่ดี จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

3. การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติการนิเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมแก้ไขปัญหา โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาขับเคลื่อนในกระบวนการนิเทศภายใน

4. การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในโดยนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เข้ามาใช้ขับเคลื่อนในกระบวนการนิเทศภายใน

Mahasarakham University

5. แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

7. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ใน 8 กลุ่มสาระต่างๆคือ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาพลศึกษา ศิลปะ และ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

8. ครูวิชาการ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้เป็นไปตามความคาดหวังของหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

9. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 กำหนดขนาดโรงเรียนตามหลักเกณฑ์กำหนดจำนวนตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สนับสนุนการสอนที่สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกได้ดังนี้

9.1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 500 คน

9.2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ที่มีจำนวนนักเรียน ระหว่าง 501 - 1,500 คน

9.3. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีจำนวน นักเรียนตั้งแต่ 1,501-2,500 คน

9.4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีจำนวน นักเรียนตั้งแต่ 2,501 คนขึ้นไป

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษามัธยมศึกษาพื้นที่จังหวัดหนองคาย-บึงกาฬ ทั้งหมด 56 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ ทั้งหมด 17 อำเภอ

Mahasarakham University

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การนิเทศภายใน
   - 1.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
   - 1.2 ความสำคัญของการนิเทศภายใน
   - 1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน
   - 1.4 องค์ประกอบของการนิเทศภายใน
   - 1.5 แนวทางการนิเทศ
   - 1.6 กระบวนการนิเทศภายใน
   - 1.7 สรุปกระบวนการการนิเทศภายใน
2. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)
   - 2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
   - 2.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
   - 2.3 เป้าหมายสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
   - 2.4 องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
   - 2.5 สรุปแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. บริบทของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
   - 3.1 สภาพทั่วไป
   - 3.2 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
   - 3.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
   - 3.4 บริบทด้านการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศภายใน

1. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

นักการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการนิเทศการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

Spears (1967 : 10) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นกระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครู และมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูให้ช่วยเหลือตนเองได้

Mahasarakham University

Good (1973 : 572) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษา ในการแนะนำครูหรือบุคคลอื่นที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ให้รู้วิธีการปรับปรุงการสอน ช่วยให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยปรับปรุงเนื้อหาการสอน ปรับปรุง วิธีสอน และช่วยปรับปรุงการประเมินการสอน

Wiles และ Lovell (1983 : 46) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงาน ซึ่งเป็นการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระบบ ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะ ปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนให้ดีขึ้น

Harris (1985 : 13) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคลากรหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินงานการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

ชารี มณีศรี (2542 : 21) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง กระบวนการ พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การร่วมมือกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องโดยใช้หลักประชาธิปไตย ในการนิเทศ

นิตยา ทองไทย (2542 : 18) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง กระบวนการ ปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัด การศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ประดิษฐ์ พลหงส์ (2542 : 10) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนงานอื่น ๆ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2543 : 9) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความพยายามในทุกวิถีทางของผู้เชี่ยวชาญ ที่จะช่วยเหลือพัฒนาผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดที่จะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ชัด บุญญา (2546 : 44) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การดำเนินใดๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานใดๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนและของบุคลากรให้สูงขึ้นและรักษาไว้ จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินภายในและภายนอก

สุมน อมรวิวัฒน์ (2547 : 13) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การแนะนำ ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่ครู และบุคลากรการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงการเรียนการเรียนการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 12) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครูภายในโรงเรียน ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน

Mahasarakham University

ให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในการทำงาน ได้พัฒนาตนเองและพัฒนางานบรรลุผล สุดท้ายคือนักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงพอใจ

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2548 : 32) ได้กล่าวว่า “การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับของบุคคลทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินงานเป็นขั้นเป็นตอนและมีกระบวนการเฉพาะเพื่อสนองตอบความมุ่งหมายที่แท้จริง คือให้มีผลงาน (เด็ก) ที่มีคุณภาพสูง มีการพัฒนางาน (การเรียนการสอน) พัฒนาคน (ครู) ให้มีความพอใจและสนใจการทำงาน

วัชรา เล่าเรียนดี (2550 : 120) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่า หมายถึง การนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นกระบวนการนิเทศการศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

สงัด อุทรานันท์ (2550 : 217) ได้ให้ความหมายของการนิเทศในไว้ว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ในการพัฒนาคุณภาพของครู และบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน

พัชรี ศานติอาวรณ์ (2552 : 12) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลัง สนับสนุน การดำเนินงานเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ที่ตรงกับความต้องการพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมาย ของหลักสูตร

ยุพิน ยืนยง (2553 : 50) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนในการแนะนำช่วยเหลือ ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนา การดำเนินการของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กรองทอง จิรเดชากุล (2554 : 4) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่า หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน ในการแนะนำช่วยเหลือ มีขวัญกำลังใจ ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและให้รู้จักวิธีปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นให้โรงเรียนเป็นไปตามมาตรฐานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ความสำเร็จของการนิเทศภายใน

Mahasarakham University

โรงเรียน ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนส่งเสริมของการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนการนิเทศจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

2. ความสำคัญของการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 52) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า ภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียนคือ การดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้สามารถสร้างเสริมนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและศักยภาพ บุคลากรที่สำคัญที่จะเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจหลักนี้ได้บรรลุผลสำเร็จ คือ ครูผู้สอน การนิเทศที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการรวมพลังครูและการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น ตอบสนองหลักสูตรยิ่งขึ้น ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน ครูก็มีความมั่นใจมีขวัญกำลังใจดี และจะปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอจนเป็นนิสัยทำให้เกิดการพัฒนาที่ถาวรดังมีคำกล่าวว่า “การจัดการที่ดีเป็นกุญแจในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ การนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี”

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 179) ได้ให้เหตุผลความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน
2. โรงเรียนต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะเป็นโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลการนิเทศจะช่วยในการจำแนกคุณภาพครูและยังสามารถช่วยในการตัดสินปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้
3. การนิเทศสามารถกระตุ้นชี้นำทางความคิดใหม่ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียนโดยเฉพาะที่นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ
4. ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความสามารถด้านจัดการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาการ เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ
5. เป็นการทำให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาทั่วไป ปรัชญาของโรงเรียนวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อช่วยให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์
6. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกที่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่

ชารี มณีศรี (2542 : 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายหลัก อยู่ที่การพัฒนาครูทั้งด้านวิชาชีพคือได้แก่ ให้มีประสบการณ์ตรง การประชุมอบรมสัมมนา การทดลองหลักสูตรวิธีสอน และประสบการณ์โดยอ้อม การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ครูมีโอกาส พบปะทางวิชาการ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างครูให้มีลักษณะความเป็นผู้นำการทำงานร่วมกับคนอื่น อันจะยังผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนดียิ่งขึ้น คือ มุ่งพัฒนาคนและพัฒนางาน

Mahasarakham University

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตร ระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแนวทางของพระบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้คล่องตัวยิ่งขึ้น

3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และปฏิบัติงานตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูปการบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำมีส่วนตัดสินใจ และส่วนร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน

6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคม วัฒนธรรม วิชาชีพต่าง ๆ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546 : 13) กล่าวว่าการนิเทศภายในเป็นการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนช่วยให้ครูได้ทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 262-263) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความเป็นมาของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การศึกษาจะมีคุณภาพขึ้นอยู่ที่การจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ดังนั้นภารกิจหลักของโรงเรียนก็ คือ การดำเนินงานด้านวิชาการ ได้แก่ งานหลักสูตรและการเรียนการสอน และมีภารกิจในการสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น งานอาคารสถานที่ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานธุรการและการเงิน และได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการเรียนการสอน ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขาเป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วย

3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน

4. การประสานในโรงเรียนสะดวกเพราะความคุ้นเคยกันสามารถประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง กล่าวโดยสรุป การนิเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากกระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

Mahasarakham University

จากแนวคิดต่าง ๆ ของนักการศึกษาพอสรุปได้ว่า ความสำคัญของการนิเทศภายในเพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตร ระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแนวทางของพระบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้คล่องตัวยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และปฏิบัติงานตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูปการบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ มีส่วนตัดสินใจ และส่วนร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคม วัฒนธรรม วิชาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู

3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 13) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตร และให้เป็นไปตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหาร และจัดการเรียนรู้
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตร และการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน
6. เพื่อให้เกิดการประสานงาน และความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม วิชาชีพต่างๆ

ชัด บุญญา (2546 : 46) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศ ภายในโรงเรียนเพื่อสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้ครูและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดการศึกษาทุกฝ่ายเป็นรายบุคคลหรือหลายคนได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิรูปวิธีการจัดการเรียนการสอน วิธีการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานของโรงเรียน และของบุคลากรของโรงเรียนให้สูงขึ้นและรักษาไว้ได้อย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 20) ยังได้ กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา
4. เพื่อพัฒนาหลักการ และสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการ และจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์

Mahasarakham University

5. เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อัน จำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษาทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 3) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

1.1 เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้

1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

1.3 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้

1.4 เพื่อให้ครูเกิดความงอกงามทางวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานในเรื่องดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2 เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด ฯลฯ

2.4 เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ/วิธีจัดการเรียนรู้ของครู

2.5 เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.6 เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้

2.7 เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การนิเทศภายในโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสอน พัฒนาตนเอง ช่วยเหลือตนเองได้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยการร่วมมือช่วยเหลือกันและกัน ตลอดจนให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สรุปจากแนวคิดต่าง ๆ ของนักการศึกษาพอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคนในองค์กร พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในงานพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

4. องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

4.1 บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้และครูผู้สอน ซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการนิเทศการศึกษาและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการศึกษาด้วย

Mahasarakham University

4.2 วิธีการนิเทศ

4.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะ ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มีเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.2 กำหนดวิธีการหาข้อมูล ศึกษาปัญหาอุปสรรค และประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ การเข้าเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกต ปรึกษาหารือ ประเมินผลงานทางวิชาการของโรงเรียน

4.2.3 กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ โดยพิจารณาเลือกวิธีการหรือกิจกรรมต่อไปนี้ตามความเหมาะสมได้แก่ การปฐมนิเทศ การสาธิตการจัดกระบวนการเรียนรู้ การประชุม การอบรม

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน
2. มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์
3. มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน
4. มีระบบการติดตาม ประเมินผลที่เน้นการพัฒนางานครู
5. มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนต้องมีองค์ประกอบครบทั้ง 5 ข้อ ซึ่งจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไปเสียไม่ได้เลย การนิเทศภายในโรงเรียนจึงจะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. แนวทางการนิเทศ

กรมสามัญศึกษา (2554 : 14) ได้กล่าวถึงแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. จัดโครงสร้างการนิเทศภายในระดับสถานศึกษา ฝ่าย หมวดงาน พร้อมทั้งวางตัวบุคลากรต่างๆ ในสถานที่จะช่วยในการนิเทศได้ทั้งระดับฝ่าย หมวด งานตามแผนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จะเป็นคณะกรรมการหรือไม่ก็ได้ เพื่อแสดงระบบการนิเทศบุคลากรผู้รับผิดชอบและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในแต่ละจุดงานและระบบกับระบบ

2. จัดระบบบริหารให้เอื้ออำนวยต่อการนิเทศ ดังนี้

2.1 กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนในระดับต่างๆ ให้ชัดเจนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในด้านใด ขอบข่ายใด เท่าใด

2.2 กำหนดวงจรการบริหารให้ชัดเจนและมองเห็นกระบวนการนิเทศภายในที่เกิดขึ้นภายในวงจรนี้ศึกษา

2.3 กำหนดงบประมาณสนับสนุนการนิเทศภายในตามความต้องการจำเป็น

3. ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา มีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญในการนิเทศเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนี้

Mahasarakham University

3.1 วางแผนการนิเทศทั้งที่เป็นการกระตุ้น แนะนำ กำกับ ติดตาม ด้วยวิธีการและขั้นตอนต่อไปนี้

3.1.1 สำรวจสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาว่ามีเรื่องใดบ้างในการดำเนินการนิเทศ

3.1.2 ตั้งวัตถุประสงสงค์ของการนิเทศ

3.1.3 กำหนดกิจกรรม งบประมาณ และเครื่องมือในการนิเทศตลอดจนการประเมินผลการนิเทศ

3.2 ดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้โดยใช้กิจกรรมการนิเทศต่างๆ

3.3 ประเมินการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้

จากแนวทางดังกล่าวสรุปได้ว่าแนวทางในการนิเทศภายในแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการที่จะดำเนินการนิเทศเป็นไปอย่างมีระบบ

6. กระบวนการนิเทศ

กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยให้การนิเทศการศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในไว้

Harris (1985 : 14-15) ได้สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาที่นิยมนำมาใช้ที่เรียกว่า POLCA ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอะไร อย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีดำเนินงาน การกำหนดงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากการจัดทำโครงการ

2. การจัดองค์กรการนิเทศ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์กรเพื่อการดำเนินงานนิเทศ การกำหนดเกณฑ์ในการทำงาน การจัดหาทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการนิเทศ การกำหนดภารกิจ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนการประสานงาน

3. การนำการนิเทศสู่การปฏิบัติ (Leading) หมายถึง การดำเนินการวินิจฉัยสั่งการการคัดเลือกบุคลากร การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การให้ขวัญกำลังใจการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4. การควบคุมการนิเทศ (Controlling) หมายถึง การติดตามควบคุมงานนิเทศโดยการมอบหมายงาน การติดตามช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุง ให้งานนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการนิเทศ (Assessing) หมายถึง การตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศ โดยการวัดและประเมินผลงานนิเทศ

สงัด อุทรานันท์ (2545 : 16) ได้เสนอกระบวนการการนิเทศการศึกษาของไทยซึ่งประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 5 ขั้นตอน (PIDRE) ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (P=Planing) ขั้นนี้ผู้นิเทศจะประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นของสิ่งที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งการวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

Mahasarakham University

ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (I=Informing) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ข้อนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่เป็นไปอย่างไม่ได้ผล หรือไม่ถึงขั้นเป็นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (D= Doing) การปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

3.1 การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการดำเนินการในขั้นที่ 2

3.2 การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพ

3.3 การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารก็จะให้การสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่างๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (R=Reinforcing)ขั้นนี้เป็นขั้นของการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจดำเนินการไปพร้อมๆ กันกับขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผลการผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (E=Evaluation) ผู้นิเทศจะทำการประเมินผลงานและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไรหลังจากประเมินผลการนิเทศได้พบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่ได้ผลก็สมควรจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข อาจทำโดยให้ความรู้ในสิ่งที่ทำมาอีกครั้งหนึ่งถ้าผลงานออกมาไม่ถึงขั้นที่พอใจหรือดำเนินการปรับปรุงวิธีการดำเนินการทั้งหมด สำหรับกรณีที่กระบวนการดาเนินงานเป็นไปไม่ได้ผล ถ้าหากการประเมินผลและการดาเนินงานได้ผลก็สามารถดำเนินการต่อไปได้

อุทัย บุญประเสริฐ (2548 : 80) ได้สรุปกระบวนการนิเทศภายในไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำให้ประสบผลสำเร็จ

2. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดขั้นตอน เค้าโครงการทำงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม ให้บรรลุผลตามที่ต้องการมีประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่

3. ลงมือปฏิบัติ (Doing) เป็นการลงมือดำเนินงานตามขั้นตอนการทำงานในแต่ละเรื่องตามที่กำหนดไว้

4. นิเทศติดตามผล (Supervision) เป็นการติดตามดูแล ช่วยเหลือกำกับสนับสนุนให้สามารถทำงานจนสำเร็จบรรลุผล

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536 : 10) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นดังต่อไปนี้

Mahasarakham University

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องที่จะนิเทศ ศึกษาสภาพของการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ปัญหาและความต้องการ (Need Assessment) ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ปฏิบัติ โดยอาศัยการสังเกต การรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ การรายงานและการวิจัยที่ปรากฏผลไว้หรือเป็นการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำผลเหล่านี้มากำหนดทางเลือกวางแผนต่อไป

ขั้นที่ 2 ขั้นให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ เป็นขั้นการประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งต่อเนื่องจากขั้นที่ 1 ให้ทราบแผนงานโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้และให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรมนั้นๆอาจดำเนินการโดยจัดทำเป็นคู่มือปฏิบัติงาน จัดประชุมชี้แจง จัดข้อสนเทศ หรือแจ้งข้อมูลต่างๆ เพื่อทราบ ในบางครั้งอาจจำเป็นให้ผู้รับการนิเทศได้ส่งข้อมูลป้อนกลับ เพื่อหาแนวทางป้องกันแก้ไข และช่วยดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการนำแผนปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนมาใช้ ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามกระบวนการของกิจกรรม ผู้ให้การนิเทศคอยควบคุมคุณภาพให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 ขั้นบำรุงขวัญให้กำลังใจ เป็นการเสริมแรง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้นิเทศต้องคอยกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และถ้าผิดพลาดก็ต้องคอยให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข พร้อมทั้งให้การเสริมแรงทันที เพื่อไม่ให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกเสียกำลังใจ

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผลการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ทั้งผู้บริหารหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานตามแผน โครงการ กิจกรรม ประเมินผลผลิตว่าได้ผลเป็นอย่างไร การดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วยังมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง มีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2548 : 20) ได้กล่าวว่า กระบวนการนิเทศประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ
4. การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน
5. การประเมินผลและรายงานผล

ชารี มณีศรี (2548 : 27-28) ได้จัดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็น 4 ขั้นตอน คือ

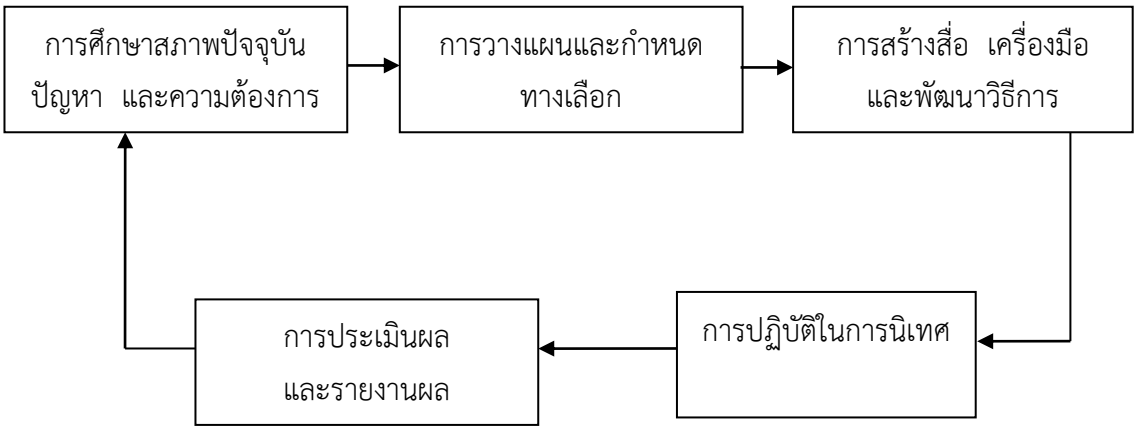
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เป็นการศึกษาสภาพการศึกษา และคุณภาพการศึกษาในขณะนั้นเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก เป็นการนำข้อมูลผลกาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการมากำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานนิเทศ

Mahasarakham University

3. การปฏิบัติการนิเทศ เป็นกระบวนการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศ

4. การประเมินผลและรายงานผล เป็นกระบวนการประเมินสภาพการทำงาน ผลงานที่ได้ดำเนินการไปว่าบรรลุตามจุดหมายเพียงใด มีการดำเนินตามแผนที่วางไว้หรือไม่ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นแนวทางในการแก้ไขจุดบกพร่องต่อไป



ภาพประกอบ 2 กระบวนการการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2548 : 8-11) ได้กำหนดขั้นตอนในกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการโดยการศึกษาถึงสภาพที่เป็นจริงของการจัดการศึกษาทั้งคุณภาพและปริมาณตามตัวบ่งชี้ด้านต่างๆของโรงเรียน ตลอดจนความแตกต่างตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังหรือเป้าหมายเพื่อกำหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหา ไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน เป็นการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการมากำหนดกิจกรรมและแนวทางในการปฏิบัติงานนิเทศ โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 17-18) ได้กล่าวว่าการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการนิเทศ
2. ขั้นวางแผนการนิเทศ

Mahasarakham University

3. ขั้นปฏิบัติตามแผนการนิเทศ
4. ขั้นประเมินผลการนิเทศ
5. ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ

สมเดช พินิจสกุล (2544 : 7) ได้กำหนดหลักการสำคัญของกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย การสำรวจปัญหา การจัดระบบข้อมูล การวิเคราะห์ผลการเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สำรวจการใช้อุปกรณ์ และการประเมินผลการจัดการศึกษาที่ดำเนินการผ่านมา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก ประกอบด้วย การกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายใน การกำหนดผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดทาแผนโครงการ ประชุมชี้แจงประชาสัมพันธ์และการประเมินการวางแผนนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการใช้สื่อ เครื่องมือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การส่งเสริมการผลิตสื่อ เครื่องมือ การกำกับติดตามดูแลและให้คำปรึกษา การประเมินสื่อและเครื่องมือนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การดำเนินการนิเทศตามแผน ที่กำหนดไว้ การประสานงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การกำกับติดตามการสอน การสร้างความสำคัญระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 5. การประเมินผลและรายงานผล ประกอบด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผล การจัดทำรายงาน การวิเคราะห์ผลการประเมิน การสรุปและการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการนิเทศภายใน

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 4) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในว่าจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน
2. มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์
3. ระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน
4. มีระบบการติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงานครู
5. มีระบบเผยแพร่และขยายผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 137) ได้จัดลำดับขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning)
2. การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing)
3. การปฏิบัติการนิเทศ (Doing)
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing)
5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)

ชนิดา ยินดีเขต (2550 : 30) ได้สรุปขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การดำเนินงานการนิเทศ

Mahasarakham University

3. การประเมินผลการนิเทศ

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการนิเทศภายใน

นักวิชาการ / กระบวนการ	Harris (1985)	สงัด อทรานันท์ (2530:16)	อทัย บุณประเสริฐ (2532)	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536:10)	ชารี มณีศรี (2548 : 27-28)	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539)	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543)	คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้กรมวิชาการ (2543)	สมเดช พินิจสกุล (2544)	กรองทอง จิรเดชากล (2550)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ชนิดา ยิ้นดีเขต (2550)	ความถี่
1. การจัดองค์กรการนิเทศ	/												1
2. วางแผนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เพื่อกำหนดทางเลือก	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12
3. การวิเคราะห์เพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการ			/										1
4. ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ		/		/									2
5. การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ										/	/		2
6. การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ						/			/				2
7. การดำเนินการนิเทศ	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	11
8. การควบคุมการนิเทศ	/												1
9. การประเมินผลการนิเทศ		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
10 การสร้างขวัญและกำลังใจ		/		/						/	/		4
11. ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ									/				1
12. มีการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน										/			1
13. เผยแพร่และขยายผล										/			1

Mahasarakham University

จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการนิเทศภายใน ผู้วิจัย สรุปได้ว่า มีองค์ประกอบของการนิเทศภายในที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ

7. สรุปกระบวนการการนิเทศภายใน

จากการศึกษากระบวนการการนิเทศภายใน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มีกระบวนการนิเทศภายในที่สำคัญมี 3 กระบวนการ คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแต่ละด้านดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การจัดการระบบข้อมูล วางแผนการดำเนินงานการสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศภายใน การวิเคราะห์เพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการเพื่อนำไปสู่การวางแผนและกำหนดทางเลือก

2. การดำเนินงานการนิเทศ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศ โดยผู้บริหารต้องศึกษาถึงความพร้อม วัตถุประสงค์ การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการในการนิเทศ จะทำอย่างไรที่ที่จะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพและในการปฏิบัติการนิเทศควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการทำงานจึงจะได้ผล

3. การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง กระบวนการประเมินสภาพการทำงานผลงานที่ได้ดำเนินการไปว่าบรรลุตามจุดหมายเพียงใด มีการดำเนินตามแผนที่วางไว้หรือไม่ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นแนวทางในการแก้ไขจุดบกพร่องต่อไป โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศหลังจากการประเมินผลการนิเทศหากพบปัญหาหรืออุปสรรค์จะนำผลมาวางแผนปรับปรุงวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค์ และปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการมาแล้วมาประเมินผล

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

1. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Sergiovanni (1994 : 56) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ สถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการ โรงเรียน

มาร์การ์ด และเรย์โนล (Marguardt and Reynolds. 1994 : 212) ให้ความหมายว่า เป็นที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันก็ช่วยชุมชนเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จซึ่งผลทำให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Mahasarakham University

Hord (1997 : 103) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) คือ มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการ รวมตัวกันดังกล่าว มีนัยแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของ ครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง

วิจารณ์ พานิช (2554 : 41) ได้ให้นิยามของคำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของครูในสถานศึกษา หรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เรียนรู้ได้ทักษะ 21st Century Skills โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ หรือ CQI (Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R ในวงการศึกษาก็ได้

พิมพ์ทอง สังสุทธิพงศ์ (2555 : 141) ได้ให้ความหมาย ชุมชนการเรียนรู้ ไว้ว่าเป็นชุมชนสายจิตปัญญาศึกษา ที่มองหาคนที่มีความคิดเหมือนกันใช้พื้นที่ (Space) ในการสร้างชุมชนที่รองรับความหลากหลายของปัจเจกบุคคล การสร้างชุมชนทำให้เกิดความภูมิใจที่ได้ทาด้วยตนเอง เป็นเหมือน (Container) ที่ทำให้เติมเต็ม คนที่ฝึกฝนเรื่องนี้ จะมีความโดดเดี่ยวค่อนข้างมาก ไม่เป็นเป้าประสงค์ในการประสบความสาเร็จหรือมีอะไรเหมือนคนอื่น หากเพียงอยากรู้ว่ามีอะไรในตัวเราซึ่งจะนำไปสู่การเกิดคุณค่าที่แท้จริงในตัวเรา (Individuality) เป็นตัวของตัวเรา ชุมชนต้องมีพื้นที่ให้มากเพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้ค้นหาตัวเอง ได้มีแนวทางของตนเองเห็นคุณคำในตัวเอง ชุมชนควรมีการเดินทางเป็นที่ตั้ง มีการสนทนา ไม่มีการตัดสินผิดถูก

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 8) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556 : 34-46) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าหมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมกัน เพื่อทางานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทางานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

2. ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord (1997 : 59) ด้านความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากผลการวิจัยโดยของ ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้คำถามว่า

Mahasarakham University

โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไร บ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความ รู้สึกผูกพันต่อพันธะกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธะกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบ ต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความ เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วย ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้ง การรับทราบข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่า และขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญ คือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับ ลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียน แบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้อง เลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียน ลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียน แบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

3. เป้าหมายสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 137) กล่าวถึงเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ การศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเป็นเน้นการเรียนของนักเรียน เปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจก (Individual Learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงการให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือทำเพื่อเรียนรู้จากการลงมือทำ (Learning by Doing) เพื่อให้ได้เรียนรู้ฝึกฝนทักษะเพื่อการดำรงชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) แล้วครูชวนศิษย์ร่วมกันทบทวนไตร่ตรอง (Reflection หรือ AAR) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือทักษะที่ลึกและเชื่อมโยง รวมทั้งโยงประสบการณ์ตรงเข้ากับทฤษฎีที่มีคนเผยแพร่ไว้แล้วทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงทฤษฎีจากการปฏิบัติ ไม่ใช่จากการฟังและท่องบ่น

4. องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ครรชิต พุทธโกษา (2554 : 3) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ดังนี้

1. มีผู้นำที่ดี จะต้องมีผู้นาการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

Mahasarakham University

2. มีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส

3. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมเข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ

4. มีกระบวนการ เรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างเสมอ

5. มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเองและมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีสิ่งใหม่หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

6. มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี ต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยเข่าใจได้ง่าย

7. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน ต้องมีความร่วมมือในด้านทุนกิจกรรม วิชาการองค์ความรู้ การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท

วิจารณ์ พานิช (2554 : 88) ได้สรุปว่าชุมชนการเรียนรู้มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ชุมชน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน

2. เป็นสุข หมายถึง ความเป็นทั้งหมด ความเป็นปรกติ สมดุล บูรณาการของปัจจัยต่างๆ อย่างน้อย 8 ด้าน ได้แก่ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ศาสนธรรม ครอบครัว และชุมชน

3. การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้นๆ ผ่านการปฏิบัติ

4. การสร้างเสริม หมายถึง การเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (Empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้

ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ คือหัวใจของชุมชนการเรียนรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชน ในเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้นี้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ระวังตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะดิ้นได้ คือมีชีวิตเป็นพลวัต การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ร่วมกันเป็น Collective Learning และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (Interaction Learning Through Action)

สิวรี วิศุทธิ์สินธพ (2554 : 120) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ดังนี้

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

Mahasarakham University

5. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน

6. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 95) นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

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

Hord (มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. 2557 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Hord. 1997) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน - Supportive and Shared Leadership
2. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ - Collective Creativity
3. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม - Shared Values and Vision
4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย– Supportive Conditions
5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล– Shared Personal Practice

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557 : 125) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ดังนี้

1. ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง
2. ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยตนของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมทำให้เกิดพลังเข็มทิศวิสัยทัศน์ร่วม
4. ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียนทำให้เกิดการเผยตนเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้
5. ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครูทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ
6. พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริงทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริงเมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

Mahasarakham University

ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ผู้นำ / แนวคิด	มินตรา ลายสนิทเสรีกุล(2557)	ครรชิต พุทธโกษา(2554)	วิจารณ์ พานิช(2554)	วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ(2557)	สิริ วิศุทธิ์สินธพ(2554)	รวม
1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	√	√		√	√	4
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ		√		√	√	3
3. ภาวะผู้นำร่วม	√	√		√	√	4
4. การเรียนรู้ร่วม/พัฒนาวิชาชีพ		√	√	√	√	3
5. ชุมชนกัลยาณมิตร/พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ		√	√	√		3
6. สภาพการณ์ที่เอื้ออำนวย	√					1
7. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน/มีกระบวนการ		√			√	2
8. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์/ความคิดสร้างสรรค์	√				√	2
9. มีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี		√	√			2
10. สร้างระบบการจัดเก็บ/การนำมาใช้ขององค์ความรู้		√				1
11. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล	√		√			2
12. ผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียนทำให้เกิดการเผยตน				√		1
13. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน		√				1

จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC โดยสังเคราะห์กระบวนการที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน หัวข้อที่ต่างกันมาจัดลำดับความสำคัญ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 6 องค์ประกอบ คือ

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

Mahasarakham University

5. สรุปองค์ประกอบของแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาองค์ประกอบของแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับ เคลื่อน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพร่วมกัน คือพัฒนาการการเรียน รู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันและกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ คือ การเห็นภาพและทิศทางร่วม เป้าหมายร่วม คุณค่าร่วม ภารกิจร่วม

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำร่วม

ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะ ผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถ ทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิด ภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คนจนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วม ดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้ มีความสามารถในการ ลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู”ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูก กระทำและผู้ถูกให้กระทำซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนด ร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Mahasarakham University

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจ สำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผล ต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 3 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก ด้วยบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้วจึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น มีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของ ทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

Mahasarakham University

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร

กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความ คิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิง คุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 การบริหารจัดการชุมชนที่ดี

จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลักมีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

บริบทของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สังกัดงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษามัธยมศึกษาพื้นที่จังหวัดหนองคาย ทั้ง 17 อำเภอพื้นที่รับผิดชอบ หนองคาย – บึงกาฬ จัดการศึกษาเฉพาะระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนที่ตั้งในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 56 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 35 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีจำนวนผู้บริหารและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งสิ้นจำนวน 2,511 คน มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 40,803 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560)

2. โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย 6 กลุ่ม 1 หน่วยงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

Mahasarakham University

6. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

7. หน่วยตรวจสอบภายในบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 โดยดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 36) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พรบ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประดันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

Mahasarakham University

4. บริบทด้านการนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในสังกัด การดำเนินงานตามกรอบแนวทางการนิเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา 8 ด้าน ได้แก่

1. การจัดการศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดแผนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การกำหนดรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ตามสภาพของกลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมกระบวนการคิด การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการปฏิบัติ

3. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ การแผนพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การนำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย การประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

4. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้แก่ ระเบียบการวัดและประเมินผลการศึกษา แนวทางการบริหารการประเมินผลการเรียน แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เอกสารหลักฐานการศึกษา การวัดและประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด การเทียบโอนผลการเรียนการรายงานผลการประเมินผลการเรียน

5. ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียนได้แก่ การกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและตัวชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษา การสำรวจตนเอง การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การปรับปรุงทบทวนระบบโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน การนำระบบไปใช้ปฏิบัติงานตามแผนและโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาตามสภาพจริง การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

6. ด้านการจัดระบบนิเทศภายใน ได้แก่ แผนงาน/โครงการนิเทศภายใน การดำเนินการนิเทศภายใน การตรวจสอบปรับปรุงการดำเนินการนิเทศภายใน การพัฒนาและผดุงระบบนิเทศภายในการเผยแพร่ผลการดำเนินการนิเทศภายใน

7. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของนักเรียน การกำหนดโครงสร้างการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การคัดกรองและจัดกลุ่มนักเรียนตามสภาพปัญหา การกำหนดแนวทางให้ความช่วยเหลือนักเรียนตามสภาพปัญหา การดำเนินการให้ความช่วยเหลือ การประเมินผลการดำเนินงานการสรุปรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน

Mahasarakham University

8. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศการพัฒนามาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการนิเทศต้องการศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบสหวิทยาเขตร่วมกับโรงเรียน นำประเด็นข้อค้นพบตามความต้องการของโรงเรียน ทำวิจัยและพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในสังกัดให้เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต่อไป

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้นำรูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เรียกว่า “สพม.21 โมเดล” ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร 5 ด้าน ด้านการจัดทำโครงสร้างรายวิชา ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน และกระบวนการพัฒนางานนอเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กระบวนการนิเทศแบบพัฒนาการ ได้แก่ การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิชาชีพ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นำมาเป็นกรอบในการจัดทำแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วีระศักดิ์ กุลสท้าน (2550 : 99-102) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก อำเภอเชกา จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ก่อนการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนขาดความชัดเจน ในการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนของการนิเทศและผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจความชัดเจนในการปฏิบัติการนิเทศแต่ละขั้นตอน จึงทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศภายในแต่หลังจากดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามกระบวนการพัฒนาระบบ (Systems Development Life Cycle : SDLC) โดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการกำกับติดตามทำให้ได้วิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือ มีการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อร่วมกันวางแผนโดยใช้เทคนิค SWOT ในทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน จนทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน และทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการนำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจตรงกัน ในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน สามารถจัดการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Mahasarakham University

บงการ กุสุริย์ (2551 : 81-83) ได้ทำการศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในด้านการเรียนการสอนโรงเรียนบ้านดอนวิเวก ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สภาพปัจจุบันปัญหาการนิเทศภายในก่อนการพัฒนาครูนิเทศขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายในขาดระบบกำกับติดตามที่ดี ขาดประสิทธิภาพไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันซึ่งการพัฒนาการกระบวนนิเทศภายใน โดยกลยุทธ์ที่ใช้คือการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมกำกับติดตาม ผลจากการพัฒนาทำให้ครูผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน การวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผน และกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อ และเครื่องมือ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน สามารถปฏิบัติงานนิเทศภายในโดยการตรวจแผนการสอน สังเกตการณ์สอนของครู และให้คำปรึกษากับครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมนึก โกเสนตอ (2551 : 69-71) ได้ทำการศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทาง โรงเรียนบ้านแม่ลาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 การศึกษาผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สภาพการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมมีการปฏิบัติมาก และมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ด้านการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานศึกษา ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศด้านการติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา และด้านการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ปัญหาที่พบมากที่สุดในการนิเทศภายในคือ การนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษามีการวางแผนที่ดี แต่ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำประปีที่วางไว้ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ปรับปรุงระบบการนิเทศให้ตรงกับตารางการนิเทศ วางแผนทางการนิเทศในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ประสานกับศึกษานิเทศก์เพื่อขอคำแนะนำ และศึกษาดูงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ประสบผลสำเร็จในงานนิเทศภายใน การจัดสรรเวลาในการนิเทศภายในระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่สอดคล้องกัน แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญจากเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในแก่ผู้รับการนิเทศ นอกจากนี้ยังพบแนวทางการวางแผนการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนบ้านแม่ลาก คือ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในเพื่อดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องใช้ในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอื่นต่อไป

วรจักร รักษาวงศ์ (2551 : 83-85) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางและรูปแบบการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 มีจุดมุ่งหมายคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 2) เพื่อหาแนวทางและรูปแบบของการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ในภาพรวม

Mahasarakham University

อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้กำหนดรูปแบบการนิเทศภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล และด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยทุกองค์ประกอบได้กำหนดกระบวนการดำเนินการนิเทศภายในไว้ 5 ขั้น คือ ขั้นการวางแผนการนิเทศภายใน ขั้นการสร้างความรู้ความเข้าใจ ขั้นการดำเนินการปฏิบัติ ขั้นการบำรุงขวัญและกำลังใจ ขั้นการประเมินผลการนิเทศ

สมนึก โกเสนตอ (2551 : 66-68) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนบ้านแม่ลากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 มีจุดมุ่งหมายคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนบ้านแม่ลากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนบ้านแม่ลากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมมีการปฏิบัติมากและมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาด้านการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานศึกษาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศด้านการติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาและด้านการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ปัญหาที่พบมากที่สุดในการนิเทศภายในคือการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษามีการวางแผนที่ดีแต่ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่วางไว้สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ปรับปรุงระบบการนิเทศให้ตรงกับตารางการนิเทศวางแนวทางการนิเทศในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษาประสานกับศึกษานิเทศก์เพื่อขอคำแนะนำและศึกษาดูงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จในงานนิเทศภายในการจัดสรรเวลาในการนิเทศภายในระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่สอดคล้องกันแนวทางการแก้ไขปัญหาคือประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญจากเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนอกจากนี้พบแนวทางการวางแผนการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนบ้านแม่ลากคือควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในเพื่อดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง

ศิริ จันทะพล (2552 : 93-98) ได้ทำการศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับน้อย 2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้าราชการครูและบุคลากร

Mahasarakham University

ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเตรียมการนิเทศ พบว่า ควรมีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการวางแผนการนิเทศ ควรนำเอานโยบายสำนักงานเขตพื้นที่และสำนักงานคณะกรรมการกาศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศ ควรเขียนเป็นโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ผู้บริหาร และคณะครูต้องดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ด้านการประเมินผลการนิเทศ ควรประเมินตามสภาพจริงและให้ครอบคลุมทั้ง 4 งาน ด้านการปรับปรุงและแก้ไขวิธีการนิเทศ ควรร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ว่าเรื่องใดเด่นเรื่องใดด้อย และเรื่องใดมีปัญหาแล้วร่วมมือกันหาทางแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น

กันยา เจริญถ้อย (2553 : 100) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 40 ประเด็น คือ 1) ขั้นการเตรียมการนิเทศได้แก่รู้จักและเข้าใจสภาพศึกษาและวิเคราะห์ความรู้เดิมกำหนดเป้าหมายมีความสบายใจไม่เครียดสัมพันธ์กับความรู้เดิมกำหนดขั้นตอนเข้าใจความรู้ใหม่สรุปขั้นตอนกระตุ้นให้สนใจและให้ความร่วมมือเตรียมเนื้อหาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ 2) ขั้นการปฏิบัติให้ดูได้แก่สภาพที่พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์แจ้งลักษณะงานสาธิตวิธีการสอนเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหายกตัวอย่างประกอบคำอธิบายสังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจคำนึงถึงความรู้ความสามารถให้เวลาอย่างเพียงพอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ 3) ขั้นการปฏิบัติการนิเทศได้แก่เข้าใจและรู้ถึงข้อบกพร่องให้คำแนะนำแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดสังเกตการเรียนรู้อธิบายสิ่งที่ได้เรียนรู้ปฏิบัติซ้ำกระตุ้นความพอใจในการเรียนรู้สร้างเครื่องมืออย่างหลากหลายเลือกกิจกรรมให้เหมาะสม กำหนดระยะเวลาอย่างเหมาะสมสร้างขวัญและกำลังใจ 4) ขั้นการทดสอบและติดตามผลการนิเทศได้แก่การนิเทศทันทีแนะนำให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือนิเทศเพิ่มเติมติดตามการนิเทศรับฟังความคิดเห็นกำหนดแนวทางประเมินผลเลือกวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมหลากหลายเครื่องมือที่จะประเมินผลครอบคลุมชัดเจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อน นำมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนสรุปผลและรายงานการนิเทศ

พัชรี ทองอ้ม (2553 : 94-96) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนราษฎร์พัฒนา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า จากการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนราษฎร์พัฒนา ด้วยกลยุทธ์การอบเชิงปฏิบัติการ แล้วใช้กระบวนการสังเกตการสอน กระบวนการตรวจแผนการสอนและกระบวนการประเมินความพึงพอใจในการดำเนินการพัฒนา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่คณะครูในโรงเรียนไม่สามารถนิเทศ

Mahasarakham University

การเรียนการสอนซึ่งกันและกัน ด้วยการใช้กระบวนการพัฒนาการนิเทศการสอนดังกล่าวได้เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว คณะครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน สามารถเข้าไปดูการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานการณ์จริงในห้องเรียนของครูและนักเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของครูในขณะนั้นได้ สามารถให้คำแนะนำหรือเสนอแนะการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนของนักเรียนได้ และยังสามารถพิจารณาระบบการนำอุปกรณ์และวิธีการมาช่วยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพได้อีกด้วย

ภัคพล โสวิชัย (2553 : 145-148) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้าน เขว้าวิทยายน อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านเขว้าวิทยายน โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ กำกับติดตาม นั้นทำให้ได้วิธีการปฏิบัติการนิเทศแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบมีกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติการนิเทศชัดเจนมากขึ้น ครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี ทุกคนมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในมีความเข้าใจและรู้สึกที่ดีต่อกัน ครูทุกคนมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทุกคนดีโรงเรียนสามารถดำเนินการนิเทศภายในได้ตามขั้นตอนมีความเหมาะสมและพัฒนาระบบการนิเทศภายในได้อย่างต่อเนื่อง

รุจิรา สะเดา (2553 : 101-103) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนพระยืนวิทยาคาร อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนพระยืนวิทยาคาร อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น ตามกรอบกระบวนการพัฒนาใช้วัฏจักรของการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle : SDLC) โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาทีมงาน ประกอบด้วยกิจกรรม 1) กิจกรรมการประชุมกลุ่มย่อย 2) กิจกรรมการฝึกการนิเทศภายใน และ 3) กิจกรรมการประเมินผลการนิเทศภายใน ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานแสดงความคิดเห็น การสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย วิธีการและแนวทางการเลือกการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา มีความภาคภูมิใจ ชื่นชมในผลงานที่ได้ร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรม มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถออกแบบระบบจนได้ระบบระบบการนิเทศภายในที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้อง ส่งผลให้โรงเรียนได้ใช้ระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โสภณ ทองจิตร (2553 : 68- 79) ได้ศึกษา เรื่องการปฏิบัติงานตามกระบวนการการนิเทศภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนในเครือข่ายบางกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการการนิเทศภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนในเครือข่ายบางกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 5 ด้าน ได้แก่ การสำรวจความต้องการและจำเป็น การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขผลการนิเทศ ทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scales) สถิติที่ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมุติฐาน

Mahasarakham University

โดยค่าที ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการการนิเทศภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนในเครือข่ายบางกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านพบว่า การสำรวจความต้องการและจำเป็น การวางแผนการนิเทศและการปรับปรุงแก้ไขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

ธงชัย นำแสงจรรยาสุข (2553 : 87-89) ได้ทำการศึกษากระบวนการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับกระบวนการประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนมีระดับที่มีการดำเนินการสูงสุด ส่วนระดับการดำเนินการตามมาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นมีการดำเนินการสูงสุด 2. กระบวนการประกันคุณภาพภายในทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงแก้ไข ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. สถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในด้านการวางแผนที่ชัดเจน ผู้ที่รับผิดชอบงานการประกันคุณภาพภายในควรมีความรับผิดชอบสูง มีการนำผลการประเมินภายนอกมาจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาแนวทางการดำเนินการตามมาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งควรมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมาจัดทำทะเบียนให้เป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งควรสร้างความตระหนักให้ผู้ปกครองและผู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ประสาท สหัสทัศน์ (2554 : 79-81) ได้ทำการศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในด้านวิชาการโรงเรียนกมลาไสยอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า จากการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในด้านวิชาการ โรงเรียนโดยใช้กลยุทธ์การประชุมปฏิบัติการและการนิเทศกำกับติดตาม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษารู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน จึงทำให้มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการพัฒนามีค่าเท่ากับ 31 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนามีค่าเท่ากับ 52 คะแนนซึ่งมีร้อยละของความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 43 หรือคิดเป็นคะแนนเฉลี่ยของการพัฒนามีค่าเท่ากับ 21 คะแนน และจากการสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าที่มีต่อการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนกมลาไสย พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และผลจากการสังเคราะห์กระบวนการดำเนินงานระหว่างผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี 2 องค์ประกอบหลัก คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) และอีก 1 องค์ประกอบ คือ กรอบกระบวนการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายในโรงเรียน การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการในการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน การประเมินผล

Mahasarakham University

และรายงานผล และมีแผนการดำเนินการจดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งกระบวนการทั้งหมดที่ได้เสนอมาแล้วได้ทำให้ผู้ศึกษาสามารถพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างประสิทธิภาพ

ยุพิน ยืนยง และวัชรา เล่าเรียนดี (2554 : 87) ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน มีชื่อว่า ซีไอ พีอี (CIPE Model) ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ 2) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ พบว่า (1) ครูผู้นิเทศมีสมรรถภาพการนิเทศ อยู่ในระดับสูงมากและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (2) ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ แบบหลากหลายวิธีการก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงมากและมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด (3) นักเรียนมีผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันทนา ศิวาคม (2554 : 99) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการจัดการความรู้ และมีกิจกรรม การสังเกตการสอน การประเมินตนเอง และพัฒนาต่อเนื่องในวงรอบที่ 2 ตามกรอบการพัฒนาการดำเนินงาน โดยทำการพัฒนาตามกระบวนการนิเทศภายใน 4 ขั้น คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศการดำเนินงาน และการประเมินผลการนิเทศ ปรากฏว่า ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สามารถพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนได้ โรงเรียนมีการดำเนินงานนิเทศภายในที่พัฒนาปรับปรุงใหม่มาใช้นิเทศภายในโรงเรียน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นตามลำดับ

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556 : 67-69) ได้ทำการศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของครู โดยแนวทางทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ

ยุวดี มาเสถียร (2556 : 53-68) ได้ทำการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

Mahasarakham University

รายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือด้านสร้างขวัญกำลังใจ และด้านที่มีระดับต่ำสุดคือ คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ การวางแผนการนิเทศ และด้านที่มีปัญหาต่ำสุดคือ ด้านการสร้างความเข้าใจและเตรียมการนิเทศ 2) การเปรียบเทียบสภาพ การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพันที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ด้านที่มีการเสนอแนวทางพัฒนามากที่สุด คือด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ดรุณี บุญอยู่ (2557 : 96) ได้ทำการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดพิจิตร มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการประเมินการนิเทศ ควรมีการประชุม แจ้งกระบวนการนิเทศ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่พบทุกด้าน เพื่อกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศนำผลการนิเทศมาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนา และเผยแพร่ต่อไป 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ ควรจัดให้มีการอบรมด้านการนิเทศ ให้เป็นในทิศทางเดียวกัน ติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม มีการประเมินผลของรูปแบบการนิเทศและสังเคราะห์ข้อมูลมาปรับปรุงการพัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ 3) ด้านการให้ความรู้ความเข้าใจ ควรมีการให้ความรู้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการพิจารณาเลือกวิธีการนิเทศที่หลากหลาย ร่วมวางแผน กำหนดวิธีการนิเทศ และเครื่องมือตลอดจน ให้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ควรมีจัดประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงาน แนวทางของการปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการสร้างบรรยากาศของความเป็นกันเองที่ไว้วางใจ โดยสร้างพฤติกรรมเชิงบวกในการต่อยอดความคิดในระหว่างการสนทนาและสร้างความเข้มแข็งในทีม 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ควรมีการเสริมแรงให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญกำลังใจในการมุมานะปฏิบัติงานที่รับการนิเทศ มีการประกาศเกียรติคุณ ให้บุคคล ดีเด่น และเผยแพร่ผลงานด้านการนิเทศ เพื่อจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาของบุคลากรในการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพ

ชวันธร รุ่งรัตน์ และธานี เกสทอง (2557 : 94-95) ได้ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา อำเภอไพศาลี สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี มีการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการ ปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้าน การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ

Mahasarakham University

ด้านการสร้างขวัญกาลังใจ และด้านการปฏิบัติงานนิเทศ 2. แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา อำเภอไพศาลี มีดังนี้ สำรวจปัญหาและความต้องการของ ผู้ปฏิบัติการนิเทศ จัดทำโครงการการนิเทศ จัดตั้งคณะทางานด้านการนิเทศ จัดประชุมเตรียมความพร้อมแก่ ผู้ปฏิบัติการนิเทศ จัดกิจกรรมพบปะพูดคุยระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่จะดำเนินการนิเทศ

ชญากาญจธ์ ศรีเนตร (2558 : 118-119) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ประกอบด้วย 5 ด้าน ไดแก ด้านการสำรวจความต้องการและความจำเป็น ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ และด้านการขยายผลยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และค่าดัชนีความสอดคลองของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ 3) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ศรันย์ภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์ (2558 : 94-99) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ 2. ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยมีปัญหาสูงสุดตามลำดับดังนี้ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพและปัญหาไม่ครอบคลุม ขาดความชัดเจน ครูไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าประชุมให้ความรู้ก่อนการนิเทศภายใน ผู้รับการนิเทศขาดความพร้อมในการรับการนิเทศภายใน ผู้รับการนิเทศขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการนิเทศยังไม่มีคุณภาพ 3. แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้แก่ มีการสำรวจ รวบรวมและกำหนดขอบเขตสภาพปัญหา ต้องมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหาเพื่อใช้ในการวางแผนการนิเทศ เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการนิเทศภายในมาให้ความรู้กับคณะกรรมการนิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเชื่อมั่นในระบบนิเทศมากยิ่งขึ้น ปฏิบัติงานนิเทศตามปฏิทินการนิเทศภายในที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบตรงต่อเวลา ดำเนินตามแนวกัลยาณมิตร สมานฉันท์และโปร่งใส ผู้บริหารและผู้นิเทศต้องเสริมแรงด้วยการแนะนำ การออกคำสั่งและการติชมผลงานที่ออกมา เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้พิจารณาทางเลือกในการปรับปรุงแก้ไขงาน

Mahasarakham University

ของตน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความชัดเจนในเกณฑ์การนิเทศ มีการสร้างเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด และมีความเชื่อมั่นสูง

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558 : 88) ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.46) ปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.52) 2. รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ประกอบด้วย 1) กระบวนการนิเทศภายใน มีการดำเนินการใน 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ขั้นที่ 2 การให้ความความรู้ก่อนการนิเทศและการสร้างเสริมกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติการนิเทศ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ขั้นที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 2) ปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 2.1) พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ 2.2) ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ 2.3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศซึ่งผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.71) ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.74) ความประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.76)

วารี ภูแป้ง (2559 : 102-105) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ความมุ่งหมายการศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพ้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพ้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1. กระบวนการการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา ประกอบ 4 กระบวนการได้แก่ 1) การเตรียมการนิเทศ 2) การจัดทำแผนการนิเทศ 3) การนิเทศการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผลการนิเทศ 2. สภาพปัจจุบัน ของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. แนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 คือ โรงเรียนควรมีการเตรียมการก่อนการนิเทศ เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะครูและครูผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน สถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนมีโครงการนิเทศที่ประกอบไปด้วยสาระสำคัญของโครงการ สถานศึกษาควรมีการวางแผนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรไปสู่การเป็นมืออาชีพ

Mahasarakham University

สถานศึกษาควรสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลายและมีคู่มือการใช้ไว้อย่างชัดเจน สถานศึกษาควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศรับทราบผลการนิเทศเพื่อที่จะมีข้อแนะนำหรือแนวทางในการดำเนินงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

แจ่มนภา ล้ำจุมจัง (2559 : 112-113) ไดศึกษาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายในแบบชี้แนะการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศภายในแบบชี้แนะการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบชี้แนะและการประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะ 2.การศึกษาสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศแบบชี้แนะอยู่ในระดับมาก 3. การศึกษาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบชี้แนะควรศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการประชุมชี้แจง แต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศภายในแบบชี้แนะควรเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ปฏิบัติการนิเทศเป็นทีม มีการสร้างบรรยากาศที่ดี สังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบชี้แนะผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะความรู้ และปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบความพร้อมและข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ เลือกเครื่องมือให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจสาธิตพร้อมยกตัวอย่างประกอบขณะที่ชี้แนะ และ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะควรชี้แจงขั้นตอนการประเมิน ให้คำปรึกษาหรือจัดให้มีพี่เลี้ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย นำผลมาปรับปรุงพัฒนางานติดตามผลอย่างต่อเนื่องพร้อมสรุปและรายงานผล

ณัฐชนา สหุนิล (2559 : 131-132) ไดศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 1) องค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 12 ตัวบ่งชี้ การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยงมี 12 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 14 ตัวบ่งชี้ และการประเมินการนิเทศแบบ พี่เลี้ยงมี 10 ตัวบ่งชี้ซึ่งไดผ่านการประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก 2) สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ สวนสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยง และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง 3) แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได

Mahasarakham University

โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบซึ่งสรุปประเด็นความสำคัญไดวาการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงควรแนะนำระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ การจัดทำคูมือการนิเทศแบบพี่เลี้ยงสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่นิเทศเพื่อเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานและเป็นเอกสารอ้างอิงจัดปฐมนิเทศผู้เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการนิเทศ เพื่อทำความรูจักสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันควรมีการประเมินผลการนิเทศภายในครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการผลผลิตและปัจจัยการปฏิบัติงานมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ควรสร้างระบบเครือข่ายการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงเพื่อศึกษาร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา จะทำให้เกิดความร่วมมือ อันดีต่อกัน ควรมีการผลิตสื่อเครื่องมืออุปกรณ์และเอกสารในการปฏิบัติงานนิเทศภายในกำหนดกิจกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงแบบมีขั้นตอนประกอบด้วยการประชุมก่อนการเปิดภาคเรียนการให้คำปรึกษาแนะนำการประชุมกลุ่มย่อยการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนการสังเกตการณสอนและการประเมินตนเองการติดตามการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครูให้ครูมีส่วนร่วมในการวางนโยบายแผนของโรงเรียนและควรมีการสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุงมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและเผยแพรชื่นชมผลงานเป็นตัวอย่างในโรงเรียนรู้มีการจัดระบบสนับสนุนเพื่อแนะนำกำกับติดตามความสัมพันธ์ของกระบวนการดูแลให้คำปรึกษา

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนสรุปได้ว่าส่วนใหญ่แล้ว นักวิจัยได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการ เทคนิค วิธีการ และกิจกรรมที่เหมาะ สมกับสภาพและบริบทของแต่ละหน่วยงาน โดยกระบวนการที่สำคัญได้แก่การวางแผน การสำรวจความต้องการจำเป็นการดำเนินการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ และเมื่อได้รูปแบบที่เหมาะสมแล้วจะต้องมีการประเมินรูปแบบว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสม และนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้มีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสรุปได้ว่าการนิเทศภายในของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับครูที่ส่งผลต่อผู้เรียนและมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้ที่ผ่านมาการนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร กล่าวคือ การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สาเหตุ พบว่ามีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษา ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ สถานศึกษาจัดกิจกรรมการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบันของสถานศึกษาและอาจไม่ได้เกิดจากความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนทั้งการนิเทศภายในสถานศึกษายังขาดการนิเทศแบบจริงจัง โดยกระบวนการที่สำคัญได้แก่ การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหา สภาพที่พึงประสงค์ การดำเนินการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ และเมื่อได้แนวทางการนิเทศภายในที่เหมาะสมแล้วจะต้องมีการประเมินแนวทางว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมและนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อให้มีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ครู ผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ควรให้การร่วมมือเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการนิเทศภายใน

Mahasarakham University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

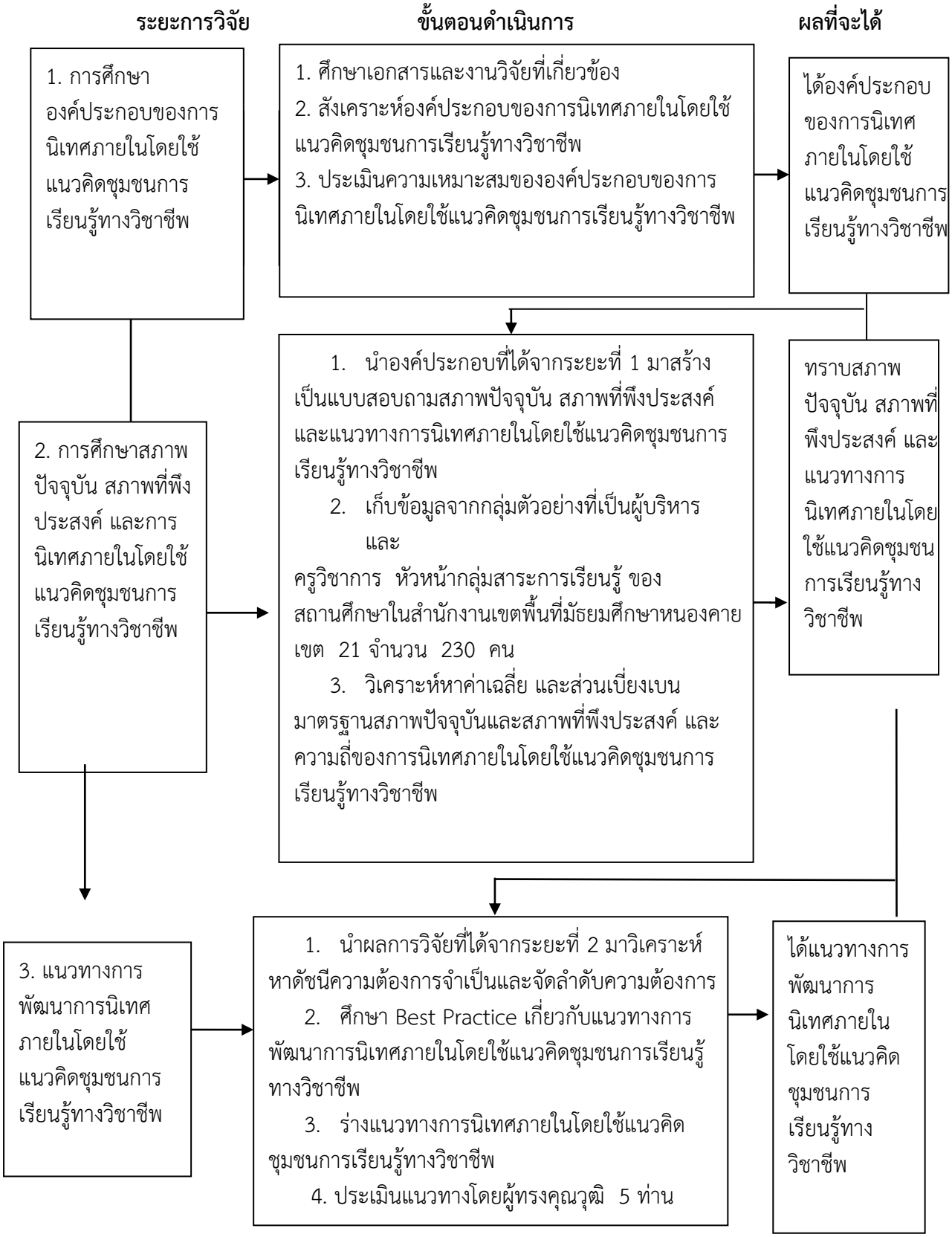
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะการวิจัยมีขั้นตอนดำเนินการ และผลที่จะได้รับ แสดงโดยแผนภาพดังภาพประกอบ 3

Mahasarakham University



ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่ได้รับ

Mahasarakham University

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ขั้นดำเนินการ

1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้องค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาผู้นิเทศ และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

1. นายประจักษ์ ประจิมทิศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. นายนิพนธ์ ป้องโกเช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเซิมพิทยาคม วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. นายจงรักษ์ พุทธิวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. นายศักดาเดช ทาช้าย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. นางชนานันท์ สุคันธา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย คือแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 66)

Mahasarakham University

3.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาทฤษฎี วิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อจัดทำร่างองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 3 องค์ประกอบ

3.3.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ

3.3.2 การดำเนินงานการนิเทศ

3.3.3 การประเมินผลการนิเทศ

3.4 สร้างแบบประเมินความเป็นไปได้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดทั้ง 3 กระบวนการ มีรายละเอียดตัวชี้วัด

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความเป็นไปได้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับกรอบวิจัย

3.6 นำแบบประเมินความเป็นไปได้ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาโดยเทคนิค IOC โดยพิจารณาแบบสอบถามแต่ละข้อได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าแบบสอบถามวัดตรงตามจุดประสงค์/เนื้อหา

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามวัดตรงตามจุดประสงค์/เนื้อหา

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าแบบสอบถามวัดไม่ตรงตามจุดประสงค์/เนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปแสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์หรือตรงตามเนื้อหาถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. นางสาวรุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์ ตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี คุณวุฒิ ศษ.หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และการวิจัย

2. นายสุธินันท์ ภักดีวุฒิ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. นายทวีศักดิ์ มาลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบดีพิทยาคม คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4. นายสุริยา มะโยธี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนฝางพิทยาคม คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

5. นายไพรบูลย์ ปัดสาแก้ว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวิจัย

Mahasarakham University

ในการพิจาณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถาม หากข้อคำถามที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 -1.00 จะคัดเลือกไว้ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะพิจาณาปรับปรุงหรือไม่คัดเลือกไว้ ผลการประเมินพบว่า แบบทดสอบมีค่าความ สอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00

3.7 ผู้วิจัยนำผลแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate Power) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เรียบร้อยแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจาณา จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจัดพิมพ์เป็นต้นฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบประเมินให้กับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและติดต่อรับแบบประเมินคืนด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมิน ที่ได้รับคืน

5.1.2 ตรวจสอบการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

5.1.3 บันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์วิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

5.2 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินทั้ง 5 ฉบับ มาวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.2 วิเคราะห์คะแนนจากแบบประเมิน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

Mahasarakham University

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 560 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 560 คน ได้มาจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 40) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม กำหนดสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่าย ดังตาราง 3

Mahasarakham University

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	ห้วหน้าวิชาการ	ห้วหน้ากลุ่มสาระฯ	รวม	ผู้บริหาร	ห้วหน้าวิชาการ	ห้วหน้ากลุ่มสาระฯ	รวม
ขนาดเล็ก	29	29	232	290	12	12	96	120
ขนาดกลาง	16	16	128	160	6	6	48	60
ขนาดใหญ่	5	5	40	50	2	2	16	20
ขนาดใหญ่พิเศษ	6	6	48	60	3	3	24	30
รวม	56	56	44	560	22	22	184	230

จากตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีในการสร้างแบบสอบถามและการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูล แบบสอบถาม และกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบการวิจัย

3.2 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน หลักการนิเทศใน ความจำเป็นของการนิเทศภายในกระบวนการนิเทศภายใน กิจกรรมและเทคนิคการนิเทศภายใน

3.3 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การศึกษา สถานภาพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert Type แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

Mahasarakham University

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับมีการปฏิบัติมาก
3 หมายถึง ระดับมีการปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง ระดับมีการปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง ระดับมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC) โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษาและการนิเทศ
2. ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติจบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
3. ผู้เชี่ยวชาญมีผลงานทางตำราหรืองานวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา และการนิเทศ

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นางสาวรุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์ ตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี คุณวุฒิ ศษ.ม. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการวิจัย

2. นายสุธินันท์ ภักดีวุฒิ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. นายทวีศักดิ์ มาลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบดีพิทยาคม คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4. นายสุริยา มะโยธี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนฝางพิทยาคม คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

Mahasarakham University

5. นายไพรบูลย์ ปัดสาแก้ว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวิจัย

ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้

6. หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่นสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำผลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไปใช้ และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.36-0.89 โดยกำหนดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่นำไปใช้ได้ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ จำนวน 230 ฉบับ และนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 3 สัปดาห์

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามแนวทางการประเมินความคิดเห็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยหาความถี่และค่าร้อยละของ Likerts Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับมีการปฏิบัติมาก
3 หมายถึง ระดับมีการปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง ระดับมีการปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง ระดับมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

Mahasarakham University

5.3 การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 99-100) และแปลความหมายโดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติมีน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNImodified

1.2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ด้านการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากสถานศึกษาจำนวน 3 แห่ง คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้ให้ข้อมูลคือ ดร.ประยูร ยวนยี ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมพลโพนพิสัย สถานศึกษาขนาดกลาง ผู้ให้ข้อมูลคือ นางลักษณาศิริ คำภูแก้ว รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ และสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคือ นายสุริยา มะโยธี ผู้อำนวยการโรงเรียนฝางพิทยาคม

1.3 ร่างแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.4 ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาผู้นิเทศ และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1. ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2.2. ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
2.3. ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

1. นายประจักษ์ ประจิมทิศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. นายนิพนธ์ ป้องโกเช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเซิมพิทยาคม วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

3. นายจงรักษ์ พุทธิวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. นายศักดาเดช ทาช้าย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. นางชนานันท์ สุคันธา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 วุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือคือ แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและจากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

2. ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์หาความถี่ และค่าร้อยละของ Likerts Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ

5 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด

4 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับมาก

3 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับปานกลาง

2 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับน้อย

1 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบประเมินความเหมาะสมที่สร้างเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบเพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถาม และข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้อง

4. นำแบบประเมินความเหมาะสมมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามการวิจัยซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดิม

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษาและการนิเทศ
2. ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติจบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
3. ผู้เชี่ยวชาญมีผลงานทางตำราหรืองานวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาและการนิเทศ

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นางสาวรุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์ ตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี คุณวุฒิ ศษ.ม. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการวิจัย

Mahasarakham University

2. นายสุธินันท์ ภักดีวุฒิ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. นายทวีศักดิ์ มาลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบดีพิทยาคม คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4. นายสุริยา มะโยธี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนฝางพิทยาคม คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

5. นายไพรบูลย์ ปัดสาแก้ว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวิจัย

5. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจากผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้จากการใช้แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบประเมินด้วยตนเอง กำหนดเวลารับแบบประเมินคืน และไปรับแบบประเมินคืนด้วยตนเองอีกครั้ง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินความเหมาะสมทุกฉบับโดยการตรวจสอบว่าดำเนินการกรอกข้อมูลการสัมภาษณ์ครบถ้วนถูกต้องหรือไม่

5.2 ข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป ใช้คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 ให้ความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

5.4 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาโดยวิธีพรรณนาเนื้อหา (Content Analysis)

Mahasarakham University

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2555 : 107) โดยกำหนดเกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50-1.00

$$IOC = \frac{\Sigma R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หาค่าอำนาจจำแนก (Item Discriminates) โดยใช้สูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2555 : 112) โดยกำหนดเกณฑ์ที่พอเหมาะอยู่ระหว่าง 0.20-0.80

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

เมื่อ r_{XY} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อ

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนรวม

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ตามวิธีของ Cronbach โดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α– Coefficient) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 99)

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

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ

Mahasarakham University

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมแทน

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 67)

$$\overline{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 68)

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ร้อยละ (Percentage)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

X แทน คะแนน

n แทน จำนวนเต็ม

Mahasarakham University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
P	หมายถึง	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
D (Degree of Success)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I (Important)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI (Modifed)	หมายถึง	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
3. ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

Mahasarakham University

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังแสดงในตาราง 4-6

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมรายด้านขององค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความเหมาะสม**
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.18	0.40	มาก
2. การดำเนินงานการนิเทศ	4.44	0.18	มาก
3. การประเมินผลการนิเทศ	4.30	0.46	มาก
โดยรวม	4.31	0.15	**มาก**

จากตาราง 4 พบว่า การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.31) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของการนิเทศภายในพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การดำเนินงานการนิเทศ ($\overline{X}$ =4.44) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ($\overline{X}$ =4.18) และการประเมินผลการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.30)

Mahasarakham University

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดย จำแนกตามรายด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมิวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน	3.80	0.84	มาก
1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน	3.40	0.55	ปานกลาง
1.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน	4.20	0.84	มาก
1.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ	4.40	0.55	มาก
1.5 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันการกำหนดกลยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.6 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจอภิปรายและการสืบค้นหาคำตอบในเรื่องต่างๆที่จะปฏิบัติร่วมกัน	4.00	1.00	สมมาก
1.7 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ	4.00	0.71	มาก
1.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจเสนอแนวทางและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา	4.60	0.55	มากที่สุด
1.9 การดำเนินงานด้านต่างๆ ของผู้บริหาร บ่งชี้ให้ผู้อื่นมีภาวะผู้นำร่วมได้ชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา	4.40	0.55	มาก
1.10 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี โดยใช้อำนาจแบบทางการโรงเรียน ยึดหลักการ ด้านแนวคิดและหลักความรู้ทางวิชาชีพครูและสมรรถนะทางวิชาการเป็นสำคัญ มากกว่ายึดถือเรื่องตำแหน่งและกฎระเบียบทางราชการ	4.20	0.45	มาก
โดยรวม	4.18	0.40	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมรายด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 1.5 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันการกำหนดกลยุทธวิธี

Mahasarakham University

ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80) ลำดับรองลงมาคือ ข้อที่ 1.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจเสนอแนวทางและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) และลำดับที่ต่ำสุดคือ ข้อที่ 1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน อยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมรายด้านการดำเนินงานการนิเทศ

การดำเนินงานการนิเทศ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.1 สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	4.40	0.80	มาก
2.2 ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นของคณะครูในการดำเนินการนิเทศภายใน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.60	0.55	มาก
2.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดปฏิทินตารางการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา	4.60	0.55	มาก
2.5 ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มาก
2.6 สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ	4.20	0.84	มาก
2.7 สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการบริหารจัดการดำเนินการนิเทศภายในตามที่วางแผนไว้อย่างชัดเจน	4.80	0.45	มาก
2.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรแสดงความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการของโรงเรียน	4.60	0.55	มาก
2.9 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เพื่อความเหมาะสม	4.60	0.55	มาก
2.10 ผู้ให้การนิเทศปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศภายใน	4.80	0.45	มาก
2.11 ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี	4.20	0.84	มาก

Mahasarakham University

ตาราง 6 (ต่อ)

การดำเนินงานการนิเทศ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.12 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรสนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน	3.60	0.55	มาก
2.13 สถานศึกษาส่งเสริมให้ร่วมแรงร่วมใจกันปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.55	มาก
2.14 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน	3.80	0.84	มาก
โดยรวม	4.44	0.18	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่า การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมรายด้านการดำเนินการนิเทศ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 2.2 ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นของคณะครูในการดำเนินการนิเทศภายใน ข้อที่ 2.5 ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง 2.7 สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการบริหารจัดการดำเนินการนิเทศภายในตามที่วางแผนไว้อย่างชัดเจน ข้อที่ 2.10 ผู้ให้การนิเทศปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศภายใน อยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80) ลำดับรองลงมาคือ ข้อที่ 2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ข้อที่ 2.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดปฏิทินตารางการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา และข้อที่ 2.9 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมเพื่อความเหมาะสม อยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) และลำดับที่ต่ำสุดคือ ข้อที่ 2.12 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรสนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ($\overline{X}$ = 3.60)

Mahasarakham University

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมรายด้านการประเมินการนิเทศ

การประเมินผลการนิเทศ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน	4.40	0.80	มาก
3.2 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันในการใช้สร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน	4.00	0.89	มาก
3.3 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศภายใน	4.60	0.49	มากที่สุด
3.4 สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบ	4.20	0.75	มาก
3.5 สถานศึกษามีการนำผลจากการประเมินเก็บไว้อย่างเป็นระบบสะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์	4.40	0.80	มาก
3.6 สถานศึกษาเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป	4.20	0.75	มาก
โดยรวม	**4.30**	**0.46**	**มาก**

จากตาราง 7 พบว่า การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมรายด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 3.3 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศภายในอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ($\overline{X}$ = 4.60) ลำดับรองลงมาคือ ข้อที่ 3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน และข้อที่ 3.5 สถานศึกษามีการนำผลจากการประเมินเก็บไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ($\overline{X}$ = 4.40) และลำดับที่ต่ำสุดคือ ข้อที่ 3.2 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันในการใช้สร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน อยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ($\overline{X}$ = 4.00)

Mahasarakham University

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังตาราง 8-11

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมรายด้าน

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC	**การศึกษาสภาพปัจจุบัน**			**สภาพที่พึงประสงค์**		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	2.55	0.45	ปานกลาง	4.76	0.14	มากที่สุด
2. การดำเนินงานการนิเทศ	2.59	0.14	ปานกลาง	4.29	0.20	มาก
3. การประเมินผลการนิเทศ	2.42	0.67	น้อย	4.67	0.24	มากที่สุด
โดยรวม	**2.55**	**0.27**	**ปานกลาง**	**4.57**	**0.05**	**มากที่สุด**

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบัน ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ขั้นที่มีคะแนนสูงสุดคือ การดำเนินงานการนิเทศ ($\overline{X}$ =2.59) ลำดับรองลงมา คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ($\overline{X}$ =2.55) ด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ การประเมินผลการนิเทศ ($\overline{X}$ = 2.42)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ($\overline{X}$ = 4.76) ลำดับรองลงมา คือ การประเมินผลการนิเทศ ($\overline{X}$ =4.67) ด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ การดำเนินงานการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.29)

Mahasarakham University

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	**การศึกษาสภาพปัจจุบัน**			**สภาพที่พึงประสงค์**		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลความหมาย	$\bar{x}$	S.D.	แปลความหมาย
1.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน	2.85	0.36	ปานกลาง	4.43	0.50	มาก
1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน	2.76	0.38	ปานกลาง	4.65	0.48	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน	2.45	0.42	น้อย	4.74	0.44	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ	2.42	0.37	น้อย	4.78	0.41	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันการกำหนดกลยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	2.45	0.40	น้อย	4.83	0.38	มากที่สุด

Mahasarakham University

ตาราง 9 (ต่อ)

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	การศึกษาสภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1.6 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจอภิปรายและการสืบค้นหาคำตอบในเรื่องต่างๆที่จะปฏิบัติร่วมกัน	2.47	0.42	น้อย	4.83	0.38	มากที่สุด
1.7 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ	2.58	0.50	ปานกลาง	4.65	0.48	มากที่สุด
1.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจเสนอแนวทางและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา	2.50	0.47	น้อย	4.87	0.34	มากที่สุด
1.9 การดำเนินงานด้านต่างๆ ของผู้บริหาร บ่งชี้ให้ผู้อื่นมีภาวะผู้นำร่วมได้ชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา	2.43	0.47	น้อย	4.91	0.28	มากที่สุด
1.10 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี โดยใช้อำนาจแบบทางการโรงเรียน ยึดหลักการด้านแนวคิดและหลักความรู้ทางวิชาชีพครูและสมรรถนะทางวิชาการเป็นสำคัญ มากกว่ายึดถือเรื่องตำแหน่งและกฎระเบียบทางราชการ	2.55	0.45	ปานกลาง	4.87	0.34	มากที่สุด
โดยรวม	**2.55**	**0.37**	**ปานกลาง**	**4.76**	**0.14**	**มากที่สุด**

Mahasarakham University

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.55) โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ ข้อที่ 1.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมิวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ =2.85) ลำดับรองลงมา คือ ข้อที่ 1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ =2.76) และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ข้อที่ 1.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 2.42)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความต้องการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76) โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ข้อที่ 1.9 การดำเนินงานด้านต่างๆ ของผู้บริหาร บ่งชี้ให้ผู้อื่นมีภาวะผู้นำร่วมได้ชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.91) ลำดับรองลงมา คือ ข้อที่ 1.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจเสนอแนวทางและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา และ ข้อที่ 1.10 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี โดยใช้อำนาจแบบทางการโรงเรียน ยึดหลักการ ด้านแนวคิดและหลักความรู้ทางวิชาชีพครูและสมรรถนะทางวิชาการเป็นสำคัญ มากกว่ายึดถือเรื่องตำแหน่งและกฎระเบียบทางราชการ ($\overline{X}$ = 4.87) ด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ข้อที่ 1.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมิวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 4.43)

Mahasarakham University

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ

การดำเนินงานการนิเทศ	การศึกษาสภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
2.1 สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	2.85	0.40	ปานกลาง	3.96	0.81	มาก
2.2 ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นของคณะครูในการดำเนินการนิเทศภายใน	2.60	0.29	น้อย	3.83	0.82	มาก
2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	2.77	0.64	ปานกลาง	4.52	0.65	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดปฏิทินตารางการนิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา	2.50	0.30	ปานกลาง	4.09	0.83	มาก
2.5 ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง	2.62	0.29	ปานกลาง	4.17	0.76	มาก
2.6 สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ	2.53	0.31	ปานกลาง	4.30	0.86	มาก
2.7 สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการบริหารจัดการดำเนินการนิเทศภายในตามที่วางแผนไว้อย่างชัดเจน	2.66	0.40	ปานกลาง	4.26	0.79	ปฏิบัติมาก

Mahasarakham University

ตาราง 10 (ต่อ)

การดำเนินงานการนิเทศ	การศึกษาสภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
2.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรแสดงความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการของโรงเรียน	2.50	0.33	น้อย	4.48	0.77	มาก
2.9 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เพื่อความเหมาะสม	2.52	0.34	น้อย	4.57	0.50	มากที่สุด
2.10 ผู้ให้การนิเทศปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศภายใน	2.56	0.47	น้อย	4.39	0.49	มาก
2.11 ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี	2.57	0.28	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด
2.12 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรสนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน	2.60	0.36	ปานกลาง	4.52	0.71	มากที่สุด
2.13 สถานศึกษาส่งเสริมให้ร่วมแรงร่วมใจกันปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	2.53	0.38	ปานกลาง	4.30	0.86	มาก
2.14 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน	2.42	0.53	น้อย	4.13	0.80	มาก
โดยรวม	**2.59**	**0.14**	**ปานกลาง**	**4.29**	**0.20**	**มาก**

จากตาราง 10 พบว่า การดำเนินงานการนิเทศ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.59) โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ข้อที่ 2.1 สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ =2.85) ลำดับรองลงมา คือ ข้อที่ 2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรง

Mahasarakham University

ร่วมใจกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ =2.77) และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ข้อที่ 2.14 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน ($\overline{X}$ =2.42)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความต้องการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29) โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ข้อที่ 2.9 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เพื่อความเหมาะสม และข้อที่ 2.11 ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี ($\overline{X}$ = 4.57) ลำดับรองลงมา คือ ข้อที่ 2.12 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรสนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.52) ด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ข้อที่ 2.2 ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นของคณะครูในการดำเนินการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 3.83)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านการประเมินผลการนิเทศ

การประเมินผลการนิเทศ	การศึกษาสภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน	2.61	0.49	ปานกลาง	4.48	0.77	มาก
3.2 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันในการใช้สร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน	2.74	0.44	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด
3.3 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศภายใน	2.35	0.48	น้อย	4.70	0.55	มากที่สุด

Mahasarakham University

ตาราง 11 (ต่อ)

การประเมินผลการนิเทศ	การศึกษาสภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
3.4 สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบ	2.35	0.56	น้อย	4.83	0.38	มากที่สุด
3.5 สถานศึกษามีการนำผลจากการประเมินเก็บไว้อย่างเป็นระบบสะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์	2.22	0.78	น้อย	4.65	0.63	มากที่สุด
3.6 สถานศึกษาเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป	2.26	0.67	น้อย	4.78	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	**2.42**	**0.20**	**น้อย**	**4.67**	**0.24**	**มากที่สุด**

จากตาราง 11 พบว่า การประเมินผลการนิเทศ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\overline{X}$ =2.42) โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ข้อที่ 3.2 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันในการใช้สร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน ($\overline{X}$ =2.74) ลำดับรองลงมา คือ ข้อที่ 3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ =2.61) ข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ข้อที่ 3.5 สถานศึกษามีการนำผลจากการประเมินเก็บไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 2.22)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความต้องการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ข้อที่ 3.4 สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.83) ลำดับรองลงมา คือ ข้อที่ 3.6 สถานศึกษาเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป ($\overline{X}$ = 4.78) ด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ข้อที่ 3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 4.48)

Mahasarakham University

ระยะที่ 3: แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

3.1 การศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการจำเป็น

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	**D**	**I**	**PNI(Modifed)**	**ลำดับความต้องการจำเป็น**
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	2.55	4.76	0.831	2
2. การดำเนินงานการนิเทศ	2.59	4.29	0.656	3
3. การประเมินผลการนิเทศ	2.42	4.67	0.929	1
โดยรวม	**2.55**	**4.57**	**0.792**	

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประเมินผลการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการดำเนินงานการนิเทศ

Mahasarakham University

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	D	I	PNI(Modifed)	**ลำดับความต้องการจำเป็น**
1.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน	2.85	4.43	0.554	10
1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน	2.76	4.65	0.684	9
1.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน	2.45	4.74	0.934	6
1.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ	2.42	4.78	0.975	2
1.5 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันการกำหนดกลยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	2.45	4.83	0.971	3
1.6 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจอภิปรายและการสืบค้นหาคำตอบในเรื่องต่างๆที่จะปฏิบัติร่วมกัน	2.47	4.83	0.955	4
1.7 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ	2.58	4.65	0.802	8

Mahasarakham University

ตาราง 13 (ต่อ)

ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	D	I	PNI(Modifed)	ลำดับความต้องการจำเป็น
1.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจเสนอแนวทางและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา	2.50	4.87	0.948	5
1.9 การดำเนินงานด้านต่างๆ ของผู้บริหารบ่งชี้ให้ผู้อื่นมีภาวะผู้นำร่วมได้ชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา	2.43	4.91	1.020	1
1.10 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี โดยใช้อำนาจแบบทางการโรงเรียน ยึดหลักการ ด้านแนวคิดและหลักความรู้ทางวิชาชีพครูและสมรรถนะทางวิชาการเป็นสำคัญ มากกว่ายึดถือเรื่องตำแหน่งและกฎระเบียบทางราชการ	2.55	4.87	0.909	7
โดยรวม	**2.55**	**4.76**	**0.866**	

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินงานด้านต่างๆ ของผู้บริหาร บ่งชี้ให้ผู้อื่นมีภาวะผู้นำร่วมได้ชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันการกำหนดกลยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจอภิปรายและการสืบค้นหาคำตอบในเรื่องต่างๆ ที่จะปฏิบัติร่วมกัน ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจเสนอแนวทางและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี โดยใช้อำนาจแบบทางการโรงเรียน ยึดหลักการ ด้านแนวคิดและหลักความรู้ทางวิชาชีพครูและสมรรถนะทางวิชาการเป็นสำคัญ มากกว่ายึดถือเรื่องตำแหน่งและกฎระเบียบทางราชการ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ

Mahasarakham University

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการดำเนินการนิเทศ

การดำเนินงานการนิเทศ	D	I	PNI(Modifed)	ลำดับความต้องการจำเป็น
2.1 สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	2.85	3.96	0.389	13
2.2 ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นของคณะครูในการดำเนินการนิเทศภายใน	2.60	3.83	0.473	12
2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	2.77	4.52	0.631	9
2.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดปฏิทินตารางการนิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา	2.50	4.09	0.636	8
2.5 ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง	2.62	4.17	0.591	11
2.6 สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ	2.53	4.30	0.699	7
2.7 สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการบริหารจัดการดำเนินการนิเทศภายในตามที่วางแผนไว้อย่างชัดเจน	2.66	4.26	0.601	10
2.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรแสดงความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการของโรงเรียน	2.50	4.48	0.792	2

Mahasarakham University

ตาราง 14 (ต่อ)

การดำเนินงานการนิเทศ	D	I	PNI(Modifed)	ลำดับความต้องการจำเป็น
2.9 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมเพื่อความเหมาะสม	2.52	4.57	0.813	1
2.10 ผู้ให้การนิเทศปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศภายใน	2.56	4.39	0.714	5
2.11 ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี	2.57	4.57	0.778	3
2.12 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรสนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน	2.60	4.52	0.738	4
2.13 สถานศึกษาส่งเสริมให้ร่วมแรงร่วมใจกันปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	2.53	4.30	0.699	7
2.14 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน	2.42	4.13	0.706	6
โดยรวม	**2.59**	**4.29**	**0.656**	

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการด้านการดำเนินการนิเทศเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เพื่อความเหมาะสม ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรแสดงความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการของโรงเรียน ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรสนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน ผู้ให้การนิเทศปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศภายใน สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน สถานศึกษาส่งเสริมให้ร่วมแรงร่วมใจกันปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดปฏิทินตารางการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

Mahasarakham University

สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการบริหารจัดการดำเนินการนิเทศภายในตามที่วางแผนไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นของคณะครูในการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการประเมินผลการนิเทศ

การประเมินผลการนิเทศ	**D**	**I**	PNI(Modifed)	**ลำดับความต้องการจำเป็น**
3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน	2.61	4.48	0.716	5
3.2 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันในการใช้สร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน	2.74	4.57	0.667	6
3.3 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศภายใน	2.35	4.70	1.000	3
3.4 สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบ	2.35	4.83	0.863	4
3.5 สถานศึกษามีการนำผลจากการประเมินเก็บไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์	2.22	4.65	1.094	2
3.6 สถานศึกษาเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันแล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป	2.26	4.78	1.115	1
โดยรวม	**2.42**	**4.67**	**0.929**	

Mahasarakham University

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง PNI(Modifed) และลำดับความต้องการด้านการประเมินผลการนิเทศ สถานศึกษาเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันแล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป สถานศึกษามีการนำผลจากการประเมินเก็บไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์ สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศภายใน สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันในการใช้สร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน

จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการและความจำเป็นทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย การประเมินผลการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การดำเนินงานการนิเทศ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งเป็นที่เป็นที่ยอมรับด้านการนิเทศเพื่อหาแนวทางการพัฒนา ได้ผลสรุปดังนี้

3.2 การศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนชุมพลโพนพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หัวข้อเรื่อง การนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร ผลการศึกษามีดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

1. กลุ่มสาระจัดการศึกษาโดยงานนิเทศวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประชุมเพื่อวางแผนการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร ก่อนเปิดภาคเรียน

2. หัวหน้ากลุ่มสาระประชุมครูผู้สอนในกลุ่มสาระ ให้ครูจับคู่กัลยาณมิตรเพื่อวางแผนการสังเกต และนิเทศการสอนร่วมกัน และจัดทำปฏิทินการนิเทศ

3. ฝ่ายบริหารโดยผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ เข้าร่วมประชุมกับกลุ่มสาระ แต่ละกลุ่มสาระ ทั้ง 8 กลุ่มสาระ เพื่อให้แนวคิด และรับฟังความคิดเห็นของครูร่วมแก้ปัญหากับครูในกลุ่มสาระ

การดำเนินงานการนิเทศ

1. ครูผู้สอนกลุ่มสาระที่เป็นคู่กัลยาณมิตร ดำเนินการสังเกตการสอนและบันทึกผลการสังเกต ในแบบสังเกตการณ์สอน พร้อมทั้งนิเทศการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภาคเรียนละ 2 ครั้ง

2. ครูผู้สอนที่เป็นคู่กัลยาณมิตร ส่งแบบสังเกตการสอน ให้หัวหน้ากลุ่มสาระเพื่อให้กรรมการวิชาการของกลุ่มสาระตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน

Mahasarakham University

การประเมินผลการนิเทศ

1. ครูผู้สอนกลุ่มสาระที่เป็นคู่กัลยาณมิตร สังเกตการณ์สอน และนิเทศการสอน บันทึกผลการนิเทศแล้วส่งแบบสังเกตการสอน ให้หัวหน้ากลุ่มสาระ เพื่อให้กรรมการวิชาการของกลุ่มสาระตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน

2. หัวหน้ากลุ่มสาระพิจารณาการดำเนินงานหากไม่บรรลุผลแจ้งให้ครูผู้สอนนำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข หากบรรลุผลให้หัวหน้ากลุ่มสาระสรุปผล และรายงานผลการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของครูในกลุ่มสาระ

3. หัวหน้ากลุ่มสาระคัดเลือกแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ดีไว้เป็นแบบอย่าง เพื่อเผยแพร่แก่ครูในโรงเรียน โดยจัดเก็บไว้ในห้องแสดงผลงานดีเด่นของโรงเรียน และเผยแพร่แก่ผู้มาเยี่ยมชม ศึกษาดูงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ

ข้อสรุปและข้อเสนอแนะกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร เป็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในขั้นตอนการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยครูในกลุ่มสาระเดียวกัน จะจับคู่สัญญาเพื่อเป็นคู่นิเทศที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสังเกตการสอน ให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน อย่างน้อย ภาคเรียนละ 2 ครั้ง ผลการดำเนินงาน ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น จากการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความรัก ความจริงใจและความร่วมมือในองค์กร ส่งผลให้โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุผลตามนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนได้จัดอบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดประชุมปฏิบัติการทางวิชาการเป็นประจำภาคเรียนละไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ทำให้บุคลากรมีการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมพัฒนางานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นระบบยิ่งขึ้น งานทุกงานที่ทำได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนของโรงเรียนจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ทำให้การพัฒนางานทุก ๆ ระบบมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ

โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หัวข้อเรื่อง การนิเทศแบบร่วมมือ ผลการศึกษามีดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

1. ผู้บริหาร ครูครูผู้สอน สำรวจความต้องการ สอบถามปัญหาความต้องการในการนิเทศปัญหาการดำเนินงานของครูผู้สอน ความต้องการของชุมชนและนักเรียน โดยการประชุม สอบถาม สัมภาษณ์

2. ผู้บริหาร ครูผู้สอน ประสานความร่วมมือ รวบรวมปัญหา เพื่อหาทางพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน โดยทำ แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้บริหารกำหนดรูปแบบการบริหารที่อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู ศึกษานิเทศก์ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำ แผนการสอน

Mahasarakham University

การดำเนินงานการนิเทศ

ผู้บริหาร ครูผู้สอน ยึดถือปฏิบัติ ปฏิบัติการนิเทศตามแผนโดยวิธีการต่างๆ ผู้นิเทศให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการนิเทศและครูผู้ให้การนิเทศปฏิบัติการนิเทศและปรับการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมการสอนของครู

การประเมินผลการนิเทศ

1. ผู้บริหาร ครูผู้สอน ร่วมกันพัฒนาปรับปรุง นำผลจากการนิเทศมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อยร่วมมือในการปรับปรุงและพัฒนางาน

2. สถานศึกษาแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศรับทราบผลการนิเทศเพื่อที่จะมีข้อแนะนำหรือแนวทางในการดำเนินงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อผู้รับการนิเทศ นักเรียนและองค์กร

3. ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันสรุปและรายงานผลการดำเนินงานการนิเทศของครูผู้บริหาร โรงเรียนและศึกษานิเทศก์

ข้อสรุปและข้อเสนอแนะกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องสร้าง 3 ประสาน คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและศึกษานิเทศก์ จะต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลา หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งปฏิเสธแล้วย่อมผิดหวังและล้มเหลวในที่สุด ดังนั้นพฤติกรรมที่เอื้อ คือความเป็นกัลยาณมิตร ความจริงใจ ความตั้งใจ อดทนซึ่งจะต้องใช้เวลา ดังนั้นการนิเทศแบบร่วมมือ จึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมวิธีหนึ่ง ซึ่งผู้นิเทศจะต้องเก็บข้อมูลพัฒนาการของครูแต่ละคนอย่างละเอียดเพื่อจะได้เห็นพัฒนาการอย่างชัดเจน

โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนฝางพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หัวข้อเรื่อง การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ผลการศึกษามีดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

1. สถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการการติดตามและประเมินผล ทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ที่นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจเป็นไปในแนวเดียวกัน

2. ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเตรียมข้อมูล ปัญหาของตนเพื่อร่วมกันวางแผนงานมอบหมายงานพิจารณาผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติเพื่อแสดงถึงการบริหารงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นแสดงเหตุผลหรือความจำเป็น

การดำเนินงานการนิเทศ

1. สถานศึกษาร่วมกันกำหนดการวางแผนที่จะนิเทศ เป็นการล่วงหน้าและผู้รับการนิเทศต้องส่งแผนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้นิเทศได้ศึกษารายละเอียดก่อนการนิเทศอย่างน้อย 1 วัน

2. ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอน ที่ผู้รับการนิเทศได้เลือกรูปแบบการนิเทศ หรือได้เลือกกิจกรรมการนิเทศไว้

Mahasarakham University

3. ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศเสนอแนะแนวทางให้ผู้รับการนิเทศปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามแต่กรณี โดยมุ่งหวังว่าให้เกิดผลทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศหาวิธีการปรับปรุงให้ดีขึ้น

4. ผู้รับการนิเทศ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตามผู้นิเทศบันทึกไว้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เก็บรวบรวมไว้เป็นข้อมูล เพื่อเสนอผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทุกครั้ง

การประเมินผลการนิเทศ

1. สถานศึกษาใช้วิธีการประเมินผลการนิเทศที่หลากหลายรูปแบบตามหลักสูตรของระดับนั้นๆ

2. ผู้รับการนิเทศได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว ผลการประเมินแจ้งให้ผู้รับการนิเทศทราบเพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลนำไปพัฒนา ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป

ข้อสรุปและข้อเสนอแนะกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศถือเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ทำให้เห็นผลการปฏิบัติที่เห็นผลจริง ซึ่งถ้าเน้นการสร้างเครือข่าย ได้แก่ ครูเครือข่าย ผู้บริหารเครือข่าย ศึกษานิเทศก์เครือข่าย ทดลองปฏิบัติจริง ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้เอกสาร/สื่อ ให้คำปรึกษา แนะนำครูผู้สอนขยายเครือข่ายกว้างขึ้นติดต่อสื่อสารสม่ำเสมอ ด้วยการนิเทศ ติดตาม เยี่ยมเยียนอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้แก้ปัญหาและปรับปรุงพัฒนาได้อย่างมิประสิทธิภาพ

3.3 สรุปแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตาราง 16 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ขั้นตอนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้	**แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**
1. สภาปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	1. สถานศึกษามีการประชุมร่วมคิดร่วมทำเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน 3. สถานศึกษามีร่วมแรงร่วมใจวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับแผนงาน/โครงการนิเทศภายในของสถานศึกษา 4. สถานศึกษานำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ

Mahasarakham University

ตาราง 16 (ต่อ)

ขั้นตอนการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้	แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. การดำเนินงานการนิเทศ	1. สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 2. ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการดำเนินการนิเทศภายใน 3. ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมแรงร่วมใจกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน 4. ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนควรมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและหาแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 5. สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในการนิเทศภายใน 6. ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศควรปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการนิเทศภายใน 7. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน 8. ผู้ให้การนิเทศมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ปฏิบัติได้จริงกับผู้รับการนิเทศ 9. สถานศึกษามีการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายเพื่อดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง
3. การประเมินผลการนิเทศ	1. ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน 2. สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมแรงร่วมใจพัฒนาการสร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน 3. สถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป

Mahasarakham University

จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการและความจำเป็นการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และการศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งเป็นที่ยอมรับด้านการนิเทศเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลสรุปดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1. สถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมคิดร่วมทำเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน 3. สถานศึกษาควรมีร่วมแรงร่วมใจวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับแผนงาน/โครงการนิเทศภายในของสถานศึกษา 4. สถานศึกษาควรนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ

การดำเนินการนิเทศ มีแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1. สถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 2. ผู้บริหารควรให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความ 3. คิดเห็นในการดำเนินการนิเทศภายในผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมแรงร่วมใจกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน 4. ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนควรมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและหาแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 5. สถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในการนิเทศภายใน 6. ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศควรปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการนิเทศภายใน 7. สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน 8. ผู้ให้การนิเทศควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ปฏิบัติได้จริงกับผู้รับการนิเทศ 9. สถานศึกษาควรมีการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายเพื่อดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลการนิเทศ มีแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1. ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน 2. สถานศึกษาควรมีการเรียนรู้ร่วมแรงร่วมใจพัฒนาการสร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน 3. สถานศึกษาควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป

Mahasarakham University

ตาราง 17 สรุปแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความเหมาะสม**
1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.60	0.29	มากที่สุด
2. การดำเนินงานการนิเทศ	4.33	0.18	มากที่สุด
3. การประเมินผลการนิเทศ	4.60	0.29	มากที่สุด
โดยรวม	4.51	0.06	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ขั้นที่มีคะแนนสูงสุด คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และการประเมินผลการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.60) ลำดับรองลงมา คือการดำเนินงานการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.33)

ในการวิเคราะห์ผลรายด้านจากแบบสอบถามนั้นในแต่ละด้านจะแบ่งการวิเคราะห์ผลออกเป็น 3 ด้าน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ดำเนินงานการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศในแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความเหมาะสม**
1. สถานศึกษามีการประชุมร่วมคิดร่วมทำ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.40	0.55	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน	4.60	0.55	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีร่วมแรงร่วมใจวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับแผนงาน/โครงการนิเทศภายในของสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
4. สถานศึกษานำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ	4.60	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.60	0.29	มากที่สุด

Mahasarakham University

จากตาราง 18 พบว่า การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) โดยเรียงลำดับดังนี้ ขั้นที่มีคะแนนสูงสุดคือ สถานศึกษามีร่วมแรงร่วมใจวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับแผนงาน/โครงการนิเทศภายในของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.80) ลำดับรองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการด้านการนิเทศภายใน และสถานศึกษานำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ ($\overline{X}$ =4.60) ข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการประชุมร่วมคิดร่วมทำ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.40)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านการดำเนินงานการนิเทศ

การดำเนินงานการนิเทศ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	4.20	0.84	มาก
2. ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการดำเนินการนิเทศภายใน	4.60	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมแรงร่วมใจกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.40	0.89	มาก
4. ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและหาแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.45	มาก
5. สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในการนิเทศภายใน	4.40	0.89	มาก
6. ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศควรปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการนิเทศภายใน	4.20	0.84	มาก
7. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน	4.40	0.55	มาก
8. ผู้ให้การนิเทศมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ปฏิบัติได้จริงกับผู้รับการนิเทศ	4.20	0.84	มาก
9. สถานศึกษามีการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายเพื่อดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.55	มาก
โดยรวม	4.33	0.18	มาก

Mahasarakham University

จากตาราง 19 พบว่า การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นการดำเนินงานการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นใน ($\overline{X}$ = 4.60) ลำดับรองลงมา ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในการนิเทศภายใน สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน และข้อที่สถานศึกษามีการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายเพื่อดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.40) ด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและหาแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการนิเทศภายในและผู้ให้การนิเทศมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ปฏิบัติได้จริงกับผู้รับการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.20)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายข้อด้านการประเมินผลการนิเทศ

การประเมินผลการนิเทศ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน	4.60	0.55	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมแรงร่วมใจพัฒนาการสร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน	4.80	0.45	มากที่สุด
3. สถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป	4.60	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	**4.67**	**0.06**	**มากที่สุด**

จากตาราง 20 พบว่า การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับความเหมาะสมระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมแรงร่วมใจพัฒนาการสร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน ($\overline{X}$ = 4.80) ลำดับรองลงมา

Mahasarakham University

คือผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน และสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป ($\overline{X}$ = 4.60)

Mahasarakham University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สรุปผล

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สรุปผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมิวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน 3) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน 4) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหา

Mahasarakham University

ที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ 5) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันการกำหนดกลยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน 6) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจอภิปรายและการสืบค้นหาคำตอบในเรื่องต่างๆ ที่จะปฏิบัติร่วมกัน 7) นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ 8) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจเสนอแนวทางและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา 9) การดำเนินงานด้านต่างๆ ของผู้บริหารบ่งชี้ให้ผู้อื่นมีภาวะผู้นำร่วมได้ชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา 10) สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี โดยใช้อำนาจแบบทางการโรงเรียน ยึดหลักการ ด้านแนวคิดและหลักความรู้ทางวิชาชีพครูและสมรรถนะทางวิชาการเป็นสำคัญ มากกว่ายึดถือเรื่องตำแหน่งและกฎระเบียบทางราชการโดยรวมของขั้นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินงานการนิเทศ ประกอบด้วย 1) สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นของคณะครูในการดำเนินการนิเทศภายใน 3) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน 4) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดปฏิทินตารางการนิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา 5) ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง 6) สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ 7) สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจการบริหารจัดการดำเนินการนิเทศภายในตามที่วางแผนไว้อย่างชัดเจน 8) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรแสดงความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการของโรงเรียน 9) สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เพื่อความเหมาะสม 10) ผู้ให้การนิเทศปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศภายใน 11) ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี 12) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรสนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน 13) สถานศึกษาส่งเสริมให้ร่วมแรงร่วมใจกันปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 14) สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน โดยรวมของขั้นการดำเนินการนิเทศ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน 2) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันในการใช้สร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน 3) สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศภายใน 4) สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน

Mahasarakham University

แต่ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบ 5) สถานศึกษามีการนำผลจากการประเมินเก็บไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์ 6) สถานศึกษาเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมิน วิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป โดยรวมของขั้นการประเมินผล การนิเทศ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สภาพปัจจุบัน ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมการปฏิบัติ อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ขั้นที่มีคะแนนสูงสุดคือ การดำเนินงานการนิเทศ ลำดับรองลงมา คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ การประเมินผลการนิเทศ

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมสภาพที่พึงประสงค์ ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ลำดับรองลงมา คือ การประเมินผลการนิเทศ ด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ การดำเนินงานการนิเทศ

2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จากการวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการและความจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประเมินผลการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การดำเนินงาน การนิเทศ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา นวัตกรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งเป็นที่เป็นที่ยอมรับด้านการนิเทศ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา พบว่ามีแนวทาง ในการพัฒนาครอบคลุมขั้นตอนการนิเทศภายใน ดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

สถานศึกษามีการประชุมร่วมคิดร่วมทำ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจ กันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน 3) สถานศึกษามีร่วมแรงร่วมใจ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถ จัดกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับแผนงาน/โครงการนิเทศภายในของสถานศึกษา 4) สถานศึกษา ควรนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ

Mahasarakham University

2.2 การดำเนินงานการนิเทศ

2.2.1 สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

2.2.2 ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการดำเนินการนิเทศภายใน

2.2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

2.2.4 ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนควรมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและหาแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2.2.5 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในการนิเทศภายใน

2.2.6 ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการนิเทศภายใน

2.2.7 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน

2.2.8 ผู้ให้การนิเทศมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ปฏิบัติได้จริงกับผู้รับการนิเทศ

2.2.9 สถานศึกษามีการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายเพื่อดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง

2.3 การประเมินผลการนิเทศ

2.3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน

2.3.2 สถานศึกษาควรมีการเรียนรู้ร่วมแรงร่วมใจพัฒนาการสร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน

2.3.3 สถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

Mahasarakham University

1. การศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบการนิเทศภายใน และศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายใน จากการศึกษากระบวนการและขั้นตอนการนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการนิเทศภายใน ของ Harris (1985 : 14 - 15) ; สงัด อุทรานันท์ (2545 : 16) ; อุทัย บุญประเสริฐ (2548 : 80) ; ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536 : 10) ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2548 : 20) ; ชารี มณีศรี (2548 : 27-28) ; คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ กรมวิชาการ (2543 : 17-18) ; สมเดช พินิจสกุล (2544 : 7) ; กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 4) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 137) ; ชนิดา ยินดีเขต (2550 : 30) และประยุกต์ใช้กับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสังเคราะห์องค์ประกอบที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน หัวข้อที่ต่างกันมาจัดลำดับความสำคัญตามขั้นตอน เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย นำมาประกอบเป็นแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้กับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้กับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อส่งเสริมการสอนของครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การนิเทศการสอนช่วยให้ครูไดพัฒนาความรูความสามารถในด้านการสอน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งกาเรียนรู้ ได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศภายในโดยใช้กับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้ 1) การดำเนินงานการนิเทศ 2) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 3) การประเมินผลการนิเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษาการนิเทศภายในเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และบุคลากรในสถานศึกษามีงานประจำค่อนข้างมากจึงทำให้การดำเนินการนิเทศภายในขาด

Mahasarakham University

ความต่อเนื่องส่งผลให้สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญากาญจธ์ ศรีเนตร (2558 : 118) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาในการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคลองกับงานวิจัยของโสภณ ทองจิตร (2554 : 68 -79) ไดศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ในโรงเรียนในเครือข่ายบางกุง จังหวัดสุราษฎรธานี ที่พบว่าสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายบางกุ้ง จังหวัดสุราษฎรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล่องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558 : 88) ไดศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคลองกับงานวิจัยของ แจ่มนภา ล้ำจุมจัง (2559 : 112) ไดศึกษาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 พบว่าสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับปานกลาง

การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้ คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การประเมินผลการนิเทศ 3) การดำเนินงานการนิเทศ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความต้องการการดำเนินการนิเทศภายในของสถานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มีความต้องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในมากที่สุด ซึ่งการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่เนื่องจากมีความต้องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุดแต่เนื่องจากผู้บริหารและครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายใน ซึ่งการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในในครั้งนี้เป็นการช่วยกระตุ้นให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าปรับปรุงแนวทางการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและกระตุ้นให้เกิดเครือข่ายการทำงานด้านการร่วมมือการดำเนินการนิเทศภายในให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนอกจากนั้นยังทำให้ผู้รับการนิเทศไดแนวทางในการปรับปรุงวิธีการเตรียมสื่อการสอนที่ดีขึ้นและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้สอดคลองกับกิจกรรมการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้นสอดคล่องกับงานวิจัยของ วารี ภูแป้ง (2559 : 102-103) ไดศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยง

Mahasarakham University

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ณัฐชนา สหุนิล (2559 : 131-132) ไดศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดการนิเทศแบบพี่เลี้ยง และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การประเมินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการและความจำเป็นของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีค่าดัชนีความต้องการแบบปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประเมินผลการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การดำเนินงานการนิเทศ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา นวัตกรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งเป็นที่ยอมรับด้านการนิเทศ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา พบว่ามีแนวทางในการพัฒนาครอบคลุมขั้นตอนการนิเทศภายใน 3 ด้าน คือการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ และการประเมินผลการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ขั้นที่มีคะแนนสูงสุดคือ การดำเนินงานการนิเทศ ลำดับรองลงมา คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ และการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

3.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ สรุปได้ดังนี้ คือ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ขั้นที่มีคะแนนสูงสุดคือ ข้อที่ 1.3 สถานศึกษาควรมีร่วมแรงร่วมใจวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับแผนงาน/โครงการนิเทศภายในของสถานศึกษา ลำดับรองลงมา คือ ข้อที่ 1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน และข้อที่ 1.3 สถานศึกษาควรนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ ข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ข้อที่ 1.1 สถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมคิดร่วมทำเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

3.2 การดำเนินงานการนิเทศ สรุปได้ดังนี้ การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นการดำเนินงานการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือข้อที่ 2.2

Mahasarakham University

ผู้บริหารควรให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นใน ลำดับรองลงมา คือข้อที่ 2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมแรงร่วมใจกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ข้อที่ 2.5 สถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในการ

3.3 การประเมินผลการนิเทศ สรุปได้ดังนี้ การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับความเหมาะสมระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ข้อที่ 3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน และข้อที่ 3.3 สถานศึกษาควรมีการเรียนรู้ร่วมแรงร่วมใจพัฒนาการสร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน ลำดับรองลงมา คือ ข้อที่ 3.2 สถานศึกษาควรมีการเรียนรู้ร่วมแรงร่วมใจพัฒนาการสร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ที่สร้างขึ้นมานั้นผ่านกระบวนการต่างๆอย่างเหมาะสม ทั้งการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศภายใน และการประเมินแนวทางจากผู้คุณวุฒิล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จึงสามารถให้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มนภา ล้ำจุมจัง (2559 : 112-113) ไดศึกษาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยปรากฏการศึกษาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบชี้แนะควรศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการประชุมชี้แจง แต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจการนิเทศภายในแบบชี้แนะควรเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ปฏิบัติการนิเทศเป็นทีม มีการสร้างบรรยากาศที่ดี สังเกตการรับรู้และทดสอบความเข้าใจ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในแบบชี้แนะผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะความรู้ และปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบความพร้อมและข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศ เลือกเครื่องมือให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจสาธิตพร้อมยกตัวอย่างประกอบขณะที่ชี้แนะ และ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในแบบชี้แนะควรชี้แจงขั้นตอนการประเมิน ให้คำปรึกษาหรือจัดให้มีพี่เลี้ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย นำผลมาปรับปรุงพัฒนางานติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมสรุปและรายงานผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนา สหุนิล (2559 : 131-132) ไดศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปไดโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

Mahasarakham University

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารและคณะครูควรวางแผนในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ครอบคลุม เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากขึ้น เพื่อเป็นการร่วมมือในการแก้ปัญหา พัฒนา องค์กร

1.3 ผู้บริหารควรนำแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาและปรับปรุงใช้ในการนิเทศให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ควรวิจัยการประยุกต์ใช้แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละกลุ่มงานเพื่อเพิ่มโอกาสให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศและได้มาตรฐาน

Mahasarakham University

บรรณานุกรม

Mahasarakham University

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2546.

กรองทอง จิรเดชากุล. คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ธารอักษร, 2550.

กรมสามัญศึกษา. การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2537.

_____. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา, 2554.

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด : แนวทางสู่การปฏิบัติ เอกสารชุดปฏิรูปการเรียนรู้ลำดับที่ 2 โครงการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.

ครรชิต พุทธโกษา. คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2554.

แจ่มนภา ล้ำจุมจัง. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559.

ชญากาญจน์ ศรีเนตร. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558.

ชวันธร รุ่งรัตน์ และธานี เกสทอง. แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา อำเภอไพศาลี สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2557.

ชนิดา ยินดีเขต. การพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. พระนครศรีอยุธยา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2550

ชัด บุญญา. หลักการและแนวคิดและแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธารอักษร, 2546.

ชารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2548.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : เคแอนดพีบุคส, 2547.

นิตยา ทองไทย. การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

บุญชม ศรีสะอาด. การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.

Mahasarakham University

บงการ กุสุริย์. การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในด้านการเรียนการสอนโรงเรียนบ้านดอนวิเวก อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

ประสาท สหัสทัศน์. การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในด้านวิชาการโรงเรียนกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม, 2548.

พัชรี ทองอ้ม. การพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนราษฎร์พัฒนา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

พัชรี ศานติอาวรณ์. สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่นาวาง อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.

ณัฐชนา สหุนิล. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559.

ดรุณี บุญอยู่. แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2557.

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.

ยุวดี มาเสถียร. สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพ้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.

ยุพิน ยืนยง. การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปกร, 2554.

รุจิรา สะเดา. การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนพระยืนวิทยาคาร อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

ภัคพล โสวิชัย. การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านเขว้าวิทยายน อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

Mahasarakham University

วันทนา ศิวาคม. การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

วัชรา เล่าเรียนดี. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ. นครปฐม : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปกร, 2550.

วัชรา เล่าเรียนดี. การนิเทศการสอน. นครปฐม : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

วรรณพร สุขอนันต์. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

วิจารณ์ พานิช. วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ตถาตาพลับลิเคชั่น, 2554.

วีระศักดิ์ กุลสท้าน. การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก อำเภอเชกา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ. รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2557.

วารี ภูแป้ง. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559.

ศรันย์ภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์. แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2558.

ศิริ จันทะพล. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2552.

สงัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา : หลักการทฤษฎี และปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2545.

สิวรี วิศุทธิ์สินธพ. รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2554.

สุวิมล ว่องวาณิช. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

สมนึก โกเสนตอ. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนบ้านแม่ลาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2551.

สมเดช พินิจสกุล. การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.

Mahasarakham University

ภาคผนวก

Mahasarakham University

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

Mahasarakham University

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นางสาวรุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์ ตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี คุณวุฒิ ศษ.ม. สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และการวิจัย

2. นายสุธินันท์ ภักดีวุฒิ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ คุณวุฒิ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. นายทวีศักดิ์ มาลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบดีพิทยาคม คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4. นายสุริยา มะโยธี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนฝางพิทยาคม คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

5. นายไพรบูลย์ ปัดสาแก้ว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 คุณวุฒิ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวิจัย

Mahasarakham University

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

Mahasarakham University

แบบประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

.....

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

( ) ครู ( ) ผู้บริหาร ( ) นักวิชาการ

2. การศึกษา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์มีวัตถุประสงค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ใช้ในการวิจัยโปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด
4 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับมาก
3 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับปานกลาง
2 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับน้อย
1 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับน้อยที่สุด

Mahasarakham University

องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	ความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
1. ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ					
1.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมิวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน					
1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการด้านการนิเทศภายใน					
1.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน					
1.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ					
1.5 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันการกำหนดกลยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
1.6 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจอภิปรายและการสืบค้นหาคำตอบในเรื่องต่างๆที่จะปฏิบัติร่วมกัน					
1.7 นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ					
1.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจเสนอแนวทางและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา					
1.9 การดำเนินงานด้านต่างๆ ของผู้บริหาร บ่งชี้ให้ผู้อื่นมีภาวะผู้นำร่วมได้ชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา					
1.10 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี โดยใช้อำนาจแบบทางการโรงเรียน ยึดหลักการ ด้านแนวคิดและหลักความรู้ทางวิชาชีพครูและสมรรถนะทางวิชาการเป็นสำคัญ มากกว่ายึดถือเรื่องตำแหน่งและกฎระเบียบทางราชการ					
2. การดำเนินงานการนิเทศ					
2.1 สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ					
2.2 ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นของคณะครูในการดำเนินการนิเทศภายใน					
2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					

Mahasarakham University

องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	ความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
2. การดำเนินงานการนิเทศ					
2.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดปฏิทินตารางการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา					
2.5 ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง					
2.6 สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ					
2.7 สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจการบริหารจัดการดำเนินการนิเทศภายในตามที่วางแผนไว้อย่างชัดเจน					
2.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรแสดงความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการของโรงเรียน					
2.9 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เพื่อความเหมาะสม					
2.10 ผู้ให้การนิเทศปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศภายใน					
2.11 ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี					
2.12 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรสนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน					
2.13 สถานศึกษาส่งเสริมให้ร่วมแรงร่วมใจกันปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2.14 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน					
3. การประเมินผลการนิเทศ					
3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน					
3.2 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันในการใช้สร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน					
3.3 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศภายใน					

Mahasarakham University

องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	ความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
3. การประเมินผลการนิเทศ					
3.4 สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบ					
3.5 สถานศึกษามีการนำผลจากการประเมินเก็บไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์					
3.6 สถานศึกษาเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป					

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ข้อมูล
ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาววรรณภา ธรรมขันธ์

Mahasarakham University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระฯ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

หมายเหตุ* แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด**

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอให้ท่านพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

นางสาววรรณภา ธรรมขันธ์
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

( ) ครู ( ) ผู้บริหาร

2. การศึกษา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่าง ตรงกับการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	**สภาพปัจจุบัน**					**สภาพที่พึงประสงค์**				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ										
1.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน										
1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน										
1.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน										
1.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ										

Mahasarakham University

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ										
1.5 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันการกำหนดกลยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน										
1.6 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจอภิปรายและการสืบค้นหาคำตอบในเรื่องต่างๆที่จะปฏิบัติร่วมกัน										
1.7 นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ										
1.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจเสนอแนวทางและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา										
1.9 การดำเนินงานด้านต่างๆ ของผู้บริหาร บ่งชี้ให้ผู้อื่นมีภาวะผู้นำร่วมได้ชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา										
1.10 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีโดยใช้อำนาจแบบทางการโรงเรียน ยึดหลักการด้านแนวคิดและหลักความรู้ทางวิชาชีพครูและสมรรถนะทางวิชาการเป็นสำคัญ มากกว่ายึดถือเรื่องตำแหน่งและกฎระเบียบทางราชการ										
2. การดำเนินงานการนิเทศ										
2.1 สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ										
2.2 ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นของคณะครูในการดำเนินการนิเทศภายใน										
2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน										
2.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกำหนดปฏิทินตารางการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา										
2.5 ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง										

Mahasarakham University

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. การดำเนินงานการนิเทศ										
2.6 ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศควรปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการนิเทศภายใน										
2.7 สถานศึกษามีการบริหารจัดการดำเนินการนิเทศภายในตามที่วางแผนไว้อย่างชัดเจน										
2.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรแสดงความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการของโรงเรียน										
2.9 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เพื่อความเหมาะสม										
2.10 ผู้ให้การนิเทศปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศภายใน										
2.11 ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี										
2.12 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรสนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน										
2.13 สถานศึกษาส่งเสริมให้ร่วมแรงร่วมใจกันปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง										
2.14 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน										
3. การประเมินผลการนิเทศ										
3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน										
3.2 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันในการใช้สร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน										

Mahasarakham University

การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. การประเมินผลการนิเทศ										
3.3 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศภายใน										
3.4 สถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบ										
3.5 สถานศึกษามีการนำผลจากการประเมินเก็บไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์										
3.6 สถานศึกษาเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป										

<u>ตอนที่ 3</u> ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการประเมินผลและรายงานผล

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาววรรณภา ธรรมขันธ์

Mahasarakham University

แบบประเมินความเหมาะสม
แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

.....

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

( ) ครู ( ) ผู้บริหาร ( ) นักวิชาการ

2. การศึกษา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์มีวัตถุประสงค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ใช้ในการวิจัยโปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด
4 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับมาก
3 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับปานกลาง
2 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับน้อย
1 หมายความว่า มีความเหมาะสม ระดับน้อยที่สุด

Mahasarakham University

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	ความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
1. ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ						
1.1 สถานศึกษามีการประชุมร่วมคิดร่วมทำ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา						
1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน						
1.3 สถานศึกษามีร่วมแรงร่วมใจวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับแผนงาน/โครงการนิเทศภายในของสถานศึกษา						
1.4 สถานศึกษานำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ						
2.ขั้นการดำเนินงานการนิเทศ						
2.1 สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ						
2.2 ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการดำเนินการนิเทศภายใน						
2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมแรงร่วมใจกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน						
2.4 ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนควรมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและหาแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง						
2.5 สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในการนิเทศภายใน						
2.6 ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศควรปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการนิเทศภายใน						
2.7 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน						

Mahasarakham University

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	ความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
2.ขั้นการดำเนินงานการนิเทศ						
2.8 ผู้ให้การนิเทศมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ปฏิบัติได้จริงกับผู้รับการนิเทศ						
2.9 สถานศึกษามีการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายเพื่อดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง						
3.การประเมินผลการนิเทศ						
3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน						
3.2 สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมแรงร่วมใจพัฒนาการสร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน						
3.3 สถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันแล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป						

Mahasarakham University

ภาคผนวก ค
ตารางแสดงค่าคุณภาพของเครื่องมือ

Mahasarakham University

ผลการประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC) ประเมินข้อคำถามของแบบสอบถาม

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1.1	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
1.2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
1.3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
1.4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
1.5	1	1	0	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
1.6	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
1.7	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
1.8	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
1.9	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
1.10	1	1	0	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
2.1	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.3	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
2.4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.5	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.6	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
2.7	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
2.8	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.9	1	1	0	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
2.10	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.11	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
2.12	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
2.13	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.14	1	1	0	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
3.1	1	1	0	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
3.2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3.3	1	1	1	1	0	4	0.80	สอดคล้อง
3.4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3.5	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
3.6	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

Mahasarakham University

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

Mahasarakham University

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2179

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่

เรียน นางสาวรุ่งทิวา จันทน์วัลนวงษ์

ด้วย นางสาววรรณภา ธรรมขันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.สุวัลน์ จุลสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0943109678

Mahasarakham University

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2179

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายทวีศักดิ์ มาลา

ด้วย นางสาววรรณภา ธรรมชินธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0943109678

Mahasarakham University

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2179

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายสุชินพัฒ ภักดีวุฒิ

ด้วย นางสาววรรณภา ธรรมชินธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ยารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0943109678

Mahasarakham University

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2179

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายสุริยา มะโยชี

ด้วย นางสาววรรณภา ธรรมชินธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.สุวัลน์ จุลสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0943109678

Mahasarakham University

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2179

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่

เรียน นายไพรบูรย์ ปัดสาแก้ว

ด้วย นางสาววรรณภา ธรรมขันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.สุวัลน์ จุลสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0943109678

Mahasarakham University

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

Mahasarakham University

แบบสัมภาษณ์นวัตกรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อการวิจัย
การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ข้อมูลในการสัมภาษณ์

หัวข้อเรื่อง.....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง .....

โรงเรียน.....สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อำเภอ.....จังหวัด หนองคาย

วันที่สัมภาษณ์ ..... สถานที่สัมภาษณ์.....

ประเด็นข้อคำถาม : แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ท่านมีกระบวนการในการปฏิบัติที่ดีในการนิเทศ มีแนวทางการพัฒนาทำให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพอย่างไร

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

.....

.....

.....

.....

.....

2. การดำเนินงานการนิเทศ

.....

.....

.....

.....

.....

3. การประเมินผลการนิเทศ

.....

.....

.....

.....

Mahasarakham University

ข้อสรุปและข้อเสนอแนะกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์

( )

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์

(นางสาววรรณภา ธรรมขันธ์)

Mahasarakham University

ภาคผนวก ฉ
คู่มือการนิเทศ

Mahasarakham University

คู่มือ
แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

จัดทำโดย
วรรณภา ธรรมขันธ์

เอกสารนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

คำนำ

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนทำให้แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นแนวทางที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้นำแนวทางไปใช้ในการนิเทศภายใน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วรรณภา ธรรมขันธ์
ผู้จัดทำ

Mahasarakham University

สารบัญ

หน้า

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ที่มาและความสำคัญของแนวทาง 1
วัตถุประสงค์ของแนวทาง 2
เป้าหมาย 3
แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4
การประเมินผลแนวทาง 8
เงื่อนไขความสำเร็จของแนวทาง 8

Mahasarakham University

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ที่มาและความสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ให้ความสำคัญต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 6 “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” มาตรา 30 “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวที่ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อเนื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนในการแนะนำช่วยเหลือการเพิ่มขวัญและกำลังใจส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาคุภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงงานด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมเพิ่มพูนประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ทั้งนี้ ปัญหาความต้องการของโรงเรียนแตกต่างกัน การนิเทศไม่ว่าจะเนินการนิเทศในรูปแบบใดมีกระบวนการเทคนิคอย่างหลากหลายซึ่งบุคลากรที่เกี่ยวข้องอาจเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม แต่ในแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่โรงเรียนเป็นลำดับแรก การจะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่โรงเรียนองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนแปลงโดยเปลี่ยนแปลงทั้งแนวความคิด และกระบวนการสอนโดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการสอนให้นักเรียนเป็นการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนรู้จักคิด รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ครูต้องตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของตนเอง สามารถคิดเอง ลงมือทำเอง และพัฒนาตนให้ดีอยู่เสมอ การพัฒนาวิชาชีพครูไปให้ถึงจุดนั้นตามแนวทางปฏิรูปการศึกษามุ่งไปที่การนิเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารโรงเรียน การนิเทศภายในเป็นภารกิจ และหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของการบริหารโรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องตระหนัก และให้ความสำคัญ โดยจะต้องประสานงานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานตลอดจนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (คณิต สารศรี. 2548 : 2-3) วิธีการที่ควรให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวปฏิบัติวิธีการที่ดีที่สุด คือ การให้ความสำคัญต่อการนิเทศภาในโรงเรียน

จากสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งด้วยเหตุผลคือศึกษานิเทศก์โดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามรถสนองความต้องการการนิเทศโรงเรียนอย่างทั่วถึงนอกจากนี้สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน

Mahasarakham University

จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ที่อยู่ภายนอกจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน และปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถเพียงพอและบางคนยังมีความชำนาญเฉพาะในสาขาวิชาอีก จึงสมควรจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและยังเป็นการสร้างความยอมรับซึ่งกันและกันอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับหลักการและวิธีการของการนิเทศสมัยใหม่ ซึ่งการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้นโดยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่ต้องมีคนชี้แนะการทำงานอยู่ตลอดเวลา (สงัด อุทรานันท์. 2530 : 116-117) และในศตวรรษที่ ๒๑ การศึกษาของเด็กไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงไป ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เหมาะสม โดยที่เด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะรับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคความรู้มากมายที่มีการเปลี่ยนแปลง ถ่ายโอน และเชื่อมโยงทั่วถึงกันอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงปลายนิ้ว ทำให้เกิดการพัฒนาทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โลกที่เปลี่ยนแปลงไปยังส่งผลต่อวิถีการเรียนรู้ของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้มาก ในอดีตหน้าที่ของครู มีบทบาทมากในด้านการเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ วิถีการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรแบบโรงเรียนที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) อย่างหลากหลายรูปแบบในบริบทต่างๆ

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหา และความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงได้มีแนวคิดในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษาและนำแนวทางการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันจะเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการทางวิชาการที่จะช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างการจัดการศึกษา สามารถที่จะดำเนินการจัดการนิเทศการศึกษาได้ตามเกณฑ์มาตรฐานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของแนวทาง

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

เป้าหมาย

เพื่อให้ผู้นิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศภายใน

Mahasarakham University

การดำเนินงานของแนวทางการนิเทศภายใน

แนวทางในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มี 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การดำเนินงานการนิเทศ
3. การประเมินผลการนิเทศ

Mahasarakham University

แนวทางในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

องค์ประกอบของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน	วิธีดำเนินการนิเทศภายใน	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หลักฐานความสำเร็จ
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	1.สถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมคิดร่วมทำเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมแรงร่วมใจกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการด้านการนิเทศภายใน 3. สถานศึกษามีร่วมแรงร่วมใจวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับแผนงาน/โครงการนิเทศภายในของสถานศึกษา 4. สถานศึกษานำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ	1.ผู้บริหารสถานศึกษา 2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.ผู้เข้าร่วมประชุมรับรู้และเข้าใจกระบวนการต่างๆ 2. ได้รับทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	1. รายงานการประชุม 2. หนังสือ/ตำรา 3.เอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง

Mahasarakham University

องค์ประกอบของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน	วิธีดำเนินการนิเทศภายใน	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หลักฐานความสำเร็จ
2.การดำเนินงานการนิเทศ	1.สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 2.ผู้บริหารให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการดำเนินการนิเทศภายใน 3.ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน 4.ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนควรมีการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสื่อและหาแนวทางการนิเทศภายในโดยการให้คำปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 5.สถานศึกษามีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีเพื่อการกำหนดให้คณะครูมีภาวะผู้นำร่วมกันในการนิเทศภายใน	1.ผู้บริหารสถานศึกษา 2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. รายงานการประชุม 2. คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา 3. ครูทุกคนได้รับการนิเทศ 4. ครูทุกคนนำผลการนิเทศไปพัฒนาตนเอง	1. รายงานการประชุม 2. สรุปผล/รายงานผลการนิเทศ 3. คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา 4. ปฏิทินการนิเทศ

Mahasarakham University

องค์ประกอบของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน	วิธีดำเนินการนิเทศภายใน	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หลักฐานความสำเร็จ
2.การดำเนินงานการนิเทศ **(ต่อ)**	6. ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการนิเทศภายใน 7. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ทำกิจกรรมการนิเทศตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน 8. ผู้ให้การนิเทศมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ปฏิบัติได้จริงกับผู้รับการนิเทศ 9. สถานศึกษามีการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายเพื่อดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	1.ผู้บริหารสถานศึกษา 2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. สรุปผลการดำเนินงาน 2. ข้อมูลในการแลกเปลี่ยนกัน 3. การนำเสนอผลการดำเนินงานเพื่อจะได้วางแผนในการดำเนินงานต่อไป	1. แบบบันทึก 2. แบบรายงาน 3. แบบสอบถามความพึงพอใจ

Mahasarakham University

องค์ประกอบของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน	วิธีดำเนินการนิเทศภายใน	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หลักฐานความสำเร็จ
การประเมินผลการนิเทศ	1.ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน 2. สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมแรงร่วมใจพัฒนาการสร้างและใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน 3. สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน แล้วนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในครั้งต่อไป			

Mahasarakham University

การประเมินผลแนวทาง

ตรวจสอบประเมินผลจากการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในเพื่อวางแผน กำหนดเป้าหมาย ระยะเวลา วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และตัวชี้วัดความสำเร็จในการนิเทศภายใน
2. มีการประเมินผลการนิเทศที่หลากหลาย
3. เมื่อปฏิบัติการนิเทศแล้วควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผลการนิเทศเป็นอย่างไร หากพบปัญหาต้องตรวจสอบแล้วปรับปรุงการนิเทศ และประเมินผลอีกครั้ง เมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจึงถือว่าการนิเทศนั้นประสบผลสำเร็จ

เงื่อนไขความสำเร็จของแนวทาง

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศภายในร่วมกัน กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ การนิเทศภายในต้องทำงานเป็นทีม ให้ทุกงาน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ผลงานที่เกิดขึ้นเป็นผลรวมของหน่วยงานที่ทุกคนทุกฝ่ายต้องรับผิดชอบร่วมกัน
3. บรรยากาศของการทำงานร่วมกันต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยกย่อง เคารพนับถือ เป็นกัลยาณมิตรในการทำงาน พร้อมทั้งร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ มีภาวะผู้นำร่วมกันตามโอกาสที่เหมาะสม

Mahasarakham University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

Mahasarakham University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาววรรณภา ธรรมขันธ์
วันเกิด	วันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย
สถานที่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 150 หมู่ที่ 13 ตำบลหนองหลวง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย 43120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 43120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนชุมพลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2552	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2561	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

สมบัติ ท้ายเรือคำ. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การนิเทศเพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : กรีนกรุ๊ป, 2552.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การนิเทศการศึกษา. กรงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.

โสภณ ทองจิตร. รูปแบบในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2554.

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารรัตน์. หลักการแนะแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งสาส์นการพิมพ์, 2548.

Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1973.

Hord, S.M. Professional Learning Communities : Communities of Continuous Inquiry and Improvement. Texas : Southwest Educational Development Lab, 1997.

Harold, P. Adams and Frank G. Dickey. Basic Principles of Supervision. New Delhi : Eurasia Publishing House, 1956.

Harris, Ben M. Supervision in Education. 3rd ed. Englewood Cliff New Jersey : Prentice - Hall. Inc, 1985.

Marquardt, M.J. Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success. U.S.A. : McGraw-Hill, 1996.

Mahasarakham University