



การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ
สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

วิทยานิพนธ์

ของ

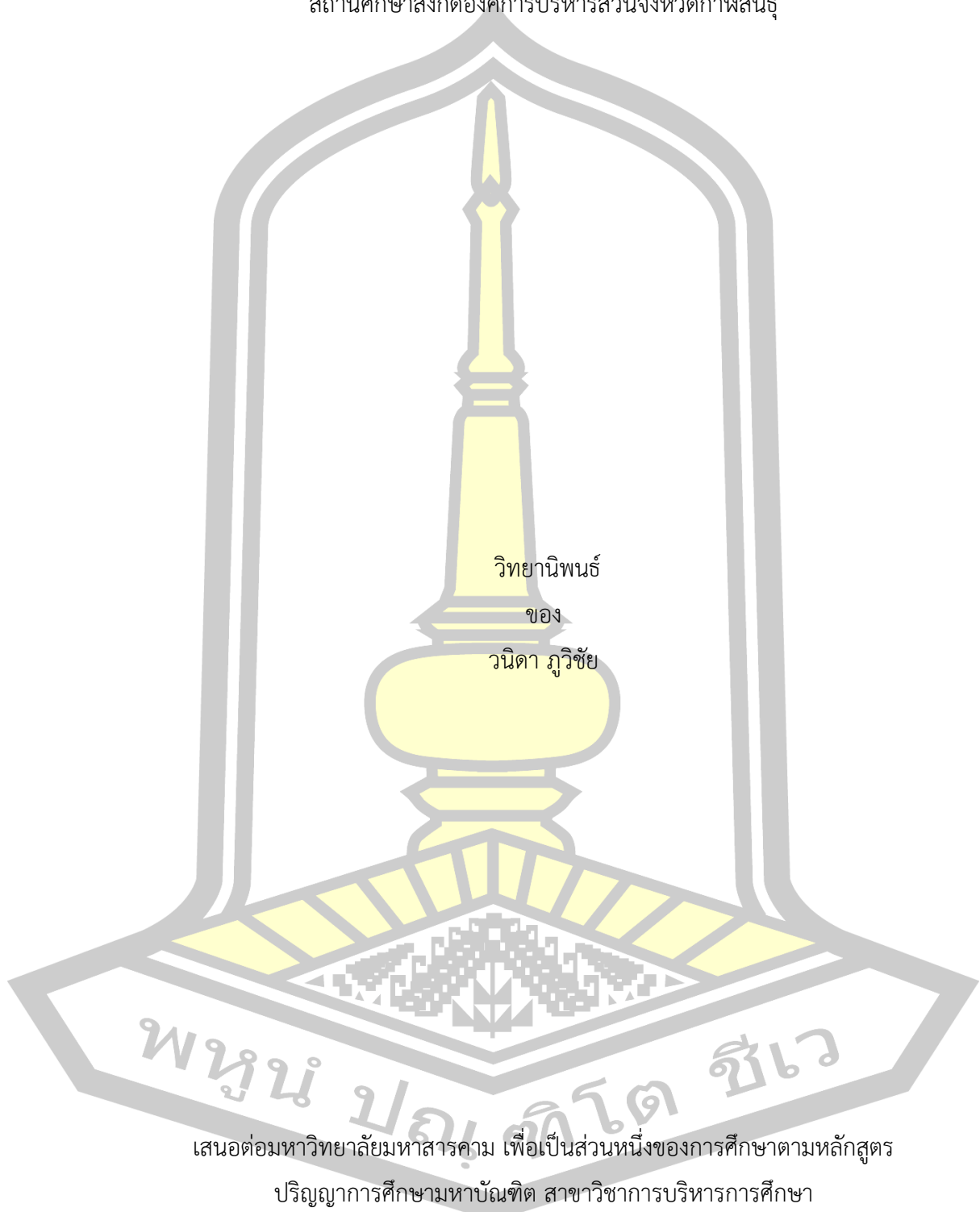
วนิดา ภูวิชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ
สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์



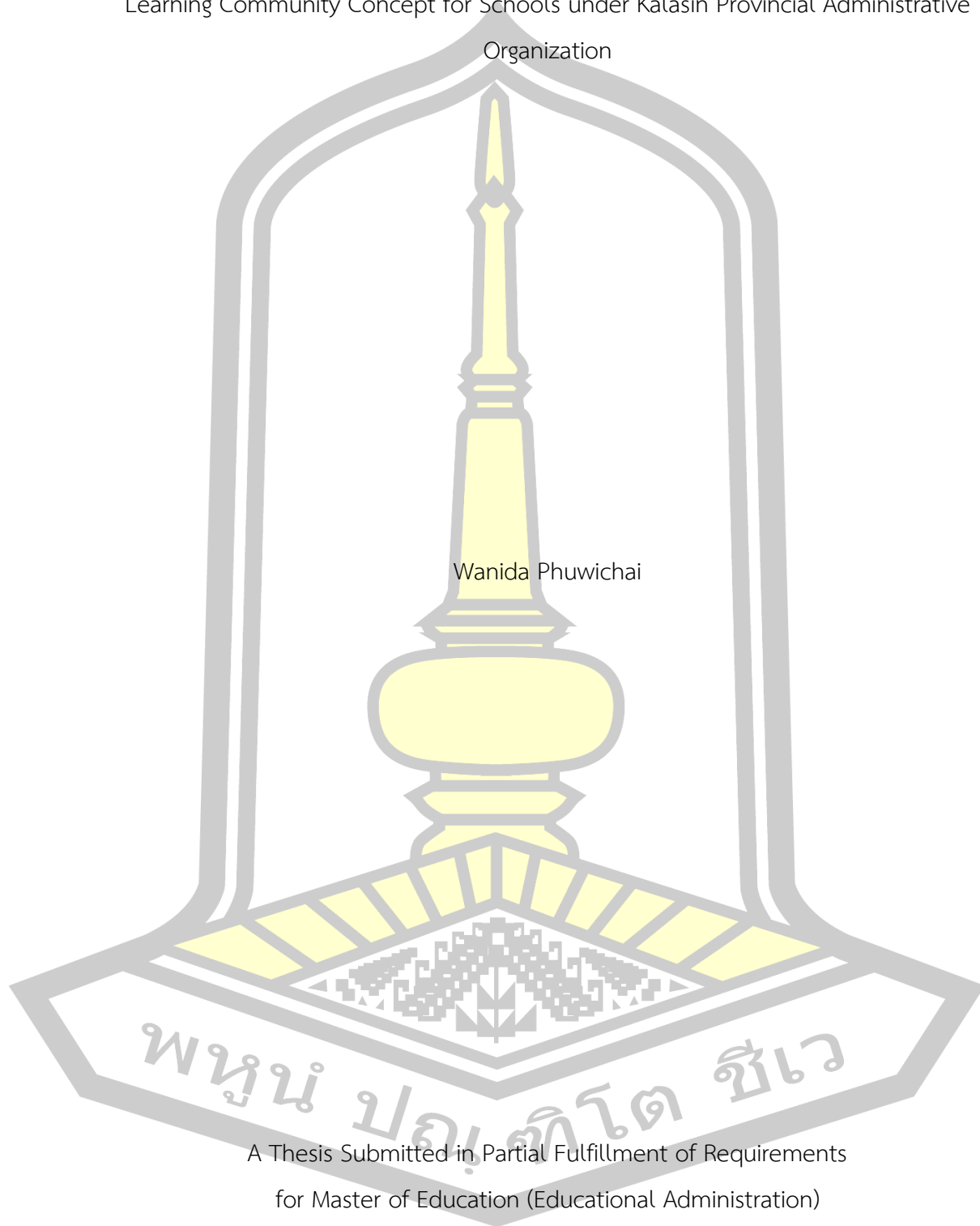
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development the School Internal Supervision Implement Guidelines by Professional
Learning Community Concept for Schools under Kalasin Provincial Administrative
Organization

Wanida Phuwichai



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

July 2019

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางวนิดา ภูวิชัย แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....กรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนวงค์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์		
ผู้วิจัย	วนิดา ภูวิชัย		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้แบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้แบบสอบถามในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 84 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบ และแบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินการนิเทศองค์ประกอบที่ 3 ประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน และองค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดย รว ม อยู่ ใน ระ ด บ มาก

3. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด 50 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การนิเทศภายใน, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การพัฒนาแนวทาง



TITLE	Development the School Internal Supervision Implement Guidelines by Professional Learning Community Concept for Schools under Kalasin Provincial Administrative Organization		
AUTHOR	Wanida Phuwichai		
ADVISORS	Assistant Professor Suwat Junsuwan , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2019

ABSTRACT

This study aimed at 1) studying the indicators and components of internal supervision by professional learning community concept 2) studying the current state and desirable state of internal supervision professional learning community concept for schools under Kalasin Provincial Administrative Organization and 3) developing internal supervision implement guidelines by professional learning community concept for schools under Kalasin Provincial Administrative Organization. The study divided into 3 phases, the first phase was synthesized the components of internal supervision by professional learning community concept used assess form to collected data from 5 luminaries, the second phases was a study of the current state and desirable state of internal supervision by professional learning community concept for schools under Kalasin Provincial Administrative Organization using questionnaire to collected data from 84 administrators and teachers, the third phases was developing internal supervision implement guidelines by professional learning community concept for schools under Kalasin Provincial Administrative Organization using interview form to collected from administrators and teacher in examples schools and used assess form to collected data from 5 luminaries. Descriptive statistics used in this study were mainly percentage, average and modified priority needs index. The result of this study were found:

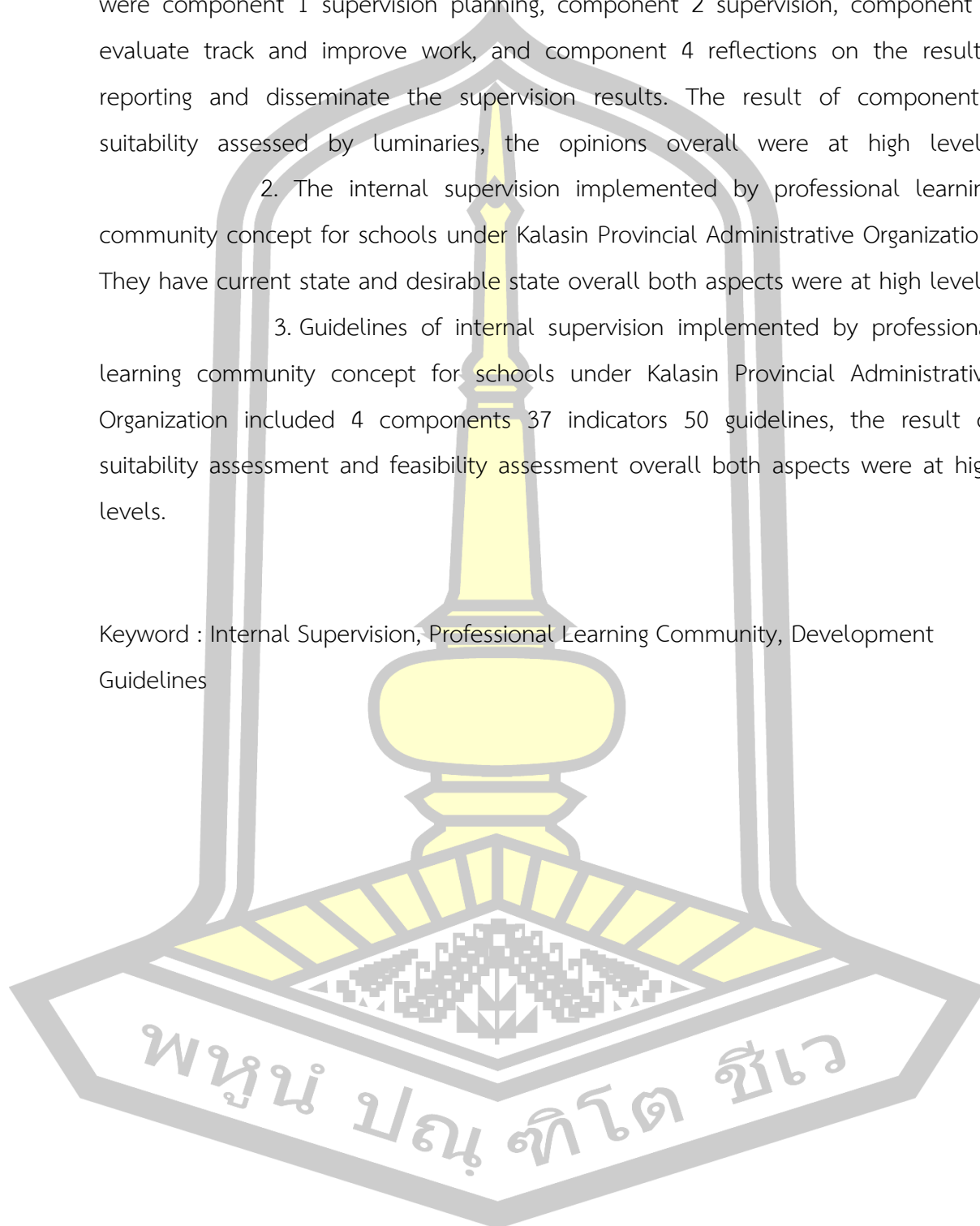
1. The result of components synthesized about the internal supervision

implemented by professional learning community concept included 4 components were component 1 supervision planning, component 2 supervision, component 3 evaluate track and improve work, and component 4 reflections on the results, reporting and disseminate the supervision results. The result of components' suitability assessed by luminaries, the opinions overall were at high levels.

2. The internal supervision implemented by professional learning community concept for schools under Kalasin Provincial Administrative Organization, They have current state and desirable state overall both aspects were at high levels.

3. Guidelines of internal supervision implemented by professional learning community concept for schools under Kalasin Provincial Administrative Organization included 4 components 37 indicators 50 guidelines, the result of suitability assessment and feasibility assessment overall both aspects were at high levels.

Keyword : Internal Supervision, Professional Learning Community, Development Guidelines



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์ภาควิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้กรุณาสั่งสอนอบรมให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนทำให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนจนถึงบัดนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและแนวทาง และคณะผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณ กำลังใจที่ดีจากบิดา มารดา ญาติ และครอบครัว คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์ของตนเอง ส่วนรวม และประเทศชาติต่อไป

วนิดา ภูวิชัย

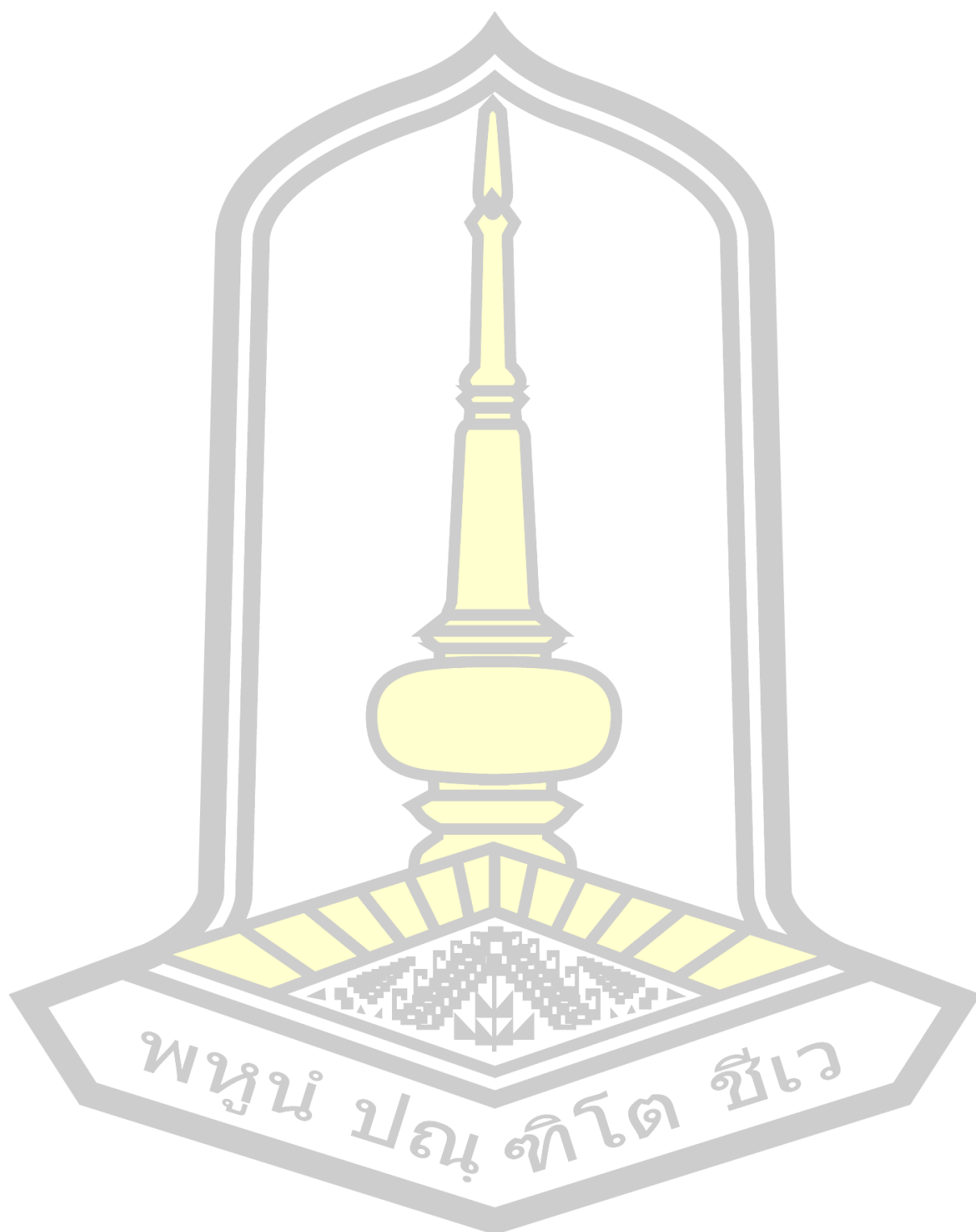


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพประกอบ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายใน.....	9
องค์ประกอบของการนิเทศภายใน.....	12
แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	22
องค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	26
บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์กับการนิเทศการศึกษา.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37

1. งานวิจัยในประเทศ	37
2. งานวิจัยต่างประเทศ	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.....	52
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.....	54
ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	113
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	113
สรุปผล	113
อภิปรายผล.....	121
ข้อเสนอแนะ.....	124
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	132
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	133
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ.....	162
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ.....	165

ประวัติผู้เขียน..... 167

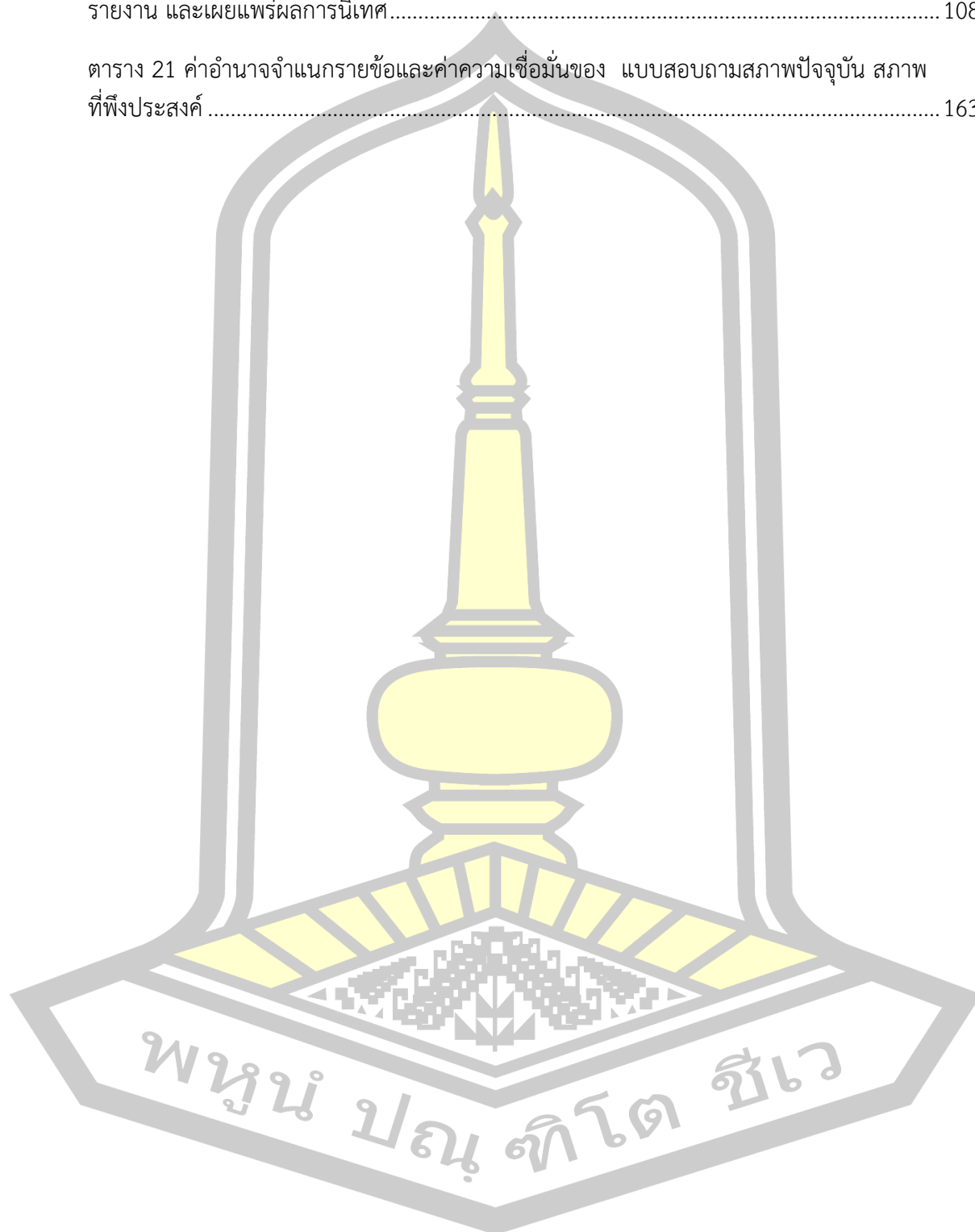


สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายใน.....	16
ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักวิชาการ นักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ.....	29
ตาราง 3 จำนวนโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์.....	36
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของ องค์ประกอบการทำงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	64
ตาราง 5 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม.....	66
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศจำแนกรายข้อ.....	67
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	69
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน จำแนกรายข้อ	71
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการสะท้อนผล รายงาน และ เผยแพร่ผลการนิเทศ จำแนกรายข้อ.....	72
ตาราง 11 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการ ดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์	74

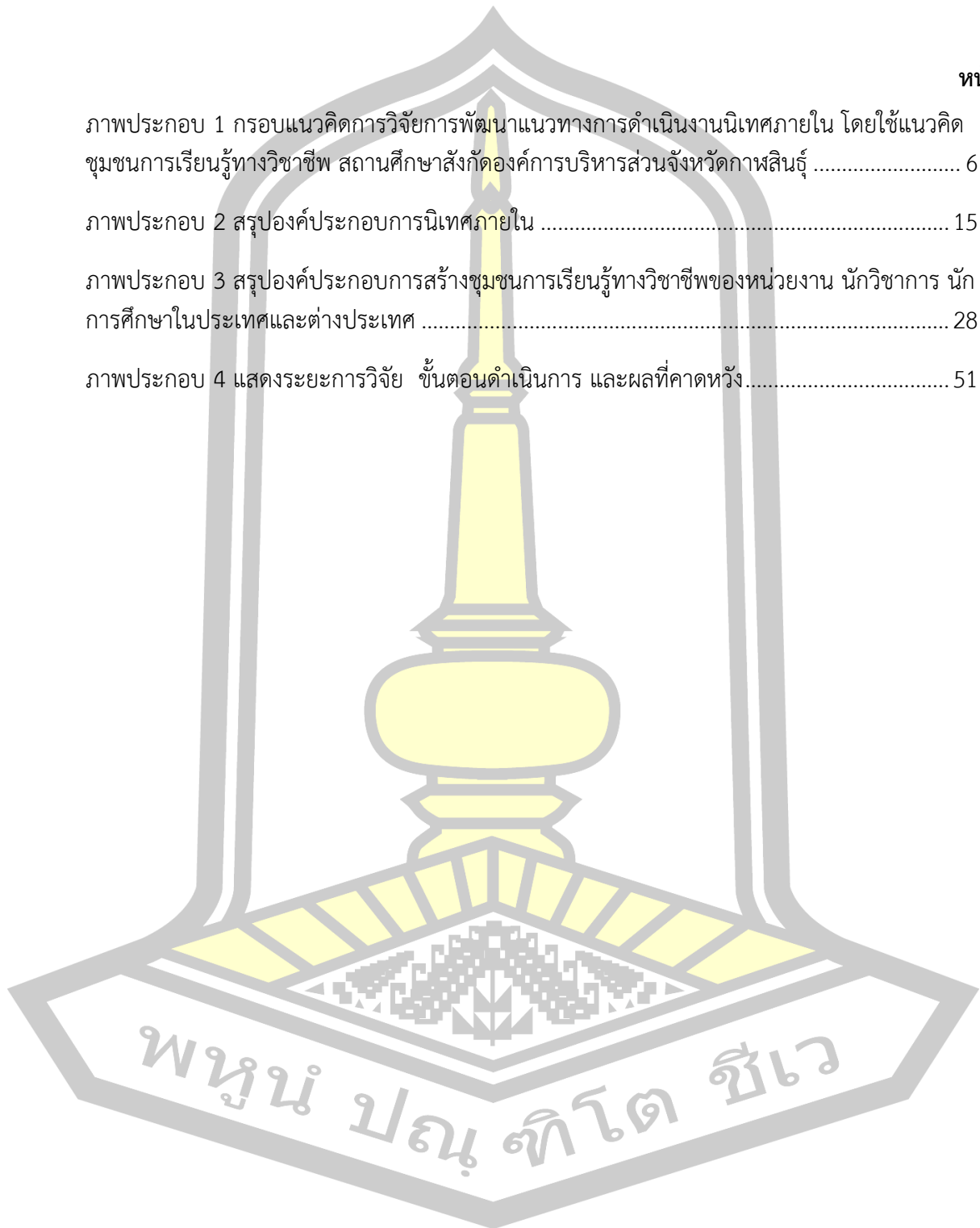
วิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ.....	108
ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพ ที่พึงประสงค์	163



สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์	6
ภาพประกอบ 2 สรุปล่องค์ประกอบการนิเทศภายใน	15
ภาพประกอบ 3 สรุปล่องค์ประกอบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของหน่วยงาน นักวิชาการ นัก การศึกษาในประเทศและต่างประเทศ	28
ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	51



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พัฒนาการอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีก่อให้เกิดยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงและการดำเนินในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็ว เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและคลื่นของ การแข่งขัน คนในสังคมควรปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ ดังเช่นการเรียนรู้จากตัวสังคมเองหรือที่เรียกอีกนัย หนึ่งว่าสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning society) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ความ ตื่นตัวต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ทำให้ประเทศไทยกำหนดนโยบายระดับชาติคือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ระบุให้สังคมแห่งการเรียนรู้เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ ในขณะเดียวกันยังได้กำหนดนโยบายการศึกษาระดับชาติมุ่งเน้นการพัฒนาสังคม แห่งการเรียนรู้ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2545 ที่กำหนดให้จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ ความเสมอภาคทาง การศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ถึงแม้ประเทศไทยมีนโยบายต่างๆ ผลการจัดการศึกษาของไทย ยังต้องได้รับการปรับปรุง ดังปรากฏในรายงานสรุปผลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า การจัดการศึกษาของไทยยังมีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา อำนาจการบริหารจัดการ การเงิน สอดคล้องกับรายการทดสอบระดับชาติในการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2557 พบว่านักเรียนส่วนมากมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 50 (สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ, 2558) ปัจจัย หนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาของไทยไม่ประสบผลสำเร็จ คือ การเน้นพัฒนาในเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ขาดการตระหนักถึงผลกระทบของยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ การขาดการส่งเสริมและสร้างกลไก พัฒนาการจัดการศึกษาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารและครูสอนขาดการบูรณาการ การทำงานร่วมกัน ขาดความตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

งานนี้เทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัด การศึกษา เนื่องจากการนิเทศเปรียบเสมือนกระจกเงาที่คอยส่องให้เห็นภาพการสอนของครูและเป็น กระบวนการที่เสริมสร้างการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนในการพัฒนา การศึกษา การสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ให้เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียนได้ ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และยังเป็นการสร้าง ความตระหนักให้กับครูถึงปัญหาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ และสร้าง ขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอนอีกด้วย นอกจากนี้ยังมุ่งให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดี ใต้ระบบการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อควบคุม มาตรฐานและพัฒนางานด้านการสอนให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2545)

การพัฒนาคุณภาพการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้จึงเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรแห่ง การเรียนรู้ (Learning Person) ซึ่งเป็นบุคคลมีคุณลักษณะพื้นฐาน อาทิ ความรู้ความสามารถ

ทางคณิตศาสตร์ ภาษา ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะระหว่างบุคคล คุณลักษณะในการประกอบอาชีพ เช่น การเรียนรู้วิธีเรียน มีความคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหา ภาวะผู้นำ ความสามารถบริหารจัดการตนเอง มีความสามารถและความรับผิดชอบในวิชาชีพ อย่างไรก็ตามการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติต้องมีกลไกหลายอย่าง ซึ่งกลไกสำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Communities) ซึ่งเป็นชุมชนของนักวิชาชีพที่มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรทางวิชาชีพ จะมีวิสัยทัศน์พันธกิจแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สมาชิกเหล่านี้จะได้รับการสนับสนุนจากชุมชน จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Ford, Branch & Moor, 2008; Hord, 1997)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่มีภารกิจส่วนหนึ่งด้านการจัดการศึกษา รับถ่ายโอนโรงเรียนจากกระทรวงศึกษาธิการในปี 2549 -2552 ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัด 12 โรงเรียน นักเรียนจำนวน 8,987 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 412 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 36 คน ศึกษาในเทศก์ 1 คน มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน อย่างต่อเนื่องตลอดมา จากรายงานสรุปผลการทดสอบระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียน ในปี พ.ศ. 2557 ผลการประเมินพบว่าความรู้ความสามารถของผู้เรียนยังต่ำกว่าผลการประเมินระดับประเทศ จากผลการประเมินพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่ำกว่าระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะที่มีระดับคะแนนผ่านเกณฑ์ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์, 2557)

จากข้อมูลผลการประเมินคุณภาพนักเรียนในภาพรวม องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2557 องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์วิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาการจัดการศึกษาพบว่า มีข้อจำกัดหลายประการ อาทิ รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่ให้บทบาทกับศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา ในขณะที่ครูเป็นเพียงผู้รับการนิเทศ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น นอกจากนี้สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกันจึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกสถานศึกษาจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน ผวนกับศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดไม่สามารถสนองตอบความต้องการทางการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง ในขณะที่สภาพจริงแล้วบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีความรู้และความเชี่ยวชาญจำนวนมาก ดังจะเห็นได้จากผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 5, 56 และ 39 จึงควรใช้ศักยภาพของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่แล้วสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities) ด้านงานนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน ส่งเสริมกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคล (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007) ซึ่งจากการศึกษาของนักวิจัยทั้งในประเทศไทย

และต่างประเทศ พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถพัฒนาการจัดการศึกษา แก้ไขและส่งเสริมการเรียนรู้ (สายสุนีย์ เทพสุขเยี่ยม, 2553; เพ็ญจันทร์ มินะจรัส, 2551; ศิวากร นันท, 2550; Fernando & Herlihy, 2010) แต่อย่างไรก็ตามยังไม่มีงานวิจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านงานนิเทศภายใน

จากแนวความคิดนี้ผู้วิจัยเห็นว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาด้านงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงมีความสนใจในการศึกษา เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีคำถามดังนี้

1. การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นอย่างไร
3. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ได้องค์ประกอบของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
2. ได้แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
3. สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถนำแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ไปพัฒนาการนิเทศภายในที่มีคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา วิเคราะห์ ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (หน่วยศึกษานิเทศก์, ม.ป.ป.; ประจักษ์ โพธิ์จิตร, 2549; ชินดา ยินดีเขต, 2550; Goldhammer, 1993; Cogan, 1973; Harris, 1985) ดังนี้

1.1.1 วางแผนการนิเทศ

1.1.2 ดำเนินการนิเทศ

1.1.3 ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน

1.1.4 สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

1.2 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (Hord, 1997; ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) ดังนี้

1.2.1 การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.2.2 การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2.3 การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล

1.2.4 การเปิดใจและร่วมมือ

1.2.5 การสร้างเครือข่าย

2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ มีขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยศึกษาจากประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 12 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 24 คน ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 12 คน ครูปฏิบัติงานวิชาการ จำนวน 36 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 คน รวม 96 คน ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดรวม 12 โรงเรียน

ระยะที่ 3 พัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 3 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากการศึกษาดูงานวิธีการปฏิบัติที่ดี ด้านการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนต้นแบบ 2 แห่ง
2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารสิ่งพิมพ์ ข้อมูลงานวิจัย และข้อมูลวิชาการออนไลน์ เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (หน่วยศึกษานิเทศก์, ม.ป.ป.; ประจักษ์ โพธิ์จิตร, 2549; ชินดา ยินดีเขต, 2550; Goldhammer, 1993; Cogan, 1973; Harris, 1985) ดังนี้

- 1.1 วางแผนการนิเทศ
- 1.2 ดำเนินการนิเทศ
- 1.3 ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง
- 1.4 สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

2. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (Hord, 1997; ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) ดังนี้

- 2.1 การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - 2.2 การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
 - 2.3 การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล
 - 2.4 การเปิดใจและร่วมมือ
 - 2.5 การสร้างเครือข่าย
- สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

องค์ประกอบการนิเทศภายใน

1. วางแผนการนิเทศ
2. ดำเนินการนิเทศ
3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน
4. สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
3. การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล
4. การเปิดใจและร่วมมือ
5. การสร้างเครือข่าย

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

บริบทเฉพาะของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้
แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการชี้แนะ การแนะนำ และการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เข้ามาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน

2. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการความร่วมมือระหว่างบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้บรรลุตามปรัชญาและเป้าหมายอันพึงประสงค์ เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การนิเทศภายใน หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ในสถานศึกษา โดยการชี้แนะ การแนะนำ และการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุง การเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ได้มาซึ่งคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายของ การศึกษาโดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การเตรียมการนิเทศ โดยกำหนดรายละเอียด ของการนิเทศเป็นแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล การสรุปและสะท้อนผลการนิเทศ

3.2 การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศตามแผนและปฏิทินการนิเทศ ภายในที่ได้กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตาม ความมุ่งหมายของการนิเทศ

3.3 การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน หมายถึง การวัดผลการ ปฏิบัติงาน โดยมีการประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งก่อนการ นิเทศ และหลังการนิเทศ มีการสรุปผลการประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนด ระยะเวลาในการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

3.4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ หมายถึง การนำผลการนิเทศ มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานสรุป และเผยแพร่ผลการนิเทศอย่าง สร้างสรรค์และเหมาะสม

4. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วม เรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์ แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้ โดย ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลง คุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ขั้นตอนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

4.1 การกำหนดเป้าหมายและทิศทางร่วมกันเพื่อให้ทุกคนในชุมชนมีเป้าหมาย มุมมอง แนวคิด ในเรื่องเดียวกัน โดยมีการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมใน 4 ประเด็น คือ 1) การเห็น ภาพและทิศทางร่วม 2) เป้าหมายร่วม 3) คุณค่าร่วม และ 4) ภารกิจร่วม

4.2 การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดการ พัฒนานักเรียน มุ่งให้เกิดผลดีต่อนักเรียนโดยดำเนินการสอดคล้องตามที่หลักสูตรกำหนด โดยกระบวนการ PLC ควรมีความยืดหยุ่น และรองรับการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ นิตยา หล้าทูน ธีรกุล (ม.ป.ป.) มากำหนดขั้นตอนของ PLC ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้ 1) สร้าง

ทีมครู 2) จัดการเรียนรู้บูรณาการ 3) สะท้อนคิดเพื่อการพัฒนา 4) ประเมินเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครู และ 5) สร้างเครือข่ายการพัฒนา

4.3 การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล หมายถึง การนำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านวิชาการของตนเองของครู มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้ให้แก่ผู้อื่น และเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น นอกจากจะเป็นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์แล้ว ยังเป็นการฝึกให้ครูเป็นที่รู้จักเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อีกทางหนึ่ง

4.4 การเปิดใจและร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคน ได้อย่างถาวร

4.5 การสร้างเครือข่าย หมายถึง การขยายชุมชนทางวิชาชีพ ซึ่งมีวิธีการดำเนินงานร่วมกัน ให้ขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชน ในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน

5. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาสถานศึกษาในสังกัด ประกอบด้วย 12 โรงเรียนในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ โรงเรียนเมืองสมเด็จ โรงเรียนบัวขาว โรงเรียนเนินยางประชาสามัคคี โรงเรียนหนองห้างพิทยา โรงเรียนนาเชือกวิทยาคม โรงเรียนขมิ้นพิทยาสรรพ์ โรงเรียนจุมจังพลังราษฎร์ โรงเรียนดงมูลวิทยาคม โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม โรงเรียนลำปาววิทยาคม โรงเรียนคลองขามวิทยาคม และโรงเรียนทรายมูลพิทยาคม

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

7. ครูปฏิบัติงานวิชาการ หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

8. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ในปัจจุบัน

9. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพความต้องการการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายใน
2. องค์ประกอบของการนิเทศภายใน
3. แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. องค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์กับการนิเทศการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายใน

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาไว้หลายท่านดังนี้ พรทิพย์ เดียวพานิชย์กิจ (2549) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจ สามารถพัฒนาตนเองและสามารถปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา กิตติมา ปรีดีดล (2551) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายที่วางไว้

ซารี มณีนศรี (2542) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและเป็นการร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

นริศรา อุกรณ์ศิริกร (2552) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความร่วมมือและประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุกานดา ตปนิยางกูร (2549) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทางวิชาการที่จะให้การศึกษาบรรลุตามปรัชญาและเป้าหมายอันพึงประสงค์ เพราะงานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่จะช่วยปรับปรุง แก้ไข ริเริ่ม โดยใช้เทคนิคและบริบททางสังคมเป็นแรงจูงใจ

และกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการนิเทศและมนุษยสัมพันธ์เข้าช่วย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเจริญงอกงาม ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการความร่วมมือระหว่างบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้บรรลุตามปรัชญาและเป้าหมายอันพึงประสงค์ เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน มีความหมายกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามความรู้ประสบการณ์ และทักษะของแต่ละของแต่ละบุคคลซึ่งมีผู้อธิบายความหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

Spears (1967) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นกระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครู และมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูให้ช่วยเหลือตนเองได้

Harris (1985) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคลากรหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินงานการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การจัดการให้เกิดความร่วมมือหรือประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ชาญชัย อาจินสมจาร (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายใน คือ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของเรา (ครูและนักเรียน) และสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

จากแนวคิดที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการนิเทศภายในไว้นั้น สรุปความหมายการนิเทศภายในได้ดังนี้ การนิเทศภายใน หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการชี้แนะ การแนะนำ และการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ได้มาซึ่งคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายของการศึกษา

3. วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน

วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน เป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ในโรงเรียนมีผู้ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในไว้หลายลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

Adam และ Frank (1966) ได้นำเสนอความมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า เพื่อช่วยให้ครูรู้จักคิดค้นวิธีทำงานด้วยตนเอง สามารถที่จะนำตนเองและตัดสินใจปัญหาของตนเองได้ เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจในอาชีพ เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ และสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงปรัชญาและความต้องการของการศึกษา

Brigg และ Joseph (1982) ได้นำเสนอความมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ 4 ประการ คือ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางอาชีพ เพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น และเพื่อส่งเสริมแนะนำครู และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้นำเสนอเป้าหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ และด้านการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์

ชาญชัย อาจินสมจาร (2546) ได้นำเสนอเป้าหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในเป็นการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนช่วยให้ครูได้ทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้นำเสนอวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายใน มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาคุณภาพนักเรียน สร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน คือ เป็นการนิเทศเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู พัฒนางานโดยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานของตนเอง ประเมินตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาให้ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นอยู่เสมอด้วยตนเอง

4. หลักการนิเทศภายใน

นักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

Burton และ Bruckner (1965) ได้ให้หลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้ คือ การนิเทศควรฝึกความถูกต้องตามหลักวิชาการ คือ ความเป็นไปตามค่านิยมความเป็นจริง ตามหลักเกณฑ์ควรมีวิวัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือ และกลวิธีโดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน การนิเทศควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ คือเป็นไปอย่างมีลำดับเป็นระเบียบในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้ การนิเทศควรเป็นประชาธิปไตยคือ เคารพในตัวบุคคลคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเปิดโอกาสมีส่วนร่วม (ใช้อำนาจให้น้อยที่สุด) และการนิเทศควรเป็นการสร้างสรรค์ คือ การแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออกและพัฒนาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด

Marks และ King (1978) ได้นำเสนอหลักการการนิเทศภายใน คือ เป็นโครงการทางการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันทุกฝ่าย ครูต้องการบริการด้านการนิเทศ ครูใหญ่ควรเป็น

ผู้รับผิดชอบในการบริการด้านนี้ การนิเทศควรปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศช่วยชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศช่วยสร้างสรรค์เจตคติ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน การนิเทศช่วยให้จุดมุ่งหมายเด่นชัดขึ้น การนิเทศช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน การนิเทศจึงขึ้นอยู่กับครูและผู้บริหารทั้งในและนอกโรงเรียน การนิเทศควรมีงบประมาณประจำปี สนับสนุน โครงการนิเทศภายในควรได้รับความร่วมมือจากหลายๆฝ่าย โครงการนิเทศภายในควรได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การนิเทศควรเผยแพร่ผลการวิจัยทางการศึกษาใหม่ สนับสนุนให้มีการปฏิบัติและควรมีการประเมินผลโครงการนิเทศโดยผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกโครงการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีเป้าหมายหลัก อยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน การนิเทศภายในจึงต้องผ่านครูบุคลากรอื่นทางการศึกษาเพื่อจะไปสู่นักเรียน หลักการนิเทศภายในจึงมุ่งที่ครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นหลักการนิเทศภายในก็คือ พฤติกรรมของครูมีผลต่อพฤติกรรมนักเรียน หากครูได้แสดงถึงความรู้ความสามารถและมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมแล้ว คุณภาพของนักเรียนก็จะดีควบคู่ไปด้วย

จากทัศนะต่าง ๆ ของนักการศึกษา ดังกล่าวพอสรุปหลักการของการนิเทศภายในได้ดังนี้

1. การนิเทศภายใน ควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา การนิเทศภายในควรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และนโยบายที่วางไว้ควรเป็นไปตามความจริง และกฎเกณฑ์ที่แน่นอน
2. การนิเทศภายในควรเป็นวิทยาศาสตร์ การนิเทศภายในควรเป็นไปอย่างมีระบบ มีการปรับปรุง และประเมินผลการนิเทศควรมาจากการรวบรวมข้อมูล และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้
3. การนิเทศภายในควรเป็นประชาธิปไตย การนิเทศภายในจะต้องเคารพในความแตกต่างของบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
4. การนิเทศภายใน ควรเป็นการสร้างสรรค์แล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่

องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

สิ่งสำคัญยิ่งในการนิเทศการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็คือ การพัฒนา แนวทางการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่เปิดใจกว้างสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับใน ความสำคัญของบุคคลและสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ การพัฒนาแนวทางการนิเทศ การศึกษาเป็นการกระทำที่มีแบบแผน มีลำดับขั้นตอน มีระบบ มีขั้นตอน ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงการพัฒนา แนวทางการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

Goldhammer และคณะ (1980) การพัฒนาแนวทางการนิเทศศึกษามีดังนี้

1. การประชุมสัมมนาก่อนการสังเกต (Pre-observation conference)
2. การสังเกต (Observation)

3. การวิเคราะห์และกลยุทธ์ (Analysis and strategy)
4. การประชุมสัมมนาการนิเทศ (Supervision conference)
5. การวิเคราะห์ภายหลังการประชุมสัมมนา (Post-conference analysis)

Cogan (1973) ได้แบ่งการนิเทศแบบคลินิกโดยมีวงจรทั้งหมด 8 ขั้นตอน

- ขั้นที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ
- ขั้นที่ 2 วางแผนร่วมกับครู
- ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการสังเกต
- ขั้นที่ 4 สังเกตการสอน
- ขั้นที่ 5 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน
- ขั้นที่ 6 กำหนดวิธีการปรึกษาหารือ
- ขั้นที่ 7 ประชุมปรึกษาหารือ
- ขั้นที่ 8 ปรับปรุงแผน

การนิเทศแบบคลินิก ศึกษาพฤติกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน และครูในห้องเรียนเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนนั้นเพียงพอหรือไม่ เพราะในกระบวนการเรียนการสอนยังมีสถานการณ์อื่น ซึ่งเห็นเด่นชัดค่อนข้างยาก และผลจากการสอนไม่เพียงแต่การออกมาเป็นผลการเรียนเท่านั้น แต่ยังมีผลอื่นที่เกิดจากการสอน เช่น เจตคติที่มีต่อการเรียนรู้ ความคิดอย่างมีเหตุผล เป็นต้น

Harris (1985) ได้นำเสนอแนวทางการนิเทศการศึกษา ซึ่งนำมาจากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของ Allen และ Loomis กระบวนการนิเทศการศึกษาดังกล่าวมีชื่อเรียกโดยย่อว่า POLCA มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอะไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงานพัฒนาวิธีดำเนินการ กำหนดการและคาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและวางแผนโครงการ
2. การจัดโครงสร้างของการดำเนินงานโดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ วางโครงการของหน่วยงานและพัฒนานโยบายต่าง ๆ
3. บทบาทในฐานะผู้นำโดยดำเนินการการวินิจฉัยสั่งการการคัดเลือกตัวบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรทำงานลงมือปฏิบัติงานการสาธิตในการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือการติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน แสดงและอธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงานโดยการพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือน และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน
5. การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานวัดผล การปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา
3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา
4. การลงมือปฏิบัติ
5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุง
6. การเผยแพร่ขยายผล

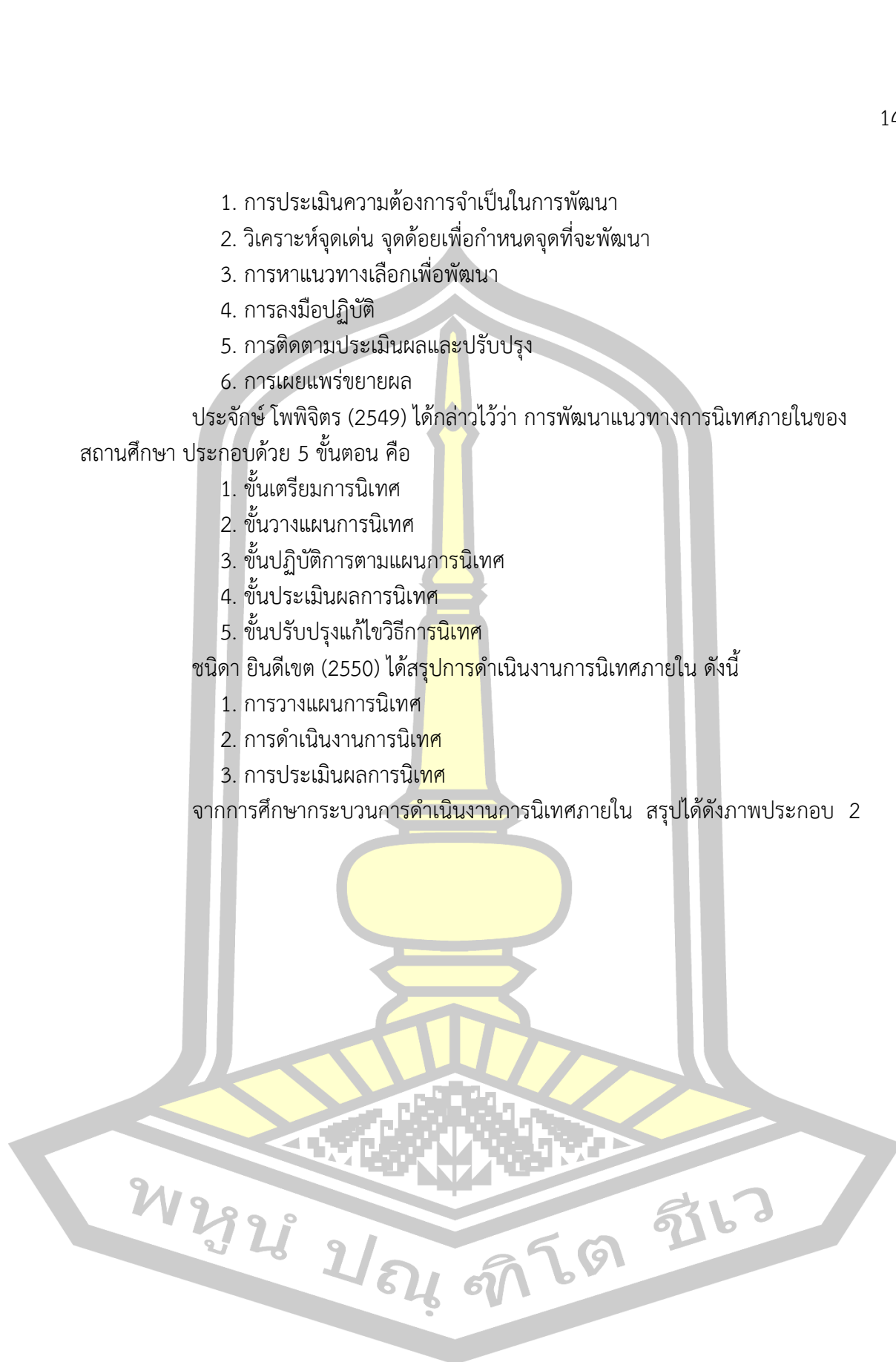
ประจักษ์ โภพิจิตร (2549) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเตรียมการนิเทศ
2. ขั้นวางแผนการนิเทศ
3. ขั้นปฏิบัติการตามแผนการนิเทศ
4. ขั้นประเมินผลการนิเทศ
5. ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ

ชนิดา ยินดีเขต (2550) ได้สรุปการดำเนินงานการนิเทศภายใน ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ
2. การดำเนินงานการนิเทศ
3. การประเมินผลการนิเทศ

จากการศึกษากระบวนการดำเนินงานการนิเทศภายใน สรุปได้ดังภาพประกอบ 2



สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 1. การประเมินความ ต้องการจำเป็นในการ พัฒนา 2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา 3. การหาแนวทางเลือก เพื่อพัฒนา 4. การลงมือปฏิบัติ 5. การติดตามประเมินผล และปรับปรุง 6. การเผยแพร่ขยายผล	Goldhammer และคณะ 1. การประชุมสัมมนาก่อน การสังเกต (Pre- observation Conference) 2. การสังเกต (Observation) 3. การวิเคราะห์และกลยุทธ์ (Analysis and Strategy) 4. การประชุมสัมมนาการ นิเทศ (Supervision Conference) 5. การวิเคราะห์ภายหลัง การประชุมสัมมนา (Post- conference Analysis)	Cogan 1. การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างครูและผู้นิเทศ 2. วางแผนร่วมกับครู 3. กำหนดวิธีการสังเกต 4. สังเกตการสอน 5. วิเคราะห์กระบวนการ เรียนการสอน 6. กำหนดวิธีการ ปรึกษาหารือ 7. ประชุมปรึกษาหารือ 8. ปรับปรุงแผน
Harris 1. การวางแผนในการ ปฏิบัติงาน 2. การจัดโครงสร้างของ การดำเนินงาน 3. ดำเนินการในฐานะผู้นำ 4. การควบคุมการ ปฏิบัติงาน 5. ตรวจสอบ	ประจักษ์ โพธิ์จิตร 1. ขั้นเตรียมการนิเทศ 2. ขั้นวางแผนการนิเทศ 3. ขั้นปฏิบัติการตาม แผนการนิเทศ 4. ขั้นประเมินผลการนิเทศ 5. ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการ นิเทศ	ชนิดา ยินดีเขต 1. การวางแผนการนิเทศ 2. การดำเนินงานการนิเทศ 3. การประเมินผลการนิเทศ

ภาพประกอบ 2 สรุปลงค์ประกอบการนิเทศภายใน

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

องค์ประกอบ ของการนิเทศ ภายใน	หน่วยงาน/นักวิชาการ/นักศึกษา						ความถี่
	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน	ประจักษ์ โพพิจิตร	ชนิดา ยินดี เขต	Goldham mer และ คณะ	Cogan	Harris	
	2550	2549	2550	1980	1973	1985	
1. ประเมิน ความต้องการ จำเป็นในการ พัฒนา/เตรียม การ	/	/					2
2. ประชุม สัมมนาก่อน สังเกต				/			1
3. สร้าง ความสัมพันธ์					/		1
4. ขั้ววางแผน การนิเทศ	/	/	/		/	/	5
5. จัดโครงสร้าง ของการ ดำเนินงาน						/	1
6. กำหนด วิธีการสังเกต					/		1
7. ขั้วดำเนิน การนิเทศ	/	/	/	/	/	/	6
8. การวิเคราะห์ และกลยุทธ์				/	/		2
9. กำหนดวิธี ปรึกษาหารือ					/		1
10. ขั้วประเมิน ติดตามและ ปรับปรุง/ ตรวจสอบ	/	/	/	/	/	/	6

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของการนิเทศ ภายใน	หน่วยงาน/นักวิชาการ/นักศึกษา						ความถี่
	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน	ประจักษ์ โพพิจิตร	ชนิดา ยินดี เขต	Goldham mer และ คณะ	Cogan	Harris	
	2550	2549	2550	1980	1973	1985	
11. ชั้น ควบคุม การนิเทศ						/	1
12. ชั้น ปรับปรุงแก้ไข วิธีการนิเทศ	/				/		2
13. ชั้น สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ ผลการนิเทศ	/	/		/			3

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายใน พบว่า มีองค์ประกอบการนิเทศภายในที่เหมือนกันและคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายในสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) วางแผนการนิเทศ 2) ดำเนินการนิเทศ 3) ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน 4) สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับองค์ประกอบของการนิเทศภายใน สามารถสรุปความหมายของแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. วางแผนการนิเทศ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำเสนอความหมายของการวางแผนการนิเทศดังนี้

Harris (1985) ได้ให้ความหมายของการวางแผนการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงานพัฒนาวิธีดำเนินการ กำหนดการและคาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและวางแผนโครงการ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536) ได้ให้ความหมายของการวางแผนการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การวางแผนการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องที่จะนิเทศ ศึกษาสภาพของการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ปัญหาและความต้องการ (Need Assessment) ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ปฏิบัติ โดยอาศัยการ

สังเกต การรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ การรายงานและการวิจัยที่ปรากฏผลไว้หรือเป็นการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำผลเหล่านี้มากำหนดทางเลือกวางแผนต่อไป

ซารี มณีศรี (2542) ได้ให้ความหมายของการวางแผนการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้ให้ความหมายและสรุปหลักการเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผน คือ การพิจารณาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป็นเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งรวมถึงการกำหนดทางเลือก แนวปฏิบัติรายละเอียด ขั้นตอนการทำงานอย่างมีระบบที่สะดวกแก่การปฏิบัติและเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ขั้นตอนการวางแผนและการกำหนดทางเลือกการนิเทศการศึกษา มี 4 ประการดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการวางแผน การปฏิบัติดังนี้
 - 1.1 ทำความเข้าใจขอบข่ายอำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศการศึกษา
 - 1.2 การนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการมาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญว่ามีปัญหาใดที่ต้องการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง
 - 1.3 ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติหน่วยงานต้นสังกัด
2. ขั้นตอนปฏิบัติการวางแผน เป็นขั้นที่นำประเด็นปัญหาและความต้องการที่สำคัญจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมาพิจารณาแล้วสรุปเป็นงานที่ปฏิบัติในงบประมาณนั้น โดยกำหนดเป็นโครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทางเลือกรายละเอียดอื่นในการดำเนินงาน
3. ขั้นประสานแผน เป็นขั้นที่นำรายละเอียดของโครงการมาพิจารณาบทบาทร่วมกันเพื่อให้เกิดการประสานกันในเรื่องต่างๆ ดังนี้
 - 3.1 วัตถุประสงค์และเป้าหมายว่าตอบสนองกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของส่วนรวมและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างแท้จริงหรือไม่
 - 3.2 ประสานในเรื่องงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ เมื่อรวมทุกโครงการแล้วมีพอเพียงหรือไม่
 - 3.3 ประสานคนและงานว่ามีโครงการหรือกิจกรรมใดสามารถปฏิบัติร่วมกันได้
 - 3.4 ประสานเวลาเป็นการจัดเวลาล่วงหน้าให้เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อนกัน
4. ขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติ เป็นขั้นเตรียมวางแผนที่วางไว้ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น ซึ่งอาจทำได้ดังนี้
 - 4.1 จัดทำแผนเป็นเล่ม
 - 4.2 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานหรือกำหนดการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การเตรียมการนิเทศ โดยกำหนดรายละเอียดของการนิเทศเป็นแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในลักษณะของปฏิทิน

การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล การสรุปและสะท้อนผลการนิเทศ

2. ดำเนินการนิเทศ นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการดำเนินการนิเทศ ดังนี้

Harris (1985) ได้ให้ความหมายของการดำเนินการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การจัดโครงสร้างของการดำเนินงาน โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงาน โดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ วางโครงการของหน่วยงานและพัฒนานโยบายต่าง ๆ

อุทัย บุญประเสริฐ และชลมจิ ภิงคารวัฒน์ (2528) ได้ให้ความหมายของการดำเนินการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การลงมือดำเนินงานตามขั้นตอนการทำงานในแต่ละเรื่องตามที่กำหนดไว้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536) ได้ให้ความหมายของการดำเนินการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การนำแผนปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนมาใช้ ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามกระบวนการของกิจกรรม ผู้ให้การนิเทศคอยควบคุมคุณภาพให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ซารี มณีนศรี (2542) ได้ให้ความหมายของการดำเนินการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดหลักโดยคำนึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อและเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ รวมทั้งการเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

สรุปได้ว่า การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศตามแผนและปฏิทินการนิเทศภายในที่ได้กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการนิเทศ

3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำเสนอความหมายของการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน ดังนี้

Harris (1985) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงไว้ว่า เป็นการควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงานโดยการพิจารณามอบหมายงานให้ความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือน และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานวัดผลการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงไว้ว่า การประเมินผลและการรายงานผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นขั้นตอนที่จะต้องสร้างความสมบูรณ์ให้กับกระบวนการนิเทศการศึกษา ทำให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีระบบ โดยกำหนดให้มีการประเมินงานและโครงการ การประเมินงานและโครงการ หมายถึง การจัดหาและการรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อสะท้อนภาพงานที่ทำไป ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่อไป โดยครอบคลุมถึงการประเมินงานดังต่อไปนี้

1. การประเมินก่อนการดำเนินการ เป็นการดูความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของงานหรือโครงการรวมทั้งดูเหตุผลความสอดคล้องในตัวโครงการที่เขียนไว้ด้วย

2. การประเมินระหว่างการทำงาน เป็นการประเมินทั้งกระบวนการและผลงานในช่วงต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน

3. การประเมินขั้นสุดท้ายของการดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพียงใด

อัญชลี ธรรมะวิกุลารีย์ (2552) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงไว้ว่า การติดตามและประเมินผล จะเรียกสั้น ๆ ว่า ระบบการติดตามและประเมินผล นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการทราบว่า โครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ดำเนินการประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ระบบการติดตามและประเมินผลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริการแผนงานและโครงการเพราะในวงจรบริหารแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และการประเมินผล (Evaluation) ถ้าขาดส่วนหนึ่งส่วนใด หรือส่วนหนึ่งส่วนใดขาดประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารแผนงานและโครงการทั้งหมด การติดตามและประเมินผล มีคำซึ่งมีความหมายเฉพาะตัวที่แยกจากกันได้ชัดเจน แต่ในการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมแล้วมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างใกล้ชิด จนทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ คือ คำว่า ติดตาม (Monitoring) และคำว่า ประเมินผล (Evaluation) ทั้งสองคำดังกล่าวมีวิธีทำงานที่แตกต่างกัน คือ การติดตาม เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะต่างจากการประเมินผลดังนี้

1. การติดตาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฏิบัติงานตามแผน ซึ่งมีการกำหนดไว้แล้ว เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน หรือกำหนดวิธีการดำเนินงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ดังนั้น จุดเน้นที่สำคัญของการติดตาม คือ การปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของโครงการ

2. การประเมินผล เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

3. การติดตาม จะเกิดขึ้นในขณะที่โครงการกำลังดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ส่วนการประเมินจะเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของโครงการ นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ในขณะที่ดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ และเมื่อโครงการดำเนินงานเสร็จแล้ว หรือประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ

4. การประเมินผล บางมิตินำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการว่า บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่ มีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง

5. ความแตกต่างและส่วนที่ซ้ำซ้อนกันของการติดตามและประเมินผล คือ การติดตาม (Monitoring) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่า ได้มีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ของโครงการที่กำหนดได้อย่างไร ข้อมูลที่ได้จะนำมาประกอบเป็นเครื่องมือ ควบคุม กำกับ การดำเนินงานในขณะปฏิบัติโครงการโดยตรง ทั้งในด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) และด้านผลผลิต (Output) สำหรับ การประเมินผล (Evaluation) มีขอบข่ายกว้างขวาง

ขึ้นอยู่กับว่าจะประเมินในขั้นตอนใดของโครงการ เช่น ก่อนเริ่มโครงการ ขณะดำเนินโครงการซึ่งอาจดำเนินการเป็นช่วง เป็นระยะต่าง ๆ เช่น ทุก 3 เดือน ทุก 6 เดือน ทุกปี ประเมินเมื่อโครงการดำเนินงานไประยะครึ่งโครงการ เป็นต้น หรือเป็นการประเมินผลเมื่อโครงการดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว

สรุปได้ว่า การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน เป็นการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยมีการประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งก่อนการนิเทศ และหลังการนิเทศ มีการสรุปผลการประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดระยะเวลาในการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

4. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (ม.ป.ป) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสะท้อนผล รายงานและเผยแพร่ผลการนิเทศไว้ว่า เป็นการอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกับผู้ถูกสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่สะท้อนภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศ (ผู้ถูกสังเกต) อาจเป็นฝ่ายเริ่มก่อนหรือหลังก็ได้ ทั้งนี้ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่าฝ่ายผู้สังเกตควรใช้คำพูดที่ใช้วิธีการสะท้อนภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้ถูกสังเกตเหมือนกระจกเงาให้ผู้สังเกตเห็นภาพเหตุการณ์ในขณะสอนได้อย่างชัดเจนว่าตนเองได้ทำอะไรในชั้นเรียนบ้าง นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดการสังเกตและผู้สังเกตควรตั้งจุดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนมากล่าว แล้วกระตุ้นให้ผู้ถูกสังเกตคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาในจุดที่ยังเป็นปัญหาหรือไม่พอใจในการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียนของตนเองและผู้สังเกตไม่ควรแนะนำวิธีการที่ควรจะเป็นตามความคิดเห็นของตนเอง ทั้งยังเป็นการฝึกให้ผู้ถูกสังเกตได้ใช้ความคิดทบทวนค้นหาวิธีการที่เหมาะสมตามสภาพชั้นเรียนที่ตนเองเข้าใจที่สุด เพื่อให้พบแนวทางการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดด้วยตนเอง วิธีการนี้ไม่ทำลายความรู้สึของผู้ถูกสังเกตและไม่เกิดความรู้สึกอดคอตลอดผู้สังเกต ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันภายใต้บรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอน อันก่อประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาต่อไป

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2551) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสะท้อนผล รายงานและเผยแพร่ผลการนิเทศไว้ว่า หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการนิเทศภายใน ได้สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน การแจ้งผลข้อมูลของการนิเทศให้ครู ทราบเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการรายงานผลข้อมูลของการนิเทศให้ผู้บริหารทราบ ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศจากผู้บริหาร การกำกับติดตามควบคุมดูแล มีความต่อเนื่องไม่ทั่วถึง มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่โรงเรียนกำหนดและมีรายงานประจำปี โดยนำผลจากการประเมินการนิเทศภายใน มาใช้เป็นแนวทางในการกระตุ้น สนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน และการปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ หมายถึง การนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานสรุป และเผยแพร่ผลการนิเทศอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพื้นฐานมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชน จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา (Hierarchical Relationships) มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจ เป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยาสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality Culture) และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการ (Bureaucratic) มากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิม ของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้วจะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาคือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1998)

ด้านความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากผลการวิจัยโดยเฉพาะการวิจัยของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกลดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง รู้สึกว่าต้องการร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนา โดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหญ่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งตนเคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

ที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้นักเรียนต่อไป เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน สุดท้ายคือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน ซึ่งพบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน ถือได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญกล่าวคือ เป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ ที่สำคัญจากหลากหลายพื้นที่ที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาของแต่ละประเทศ หรือ ช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยที่ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครู นักการศึกษา โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสิงคโปร์ (DuFour และ Eaker, 2006) ที่ได้นำกลยุทธ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนดำเนินการจนเกิดผลที่น่าพึงพอใจ รวมถึงประเทศไทยที่มีการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายคลึงกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เช่น ชุมชนการเรียนรู้ของสถาบันอาศรมศิลป์ และโรงเรียนรุ่งอรุณ (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ, 2553) และ โครงการ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิศตวรรษที่ 21 - สกสว. (มสส.) ที่พัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555) เป็นต้น

2. ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย (Learning Community) ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือ โรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1998) คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอน และผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทุกคนในโรงเรียนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติต่าง ๆ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของ

โรงเรียน ใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและสัทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) จะครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Cluster Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีทั้งการเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกลยุธมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ อีกหนึ่งกรณีตัวอย่างการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มโรงเรียนเบญจมิตร จังหวัดสงขลา ที่เป็นการรวมตัวกันของโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียนเพื่อจัดพื้นที่ให้ครูแต่ละโรงเรียนมาร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ นำเสนอผลงาน ถอดบทเรียน และสะท้อนคิด เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัยครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการไหลรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรณีตัวอย่างเช่น ชุมชนการเรียนรู้ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสิดดศรี - สฤชดิงค์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555)

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของ กระทรวงศึกษาธิการ

ประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ

การแบ่งระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งในบทความนี้มุ่งอธิบายแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา หรือ ระดับที่ 2 คือระดับที่ 1 คือระดับสถานศึกษา โดยเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประกอบด้วย ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร และนักการศึกษา เป็นสำคัญ

3. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

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

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน คือการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังที่ Sergiovanni (1998) ได้กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990; Knapp และคณะ, 2003) หรือเรียกอย่างมีคุณค่า ก็คือ การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555) หรือการพัฒนาศิษย์ร่วมกัน โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” (Erin, 2007) และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ (Melanie, 2000) ซึ่งการรวมตัว การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง เหล่านี้ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังแต่หวังผลให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชน เพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งความเป็นโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยายภาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยายภาศ “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร อยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” (Sergiovanni, 1998) เป็นอำนาจที่การสร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (Fullan, 2005) นอกจากความหมายในมุมมองด้านการรวมตัวกัน ยังมีมุมมองด้านกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาชุมชนวิชาชีพที่มีความหลากหลาย

โดยแต่ละวิธีการ มุ่งการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา สู่การพัฒนาผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ อย่างหลากหลายวิธีการจากการนำเสนอของนักการศึกษาต่างๆ

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

องค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

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

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

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านปัจจัย คือ
 - 1.1 ทักษะทางวิชาการและกลไกการเรียนรู้ และ
 - 1.2 โครงสร้างและสิ่งสนับสนุน
2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ คือ
 - 2.1 การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
 - 2.2 การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
 - 2.3 การร่วมมือร่วมพลังกัน
 - 2.4 การเปิดรับการชี้แนะในปฏิบัติงาน
 - 2.5 การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ คือ
 - 3.1 ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง
 - 3.2 การเป็นสมาชิกและเครือข่าย

สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนในระดับสูง คือ การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันและการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) เสนอรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย

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

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เครือข่ายความร่วมมือ
2. การเรียนรู้ร่วมกัน
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. เจื้อนใจการสนับสนุน
5. สะท้อนผลและประเมินการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

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

จากการศึกษาองค์ประกอบแนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ นักวิชาการ นักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม - องค์ประกอบด้านปัจจัย - ทักษะทางวิชาการและกลไกการเรียนรู้ และ - โครงสร้างและสิ่งสนับสนุน - องค์ประกอบด้านกระบวนการ คือ - การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน - การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน - การร่วมมือร่วมพลังกัน - การเปิดรับการชี้แนะในปฏิบัติงาน - การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน - องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ - ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง - การเป็นสมาชิกและเครือข่าย	วรลักษณ์ ชูกำเนิด - วิสัยทัศน์ร่วม (Share vision) - ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) - ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) - การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning and Professional Development) - การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ - การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู	Hord - การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) - การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity) - การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Values and Vision) - การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) - การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)
	นิชาภัทร วิลเลียมส์ - เครือข่ายความร่วมมือ - การเรียนรู้ร่วมกัน - ภาวะผู้นำร่วม - เงื่อนไขการสนับสนุน - สะท้อนผลและประเมินการเรียนรู้	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน - วิสัยทัศน์ร่วม - ทีมร่วมแรงร่วมใจ - ภาวะผู้นำร่วม - การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ - ชุมชนกัลยาณมิตร - โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ภาพประกอบ 3 สรุปลองค์ประกอบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของหน่วยงาน นักวิชาการ
นักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ



ตาราง 2 สัเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักวิชาการ
 นักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ

องค์ประกอบสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	นักวิชาการ/นักศึกษา					ความถี่
	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ณรงคฤทธิ อินทนม	วรลักษณ ชูกำเนิด	นิชาภัทร วิล เลียมส์	Hord	
	ม.ป.ป.	2553	2557	2559	1997	
1. การสร้างบรรทัดฐานและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	/	/	/		/	4
2. การตั้งเป้าหมาย เพื่อ การเรียนรู้ของนักเรียน		/	/			2
3. การแบ่งปัน ประสบการณ์ส่วนบุคคล/ เรียนรู้และพัฒนา	/		/	/	/	4
4. การเปิดใจและร่วมมือ/ ทีมร่วมแรงร่วมใจ	/	/	/			3
5. การเปิดรับการชี้แนะ		/				1
6. การเป็นผู้นำร่วมกัน/ ภาวะผู้นำร่วม				/		1
7. การแบ่งปันบทเรียน					/	1
8. การสร้างเครือข่าย/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ชุมชน	/			/		2
9. การสะท้อนผลการ ปฏิบัติงาน/สะท้อนผลและ ประเมินการเรียนรู้				/		1
10. การรวบรวมความคิด สร้างสรรค์					/	1
11. การจัดสภาพที่ เอื้ออำนวย/				/		1
12. โครงสร้างสนับสนุน ชุมชน	/					1

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบแนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ นักวิชาการ นักการศึกษา ในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีองค์ประกอบแนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เหมือนกันและคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์และบูรณาการ เป็นองค์ประกอบแนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล 4) การเปิดใจและร่วมมือ 5) การสร้างเครือข่าย

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสามารถนำไปสู่การนิยามองค์ประกอบและกำหนดตัวชี้วัดได้ดังนี้

1. การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Hord (1997) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักถึงคุณค่าของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

4. การกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในหลายๆ การกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า เป็นการมองเห็นภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันซึ่งเป็นพลวัตรเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือ การมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันมาสู่การรวมตัวกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วม จากภาพอนาคตนำไปสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ หรือ วัตถุประสงค์ร่วม (Shared Purpose) เมื่อสมาชิกในชุมชนมีเป้าหมายที่แต่ละคนเห็นร่วมอย่างชัดเจน จะเกิดเป็นเป้าหมายความสำเร็จที่มีพลัง ซึ่งมา

จากการไหลรวมสู่ทิศทางเดียวกันของเป้าหมายของระดับปัจเจกบุคคล ที่เป็นบุคคลที่มีลักษณะ คำนิยมร่วมกัน (Share Value) ต่อเรื่องนั้น ๆ จึงเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมากจะมีค่านิยมร่วมยึดเหนี่ยวกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ และคุณงามความดีเพื่อการศึกษา ที่มีหัวใจร่วมกัน คือ มุ่งการเรียนรู้เรียนรู้ผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ การริเริ่มของกลุ่มครูในการพัฒนาตนเองถือเป็นพื้นฐานของเจตจำนงที่จะกระทำสิ่งใดหนึ่งร่วมกันด้วยใจอย่างมีความสุข โดยมีอาจมีการกำหนดภารกิจในการดำเนินการเป็นพันธกิจร่วมกันเพื่อเป็นเส้นทางดำเนินการไปสู่ทิศทาง และเป้าหมายที่มุ่งหวังการที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะใช้วิสัยทัศน์ร่วมเป็นเข็มทิศในการนำทาง ทิศทางการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากการทำงานตามนโยบาย คำสั่ง และหน้าที่ ที่เสี่ยงที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง ในระดับคิด ความรู้สึก เป็นผลให้ผู้ทำงาน เกิดความรู้สึกกลัว สับสน ขาดความเชื่อมั่นที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ ในทางเดียวกันหากเกิด วิสัยทัศน์ร่วมเป็นเบื้องต้น การทำงานร่วมกันทั้ง แต่ละบุคคล และแต่ละทีม จะสามารถตระหนักรู้ใน การทำงานเห็นศักยภาพความสามารถของตนเองและผู้อื่น ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับการดำเนินการ ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ เป็นการจัดระบบทั้งความคิด ความรู้สึก ของแต่ละบุคคลและชุมชน ให้มี ความชัดเจนในสิ่งที่ดำเนินการ ผู้ทำงานจึงพร้อมที่จะทุ่มเทพลังที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ ถูกทาง และบรรลุบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การกำหนด เป้าหมายและทิศทางร่วมกันเพื่อให้ทุกคนในชุมชนมีเป้าหมาย มุมมอง แนวคิด ในเรื่องเดียวกัน โดยมีการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมใน 4 ประเด็น คือ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม 2) เป้าหมายร่วม 3) คุณค่าร่วม และ 4) ภารกิจร่วม

2. การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการ ตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนไว้ว่า ความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยโดยตรงของที่ยืนยันว่า การดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้าง ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และ ถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือลด ความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการ ร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การ ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการ สอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระ ที่ต้อง จัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้ นักเรียนเกิด การเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจ

ที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือมีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

กิจกรรม PLC เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือ ลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากถ้าหากอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ (Reflective Dialogue) เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-starting learners) ได้ต่อไป

นิตยา หล้าทูนธีรกุล (ม.ป.ป.) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนไว้ว่า ระบบของ PLC (Professional Learning Community) กรณีตัวอย่างของโรงเรียนแห่งหนึ่งที่มีความต้องการจำเป็นให้เกิด “ระบบ PLC ให้ทีมครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้ STEM Education เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนยุค Thailand 4.0” มีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้ ขั้นตอน ที่ 1 Community สร้างทีมครูบูรณาการ STEM Education ขั้นตอน ที่ 2 Practice จัดการเรียนรู้บูรณาการ STEM Education ขั้นตอน ที่ 3 Reflection สะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติ ขั้นตอน ที่ 4 Evaluation ประเมินเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครู ขั้นตอน ที่ 5 Network Development สร้างเครือข่ายการพัฒนา

สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนานักเรียน มุ่งให้เกิดผลดีต่อนักเรียนโดยดำเนินการสอดคล้องตามที่หลักสูตรกำหนด โดยกระบวนการ PLC ควรมีความยืดหยุ่น และรองรับการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ นิตยา หล้าทูนธีรกุล (ม.ป.ป.) มากำหนดขั้นตอนของ PLC ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้ 1) สร้างทีมครู 2) จัดการเรียนรู้บูรณาการ 3) สะท้อนคิดเพื่อการพัฒนา 4) ประเมินเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครู และ 5) สร้างเครือข่ายการพัฒนา

3. การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล

Ahmed Lim และ Loh (2002) ให้ความหมายของการแบ่งปันความรู้ไว้ว่า การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) ซึ่งครอบคลุม การจัดหาและรวบรวมความรู้ การสื่อสาร การแบ่งปัน และการเรียนรู้จากคนหนึ่งสู่อีกคนหนึ่ง หรือ จากกลุ่มหนึ่งสู่อีกกลุ่มหนึ่ง

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคลไว้ว่า หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกัน มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์การรวมตัวของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ นำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนเองทดลองใช้ มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้ใน การทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้ โดยครูที่เป็นสมาชิกต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นในเรื่องเป้าหมายการเรียนรู้ ที่จัดให้แก่ักเรียน ไม่ใช่เพียงแค่เข้าใจเฉพาะในส่วนของวิชา หรือชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น แต่ต้องเข้าใจ ส่วนของวิชาและชั้นเรียนอื่น ๆ ด้วย

ชลิต ชูกำแพง (2551) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันประสบการณ์ไว้ว่า หมายถึง การเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยม และสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติของตนและองค์กร

สรุปได้ว่า การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล หมายถึง การนำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านวิชาการของตนเองของครู มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้ให้แก่ผู้อื่น และเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น นอกจากจะเป็นการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์แล้ว ยังเป็นการฝึกให้ครูเป็นที่รู้จักเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อีกทางหนึ่ง

4. การเปิดใจและร่วมมือ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเปิดใจและร่วมมือไว้ว่า เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัยกลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน เห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

การที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบที่มาร่วมแรงร่วมใจที่ทำได้ลงมือทำ และเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์เหมือนครอบครัวเดียวกันที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว บรรยากาศที่เกิดขึ้นภายในทีมร่วมแรงร่วมใจจะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันโดยส่วนมากมักจะเป็นรูปแบบไม่เป็นทางการ แต่ดำเนินการไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ในเรื่องที่ทำ จนกลายเป็นวิถีการทำงานและการอยู่ร่วมกัน สิ่งนี้เป็นพลังสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการทำงานร่วมกันที่มีเป้าหมายร่วมชัดเจนและร่วมทำกันอย่างมีความสุข ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์

หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน (Team Teaching) ทีมเรียนรู้ (Team Learning) และกลุ่มเรียนรู้ (Group Learning) เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียน แต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคน ได้อย่างถาวร

สรุปได้ว่า การเปิดใจและร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคน ได้อย่างถาวร

5. การสร้างเครือข่าย

Boyd (1992) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ชุมชนทางวิชาชีพมีวิธีการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งวิธีการดำเนินงานที่มีร่วมกันนี้ สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชน ในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน

Sergiovanni (1998) ได้นำเสนอเกี่ยวกับเครือข่ายไว้ว่า ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์สัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายไว้เป็นส่วนหนึ่งของแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ดังนี้

1. สร้างทีมงาน PLC ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
2. สร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (พาดู พาคิด พาทำ)
3. สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น (ระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน)
4. กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล
5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

และได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนไว้ว่า เป็นกลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการ

ทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง การขยายชุมชนทางวิชาชีพ ซึ่งมีวิธีการดำเนินงานร่วมกัน ให้ขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชน ในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน

บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์กับการนิเทศการศึกษา

การที่นักเรียนมีคุณภาพนั้นย่อมต้องเกิดจากการที่ผู้บริหารได้ใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการนิเทศการศึกษาอย่างทั่วถึงต่อเนื่องมีคุณภาพ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์, 2557)

การจัดการศึกษาของไทยมีการเปลี่ยนแปลงและมีพัฒนาการตามสถานการณ์ กระแสการจัดการศึกษารองรับทศวรรษที่ 21 นโยบาย ปฏิรูปการศึกษามาโดยลำดับ โครงสร้างหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการปรับเปลี่ยน ให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาไทย โดยมุ่งผลในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ประชากรได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นสากล ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีภารกิจอันสำคัญยิ่งในการสร้างเยาวชน ให้มีคุณภาพที่จะเป็นกำลังและเป็นฐานรากสำคัญของการพัฒนาประเทศ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน โดยฝ่ายบริหารการศึกษา ที่มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ และร่วมพัฒนาการจัดการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้เป็นระบบที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และการที่จะมีระบบใดขึ้นมาจะต้องมีส่วนประกอบสำคัญคือ ปัจจัยกระบวนการ ผลผลิต และผลกระทบ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น การพัฒนาการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนจึงเป็นส่วนที่ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนสามารถสร้างระบบการดำเนินงานโดยพัฒนาปัจจัย ตัวบ่งชี้ให้มีคุณภาพเตรียมพร้อม เพื่อดำเนินงานนิเทศการศึกษาโดยมีปฏิสัมพันธ์กัน เป็นกระบวนการที่ครูให้มีความสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยเทคนิควิธีการที่มีคุณภาพ มีการกำกับ ติดตามคุณภาพงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์หรือผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เกิดผลกระทบในทางที่ดีต่อการพัฒนาผู้เรียนในอนาคตที่มุ่งหวัง โดยอาศัยองค์ประกอบการพัฒนากระบวนการ คือ ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต ผลกระทบและข้อมูลย้อนกลับ

การพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนให้เกิดสัมฤทธิ์ผลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ ที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอน มีความสามารถ

ในการปรับปรุงการสอน ปรับการเรียน เปลี่ยนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยเริ่มตั้งแต่ การสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการวางแผนการ นิเทศการศึกษา การวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ การจัดการที่เน้นผลการพัฒนาครู การติดตามประเมินผลที่เน้นผลงาน และระบบการเผยแพร่ ขยายผล และพัฒนาเครือข่าย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์, 2556)

จำนวนโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

โรงเรียน	จำนวนบุคลากรและนักเรียน (คน)			จัดการศึกษา ในระดับชั้น
	ผู้บริหาร	ครูและ บุคลากร ทางการ ศึกษา	นักเรียน	
1. โรงเรียนเมืองสมเด็จ	3	37	575	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
2. โรงเรียนบัวขาว	5	174	2,662	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
3. โรงเรียนเนินยางประชา สามัคคี	1	38	476	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
4. โรงเรียนหนองห้างพิทยา	1	26	258	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
5. โรงเรียนนาเชือกวิทยาคม	1	19	157	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
6. โรงเรียนขมิ้นพิทยาสรรพ์	2	33	220	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
7. โรงเรียนจุมจังพลัราษฎร์	4	37	427	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
8. โรงเรียนดงมูลวิทยาคม	1	39	516	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
9. โรงเรียนหนองชุมแสง วิทยาคม	1	18	155	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
10. โรงเรียนลำปาววิทยาคม	3	37	436	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
11. โรงเรียนคลองขามวิทยาคม	2	23	200	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
12. โรงเรียนทรายมูลพิทยาคม	2	30	79	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6
รวม	26	511	6,387	-

ที่มา: กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ (2561)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ทำการการวิจัยการพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน วัดอุปประสงค์การวิจัย คือ เพื่อสร้างและประยุกต์ใช้หลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ระเบียบวิธีที่ใช้ในการวิจัยคือ การวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มตัวอย่างทั่วไป จำนวน 2,096 คน จาก 185 โรงเรียน ซึ่งได้รับการสุ่มมาแบบสองขั้นตอน และ (2) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัจจัย คือ 1.1) ทักษะทางวิชาการและกลไกการเรียนรู้ และ 1.2) โครงสร้างและสิ่งสนับสนุน 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ คือ 2.1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2.2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2.3) การร่วมมือรวมพลังกัน 2.4) การเปิดรับการชี้แนะในปฏิบัติงาน และ 2.5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ 3) องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ คือ 3.1) ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง และ 3.2) การเป็นสมาชิกและเครือข่าย นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบดังกล่าวนี้มีความตรงเชิงโครงสร้าง(ค่าดัชนี CFI และค่าดัชนี TLI มีค่า เท่ากับ 0.989 และ 0.987 ตามลำดับ ค่าดัชนี RMSEA มีค่า เท่ากับ 0.021 และค่าดัชนี SRMR ในระดับบุคคล มีค่า เท่ากับ 0.014 และในระดับหน่วยงาน มีค่า เท่ากับ 0.021 ตามลำดับ)

2. หลักเทียบและคุณภาพของหลักเทียบ พบว่า 2.1) หลักเทียบ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้หลัก ได้แก่ (1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน (3) การร่วมมือรวมพลังกัน (4) การเปิดรับการชี้แนะในปฏิบัติงาน และ (5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละตัวบ่งชี้หลักประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ย่อย สำหรับเกณฑ์การตัดสินในหลักเทียบ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับต่ำกว่ามาตรฐานทั่วไป 2) ระดับเท่ากับมาตรฐานทั่วไป 3) สูงกว่ามาตรฐานทั่วไป และ 4) ระดับสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปในชั้นเป็นเลิศ และ 2.2) คุณภาพของหลักเทียบ พบว่า 2.2.1) มีความตรงเชิงโครงสร้างตามผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์แบบพหุระดับ แบ่งเป็นระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน (โรงเรียน) (มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 942.833 ค่าอัตราส่วนระหว่างค่าไคสแควร์กับค่าองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.92 สำหรับค่าดัชนี CFI และค่าดัชนี TLI มีค่า เท่ากับ 0.989 และ 0.987 ตามลำดับ ค่าดัชนี RMSEA มีค่า เท่ากับ 0.021 และค่าดัชนี SRMR ในระดับบุคคล มีค่า เท่ากับ 0.014 และในระดับหน่วยงาน มีค่า เท่ากับ 0.021 ตามลำดับ) 3.2) มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแอลฟา เท่ากับ 0.928 และ 3.3) มีการยอมรับในด้านความตรงประเด็นและความสอดคล้องกันอยู่ในระดับสูง

3. การทดลองสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ตามแนวทางที่พัฒนาขึ้นในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา พบว่า หลังจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีศึกษาเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถปฏิบัติและมีการปฏิบัติที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับเท่ากับมาตรฐานทั่วไปเป็นอย่างดีในทุกตัวบ่งชี้ กรณีศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติในทุกตัวบ่งชี้ โดยมีตัวบ่งชี้ที่บรรลุเป้าหมายในระดับสูง ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1: การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 2: การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

4. แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เป็นการบูรณาการแนวคิดกระบวนการทำหลักเทียบกับ กลยุทธ์บลูโอเซียน แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การ

วางแผน ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ระยะที่ 3 การบูรณาการ และระยะที่ 4 การปฏิบัติ โดยมีคู่มือประกอบการดำเนินการที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ และการรายงานผล

สายสุนีย์ เทพสุขเอี่ยม (2553) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยวิธีการค้นพบโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนนักปฏิบัติและชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 และการมีส่วนร่วมของชุมชน ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้จากผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนชั้น ม. 3 นักเรียนชั้น ม. 3 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 103 โรงเรียน ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการค้นพบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนนักปฏิบัติและชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทักษะการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมของชุมชน ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้น ม. 3 โรงเรียนวัดท่าซุด(เจริญศิลป์) จำนวน 23 คน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน จำนวน 30 คน เพื่อศึกษาทักษะการแก้ปัญหาและการมีส่วนร่วมของชุมชน ระยะที่ 4 การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ ที่ได้รับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การใช้แนวคิดทฤษฎีเป็นกรอบในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t โดยใช้สถิติ t -test dependent ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ คือ 1.1) วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 1.2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 1.3) สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร เวลาเรียน แหล่งเรียนรู้ 1.4) การวัดประเมินผลการเรียนรู้ 1.5) การเผยแพร่องค์ความรู้ 2) ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 ขั้นเผยแพร่องค์ความรู้ 3) ผลการทดสอบคะแนนและผลการสังเกตการมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนี้ 3.1) ผู้เรียนทักษะการแก้ปัญหาหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการแก้ปัญหาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.2) การมีส่วนร่วมของชุมชนมากที่สุดคือ กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้

ณรงค์ชัย ศรีศัลลักษณ์ (2553) ได้ทำการศึกษาการนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบการนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 2) แนวทางการพัฒนาการการนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 162 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานสอนจำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศในโรงเรียนตามแนวคิดของ Harris สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดอบรมครูประจำการ ด้านการจัดการสอน ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริการพิเศษแก่นักเรียน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนและด้านการจัดหาบุคลากร

ธีรพัฒน์ คำชุ่ม (2553) ได้ทำการศึกษาการนิเทศแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนห้วยชมภู เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนห้วยชมภู เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ประชากรที่ใช้คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนห้วยชมภู เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2552 รวมจำนวนทั้งสิ้น 89 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ที่ถามเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวข้างต้น นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ ผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนในเรื่องการนิเทศ ประมวลปัญหาการนิเทศเพื่อหาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศ ได้กำหนดแนวทางและรูปแบบในการนิเทศร่วมกัน กำหนดบทบาทผู้นิเทศร่วมกัน ได้ประชุมครูผู้สอนทุกคนเพื่อปรึกษาการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ เลือกสื่อและเครื่องมือในการปฏิบัติการนิเทศร่วมกัน ได้ประชุมชี้แจงก่อนปฏิบัติการนิเทศ ได้นิเทศภายในโรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียน ได้ประเมินผลโดยการสังเกตพฤติกรรมครูผู้สอน ประเมินผลโดยการสอบถามและสัมภาษณ์ ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยได้เสนอปัญหาที่พบไว้ดังนี้ การนิเทศภายในโรงเรียนไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่มีความรู้ในการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ และควรแจ้งผลการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูผู้สอนทราบ

พันธุ์ระวี เนื่องโพธิ์ (2553) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียนบ้านค้อด้วยกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียนบ้านค้อ อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้วยกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 6 คน และผู้วิจัย จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมครูผู้รับการนิเทศ แบบบันทึกการประชุมแบบบันทึกประจำวันของผู้ศึกษา แบบสัมภาษณ์ครู แบบสัมภาษณ์นักเรียน และแบบประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรหรือไม่ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพิจารณาวิธีการที่จะแก้ปัญหาเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการนิเทศระหว่างผู้วิจัยกับครูผู้ร่วมวิจัย จากนั้นจึงวิเคราะห์ตีความสรุปและตรวจสอบข้อมูลโดยที่ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลด้วย แล้วจึงรายงานผลในลักษณะการบรรยายผลการวิจัย พบว่ากระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมในวงจรที่ 1 สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยทั้ง 6 คน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถวิเคราะห์ศักยภาพของนักเรียนและเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถใช้สื่อการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดทักษะสามารถเขียนแผนการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ระดับหนึ่ง แต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจาก ครูผู้ร่วมวิจัยจำนวน 2 คน ยังมีความรู้ความเข้าใจ และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ไม่ดีเท่าที่ควร ผู้วิจัยและครูผู้ร่วมวิจัยได้ประชุมปรึกษาหารือ และมีมติให้ดำเนินการพัฒนา ผู้ร่วมวิจัย

ด้วยกิจกรรมการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมอีกต่อไปในวงจรที่ 2 โดยได้นำข้อเสนอแนะในวงจรที่ 1 มาปรับปรุงพัฒนา โดยร่วมกันประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเพิ่มเติมความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้ร่วมวิจัยแต่ละคนเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่าผู้ร่วมวิจัยทั้ง 6 คน สามารถวิเคราะห์ศักยภาพของนักเรียนและเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดทักษะ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกคน

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในและปัญหา ข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า 1) การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และให้การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการพัฒนาให้ครูมีทักษะการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาทของตน รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารงาน 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีการอบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหาร สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และการจัดการประชุม อบรม ติดตามและประเมินหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินงานให้ครูนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการนิเทศภายใน 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ขาดคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ภาระงานของผู้นิเทศมีมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ ควรให้การอบรมกับผู้ที่จะต้องทำหน้าที่นิเทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีความแตกต่างกันทางความคิดของครู ครูมีภาระงานมาก ควรลดภาระงานของครู ควรส่งเสริมให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่ 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ขาดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการ ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและควรส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ขาดความรู้และประสบการณ์ของครูในการจัดทำหลักสูตรใหม่ บุคลากรในบางกลุ่มสาระขาดแคลน ควรจัดอบรมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแก่ครูและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ขาดความรู้ด้านเทคนิคการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูควรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้องแก่ครู

สุรัชย์ คุณแก้ว (2555) ได้ศึกษา การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มดอยอินทนนท์ จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มดอยอินทนนท์ และหาวิธีแก้ปัญหาลดจนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มดอยอินทนนท์ จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาในงานวิชาการ 5

ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ประชากรที่ให้ข้อมูลในครั้งนี้ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มดอยอินทนนท์ จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2554 จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มดอยอินทนนท์ จังหวัดเชียงใหม่ นำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้ ความถี่และร้อยละผลการศึกษาพบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โรงเรียนส่วนใหญ่ได้มีการปฏิบัติในเรื่อง กำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแต่ละรายวิชาในหลักสูตร สถานศึกษา รองลงมา คือวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และแต่งตั้งบุคลากรในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนส่วนใหญ่ได้มีการปฏิบัติในเรื่อง จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการสอน สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โรงเรียนส่วนใหญ่ได้มีการ ปฏิบัติ ในเรื่อง กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่หลักสูตร กำหนด ด้านการนิเทศการเรียนการสอน โรงเรียนส่วนใหญ่ได้มีการปฏิบัติในเรื่อง จัดให้มีการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการก่อนการวางแผนนิเทศการเรียนการสอน รองลงมาคือ กำหนดจุดมุ่งหมายการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน และด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา โรงเรียนส่วนใหญ่ได้มีการปฏิบัติในเรื่อง จัดทำรายงานประเมินตนเอง (SAR) รองลงมาคือ มีการรักษาระดับคุณภาพการศึกษา

กัลยา เวียงนนท์ (2556) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยใช้วิธีเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการ ประเมินผลและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน 4 ด้านนั้น จำแนก ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 255 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างอิสระและการทดสอบเอฟ แบบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายใน ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติการนิเทศและด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, 4.06, 4.00, และ 4.02 ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในแต่ละด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการด้านการวางแผน ด้านการประเมินผล ไม่แตกต่างกันส่วนด้านการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในมากกว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในแต่ละด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปีและต่ำกว่า 10 ปี

กิจติ ท่าทอง (2556) ได้ทำการศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนวิทยาราชภัฏธนบุรี อำเภอสครินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนวิทยาราชภัฏธนบุรี อำเภอสครินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งดำเนินการพัฒนาเป็น 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การค้นหาความจริง (Fact finding) การดำเนินการ (Execution) และการวิเคราะห์ผล (Analysis) โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการดูแลกำกับติดตาม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจำนวน 13 คน ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน ครูผู้รับการนิเทศ จำนวน 4 คน ประกอบด้วยครูสอนระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตและแบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ และกรอบกระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอน มีดังนี้ คือ 1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของผู้รับการนิเทศ 2) กำหนดทางเลือกและวางแผนการดำเนินการ 3) พัฒนาสื่อเครื่องมือ และนวัตกรรม 4) ปฏิบัติตามแผน และ 5) สรุปผลและรายงานผล การตรวจสอบข้อมูลใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลหลายมิติ และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าโดยวิธีพรรณนาผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการดูแลกำกับติดตาม ส่งผลให้โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ มีคู่มือ/แผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ได้เครื่องมือมาตรฐานการนิเทศและการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาระบบการนิเทศภายในมากขึ้น มีทักษะในการนิเทศ สำหรับปัญหาบุคลากรไม่มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเขียนสรุปรายงานผลไม่ได้ จึงดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและการกับนิเทศติดตาม ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรับผิดชอบ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อสรุปและจัดทำรายงานผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้

จิราธร นาดี (2556) ได้ทำการศึกษา การนิเทศภายในด้านการสนับสนุนวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามัคคี อำเภอมะเข่ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในด้านการสนับสนุนวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามัคคี อำเภอมะเข่ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในด้านการสนับสนุนวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามัคคีอำเภอมะเข่ จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ครูวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระและครูผู้สอน ของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาการศึกษาเครือข่ายสามัคคี อำเภอมะเข่ จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 70 คน รongผู้

อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จำนวน 2 คน ศึกษาวิเคราะห์
ประจำกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาสามัคคี อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 คน และ
คณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาการศึกษาเครือข่ายสามัคคี อำเภอแม่แจ่ม
จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้
เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาสามัคคีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา 4) ด้านการนิเทศการ
สอน และ 5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating
Scale) ผลจากการศึกษาสรุปได้ดังนี้ สภาพการนิเทศภายในด้านการสนับสนุนวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามัคคี อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ด้าน
หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล
การศึกษา ด้านการนิเทศการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับ
มากทุกด้าน

กิตินันท์ นนทะแสน (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการให้ม
ความรู้ด้านการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านคลองหิน อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีความมุ่ง
ความเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการด้านการนิเทศ
ภายในโรงเรียนบ้านคลองหิน อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ตามกรอบเนื้อหาการนิเทศภายใน
5 ขั้นตอน โดยใช้กลยุทธ์การประชุมกลุ่มย่อยและการนิเทศกำกับ ติดตาม โดยการใช้หลักการวิจัย
ปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart ดำเนินการเป็น 2
วงจร (Spiral) แต่ละวงจรประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต
(Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) และมีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 7 คน ได้แก่
ผู้ศึกษาค้นคว้า และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการ จำนวน 6 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม
จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองหิน อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1
คน และครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ ชนิด
เลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการประชุม และแบบ
ประเมินการนิเทศ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การจัดทำข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูล
ใช้เทคนิคแบบสามเส้า (Triangulation Technique) และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงพรรณนา
วิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้ 1) การพัฒนาในวงจรที่ 1 จาก
ข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย และการนิเทศกำกับติดตาม พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาทุกคนมี
ความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศภายในเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติการนิเทศได้ สามารถวิเคราะห์สภาพ
ปัจจุบันปัญหาของแต่ละกลุ่มสาระทุกคนมีแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศได้ สามารถสร้าง
เครื่องมือในการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศได้ และสามารถที่จะประเมินผลและ
รายงานผลการนิเทศ อย่างไรก็ตามการนิเทศภายในในขั้นตอนที่ 4 คือ การปฏิบัติการนิเทศภายใน
โรงเรียน และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและรายงานกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดความรู้ความ
เข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายใน การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ถูกต้องตามชนิดของ
เครื่องมือ เนื่องจากการนำไปใช้ยังไม่มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง มีผลอยู่ใน

ระดับที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการให้มีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถที่จะปฏิบัติการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำประเด็นที่ยังไม่บรรลุผลไปพัฒนาในรอบที่ 2 ต่อไป 2) การพัฒนาในรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศกำกับติดตาม มาใช้ในการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศภายในในขั้นตอนที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ผลการพัฒนาพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติการนิเทศภายในได้เป็นอย่างดี สามารถตรวจสอบแผนการสอนสื่อการเรียนการสอน พร้อมให้คำปรึกษา คำแนะนำให้กับครูได้อย่างถูกต้อง เป็นกลยุธยมิติที่ดีมีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองดีขึ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอน ทั้งขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นสอน และขั้นสรุป นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้จากแหล่งรู้ อย่างหลากหลายมากขึ้น ส่วนขั้นตอนการประเมินและรายงาน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การประเมินผล การแปลผล และรายงานได้ สามารถนำข้อมูลมาแปลผลตามเกณฑ์การให้คะแนนได้ถูกต้อง มีการประเมินผลทั้งก่อนการปฏิบัติการนิเทศการประเมินผลระหว่างการปฏิบัติการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินพฤติกรรมการสอนของครู ประเมินพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน การประเมินหลังการปฏิบัติการนิเทศ เช่น การทดสอบวัดความรู้ของนักเรียนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การประเมินคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และสามารถจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ผลการนิเทศต่อที่ประชุมโรงเรียนและหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างถูกต้อง โดยมีผลการประเมินการปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

สกุณา อยู่ยี่น (2556) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนหนองหัวคู่วงประชานุเคราะห์ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนหนองหัวคู่วงประชานุเคราะห์ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ให้มีความถูกต้อง มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนตามกระบวนการกระบวนการพัฒนาระบบ คือ การศึกษาระบบ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การนาระบบไปใช้ การดูแลรักษาและตรวจสอบระบบ โดยใช้หลักวิจัยปฏิบัติการประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสังเกต และการสะท้อนผล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีจำนวน 11 คน ได้แก่ ผู้ศึกษาค้นคว้า หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการจำนวน 1 คน ครูผู้สอนตามความสมัครใจจำนวน 3 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่นิเทศภายในจำนวน 5 คน และผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม คือศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ แบบบันทึกการประชุม แบบวิเคราะห์ระบบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบประเมิน ทาการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลโดยใช้เทคนิคการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณแล้วนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงพรรณนา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าผลการพัฒนาในรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมปฏิบัติการและการนิเทศภายในพบว่า ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจการพัฒนาระบบนิเทศภายในทั้ง 5 ขั้นตอน มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายในทั้ง 5 ขั้นตอน โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่ปรับปรุงพัฒนาขึ้นใหม่เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างถูกต้อง มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น การศึกษาในขั้นตอนสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการพัฒนา การวางแผนและกำหนดทางเลือก

การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ การปฏิบัติการนิเทศภายในและการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในนั้นสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน แต่เกิดปัญหาในขั้นตอนการนำระบบไปใช้เนื่องจากในขั้นตอนการนำระบบไปใช้ยังมีปัญหาในขั้นตอนการนิเทศทำให้ผู้นิเทศขาดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติการนิเทศภายในตามระบบใหม่ที่ออกแบบไว้ คือ ยังไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศภายในตามขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานในคู่มือการนิเทศภายในได้ ขาดความมั่นใจในการให้การนิเทศจึงนำไปพัฒนาในขั้นตอนการใช้ระบบต่อไปในวงรอบที่ 2 ต่อไป ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมปฏิบัติการและการนิเทศภายในอีกครั้ง และเน้นกิจกรรมการสร้างทักษะและความชำนาญในการใช้ระบบของบุคลากร โดยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบที่ได้วางไว้อย่างต่อเนื่อง ผลการพัฒนาทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้นิเทศครูผู้สอนมีการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา และศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา วิธิดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 12 คน จากโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ไดมาโดยการเลือกแบบเจาะจง ทำการทดลองในปี 2556 ภาคเรียนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการสอน แบบประเมินตนเอง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t -test และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิด แบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้ รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็น การศึกษาปรากฏการณ์ แบบพหุกรณี เลือกแบบเฉพาะเจาะจงโรงเรียนในแต่ละภูมิภาคที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 แห่ง เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เลือกแบบเฉพาะเจาะจงทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน รวมจำนวน 64 คน

ผลการวิจัยพบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียน ในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่ง

ผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทิศ วิสัยทัศน์ร่วม (4) ระบบเปิดแบบฉันทิ กำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้ดี ภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ (6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรง ร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้ เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อ แต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ทำการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และพัฒนา กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรเป็นโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขต เบญจบุรพา จำนวน 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูและบุคลากร จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI modified และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการ จำเป็นด้วยดัชนี PNI modified ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็น จุดอ่อน คือ หลักสูตร กับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ

สุสิทธิ์ เกลี้ยงสง (2558) ทำการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริม การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อ (1) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2) ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ (3) กำหนดกลยุทธ์การ พัฒนาวัฒนธรรม องค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น วิธีดำเนินการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา การใช้แบบสอบถาม ความคิดเห็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรสนับสนุน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผลการวิจัยพบว่า (1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ซึ่งมี อยู่ 5 ด้าน และวัฒนธรรม องค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 ด้าน (2) ปัจจัยวัฒนธรรม องค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ มีจำนวน 8 ด้าน และ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ฯ มีจำนวน 5 ด้าน และ (3) กล ยุทธ์การพัฒนา วัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 5 ด้าน

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการสังเกตเอกสารและการสนทนากลุ่ม 2) เพื่อพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการวิจัยปฏิบัติการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อถอดบทเรียนการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในการศึกษา 2556 จำนวน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และในปีการศึกษา 2557 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สภาพการจัดการเรียนการสอนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กไม่มีการวางแผนและไม่มีการประชุมเพื่อเลือกประเด็นก่อนการนิเทศ และขาดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงวิธีสอนเพื่อฝึกให้นักเรียนมีทักษะการคิด 2) ผลการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1) ขั้นเตรียมการ ได้คัดเลือกโรงเรียนพ่อบุญผาเมืองอุปถัมภ์เป็นพื้นที่วิจัยและได้ทีมผู้ร่วมวิจัย จำนวน 7 คน ทีมผู้ร่วมวิจัยและครูมีความตระหนัก มีความรู้เรื่องการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (2) ขั้นปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นที่ 1 การวางแผน จัดทำคู่มือการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ ประชุมเชิงปฏิบัติการทีมผู้ร่วมวิจัย ครู โดยใช้กระบวนการพัฒนาบทเรียน (Lesson Study: LS) เพื่อดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือการพัฒนาการนิเทศภายใน ขั้นที่ 3 การสังเกต (Observing) สังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูในประเด็นการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflecting) ได้จุดแข็ง จุดอ่อนในการพัฒนาต่อไป 3) การถอดบทเรียนการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา มีประเด็นที่ได้เรียนรู้ ได้แก่ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และตรงกับปัญหา ความต้องการทำให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนและบรรลุเป้าหมาย ความเป็นกัลยาณมิตรในการทำงาน ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน บุคคลในระดับองค์กรมีความผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้น ทำให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและเสียสละ ปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติเชิงบวก การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติระหว่างครูด้วยกันทำให้เกิดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รูปแบบการนิเทศที่เกิดจากกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีขั้นตอนของการวางแผน การจัดทีมงาน การลงมือปฏิบัติและการสะท้อนผลที่ได้รับ

อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ (2559) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกลุ่ม 5 ขุนศึก การวิจัยครั้งนี้จุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด กลุ่ม 5 ชุนศึก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ด้านการวางแผน การนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการ ประเมินผลและการรายงานผล การวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาและครูศูนย์การเรียนรู้ตำบล จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความ เชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานขั้นตอนที่ 2 แนว ทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกลุ่ม 5 ชุนศึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ได้จากการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด กลุ่ม 5 ชุนศึก โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และด้านที่ดำเนินการสูงสุด คือด้านที่ 1 ด้าน การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ รองลงมา คือ ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล และรายงานผล และด้านที่ดำเนินการต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในของ สถานศึกษา 2) แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด กลุ่ม 5 ชุนศึก ประกอบด้วย 1) สร้างความ เข้าใจกับครูผู้ทำหน้าที่นิเทศบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2) ร่วมกันกำหนดการนิเทศงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูล จากการสรุปผลรายงาน นำข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา กำหนดจุดหมายให้ชัดเจน จัดลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาวางแผนและคิดหาแนวทางเลือกล่วงหน้าที ดีที่สุด จัดทำแผนการนิเทศภายในของสถานศึกษาเกี่ยวกับวิธีการใช้สื่อการเรียนการสอน ทรัพยากร และนำเอาปัญหาความต้องการมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ การตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการนิเทศภายในของ สถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและ พัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษา จัดทำรายงานผลการนิเทศ ภายในของสถานศึกษาต่อ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และสำนักงานการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Hord (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชน แห่งวิชาชีพโดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่าง ไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มี ชุมชนแห่งวิชาชีพและถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไร ผลวิจัยพบว่า ครู ส่วนใหญ่ลดความรู้สึกละเลยในงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและ เป้าหมาย ของโรงเรียนมากขึ้น รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกัน รับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน สูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความผูกพันที่จะสร้างการ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏ อย่างเด่นชัดและยั่งยืน

Wayne (2001) ได้ศึกษาการรับรู้ทางบทบาทการนิเทศการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา พบว่า เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบมากคือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนทำหน้าที่น้อยเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลามากที่สุด คือ งานนิเทศการศึกษา งานเกี่ยวกับหลักสูตร งานการสอน และงานแนะแนว เทคนิคและการนิเทศที่ได้ผล ได้แก่ วิธีเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยคือ วิธีใช้เอกสาร

Tilahun (2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในเกี่ยวกับการนิเทศ ภายในโรงเรียนพึงประสงค์ในประเทศกำลังพัฒนา : ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศเอธิโอเปีย โดย ศึกษาจากครูจากศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม แนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมย่อยของ ครู การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็น สอดคล้องกันว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะร่วมมือกันปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลดีกว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะการใช้อำนาจ ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้อง กันว่า การจัดเตรียมการนิเทศภายในโรงเรียนมีการจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

Mattox (2003) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงของ ผู้บริหาร คือความต้องการที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผล ต้องปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

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



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

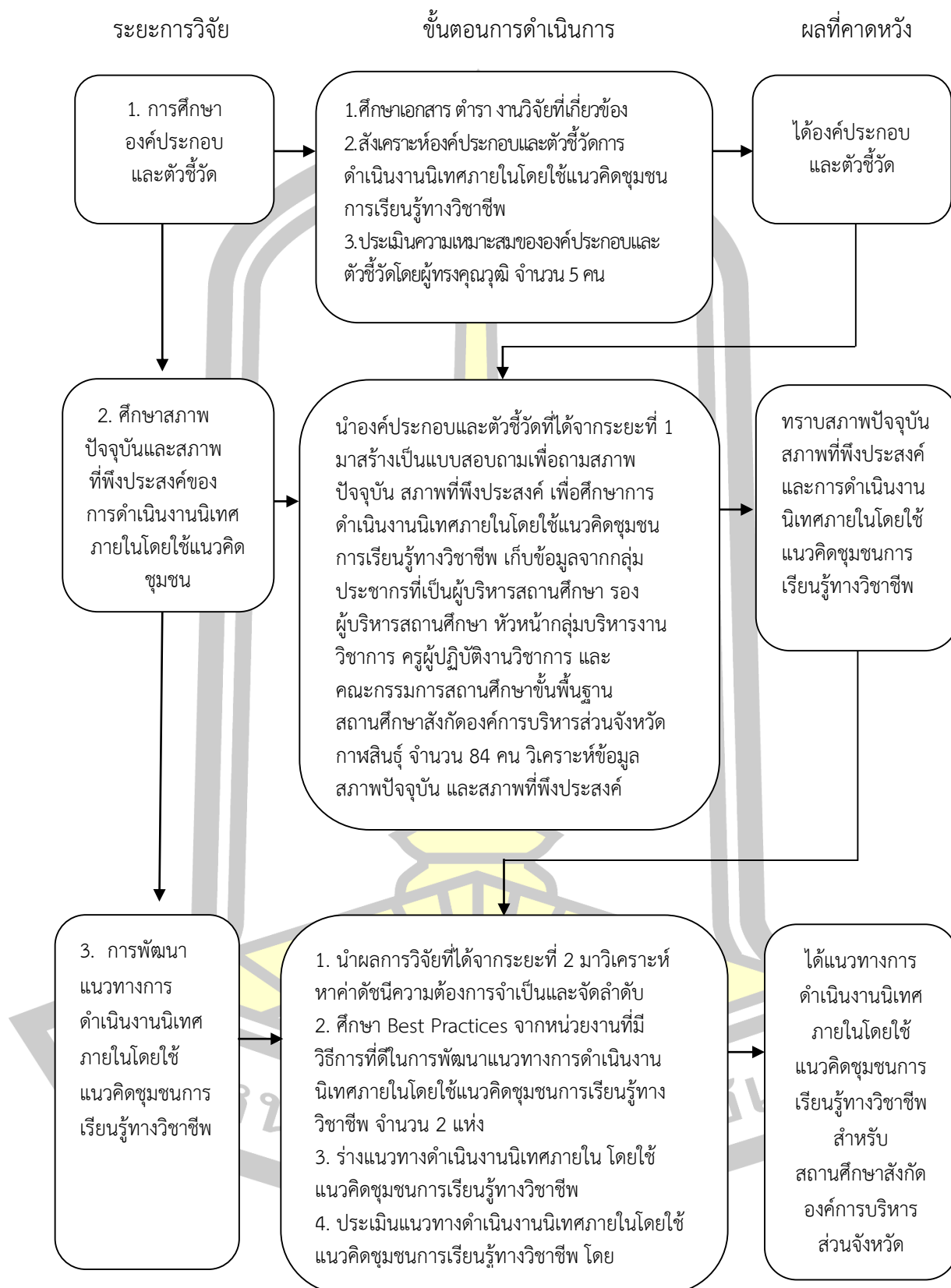
ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ดังในภาพประกอบ 4





ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 การสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีบทบาทในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

2.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

2.2 สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน หรือการวัดผลการศึกษา หรือวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา

2.3 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอน หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.3.1 ผศ.ดร.โกวิพัฒน์ เทศบุตร อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีผลงานการเขียนตำราหรือมีงานวิจัยทางด้านการนิเทศภายใน หรือการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน

2.3.2 ดร.กริชต์จอมพล ภูจอมจิตต์ ระดับการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

2.3.3 ดร.ธนากร เชื้อจำรูญ ระดับการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

2.3.4 ดร.เมืองคร สิริสาร ระดับการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองซุ่มแสงวิทยาคม วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

2.3.5 นายสนั่น ภูสวัสดิ์ ระดับการศึกษา ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปาววิทยาคม วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งระดับของความเหมาะสม 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดแนวทางการนิเทศภายใน นำมาประกอบในการสร้างแบบประเมิน

3.2.2 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนวิชาชีพการเรียนรู้

3.2.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงและแก้ไข

3.2.4 อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำให้ปรับปรุงข้อความองค์ประกอบและตัวชี้วัดให้สอดคล้องกัน ผู้วิจัยทำการแก้ไขแบบประเมินและจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนวิชาชีพการเรียนรู้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเดินทางไปพบผู้ทรงคุณวุฒิ และเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมิน ที่ได้รับคืน

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนแบบประเมิน ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

ให้ 5 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมากที่สุด

ให้ 4 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมาก

ให้ 3 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมปานกลาง

ให้ 2 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อย

ให้ 1 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

5.1.3 บันทึกข้อมูลผลการตอบแบบประเมิน เพื่อนำไปวิเคราะห์วิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2.2 สรุปผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยแปลผลคะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในการวิจัย

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

2. ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 84 คน ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 12 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน 12 คน
2.2 รองผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน 24 คน
2.3 ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ	จำนวน 12 คน
2.4 ครูปฏิบัติงานวิชาการ	จำนวน 36 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 นี้ เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Type) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถาม โดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จาก ผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้าง

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์การพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.2.4.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

3.2.4.2 สำเร็จการศึกษาด้านสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน หรือการวัดผล การศึกษา หรือวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา

3.2.4.3 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย การวัดผล การประเมินผล ด้าน การศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้แก่

1) ดร.กฤษณ์ วงศ์วิเชียร ผู้ช่วยอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2) ดร.สุรชิน วิเศษลา ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลอุบลรัตน์
อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการ
บริหารการจัดการการศึกษา

3) ดร.เทพสุตา แสงจันทร์ศรี ครู โรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสถิธิ
สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.)
สาขาวิชาการบริหารการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4) นางสนิดาภรณ์ หนองหว้า ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 27 วุฒิการศึกษา การศึกษา
มหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5) นางรัตนาวดี นิมนธานี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบ่อใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต
(กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา

3.2.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณา ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยใช้ค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกัน

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกัน

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกัน

ผลการคำนวณค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา IOC พบว่า มีค่าระหว่าง 0.60 –

1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าใช้ได้

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูใน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 30 คน จาก 6 โรงเรียน แล้วนำมาคำนวณค่าอำนาจจำแนก ใช้วิธีการเปรียบเทียบคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยเปรียบเทียบคะแนน เมื่อตัดออกหนึ่งข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ผลการหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

3.2.5.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.326 – 0.774 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.824

3.2.5.2 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.311 – 0.818 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.865

3.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานความร่วมมือไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ และผู้อำนวยการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 84 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศ
ภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศ
ภายใน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศ
ภายใน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศ
ภายใน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศ
ภายใน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 บันทึกคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน แปรผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.2 หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 6.2 การหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความจำเป็น (Priority Need Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

$$PNI_{modified} = (I-D)/D$$

(I = สภาพที่พึงประสงค์ ; D = สภาพปัจจุบัน)

1.2 ศึกษาวิธีการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบัวขาว และโรงเรียนดงมูลวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

1.3 พัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

1.4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

2.1 ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 8 คน

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 คน โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกันกับการวิจัยในระยะที่ 1 ทำการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์ดังนี้

2.2.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

2.2.2 สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน หรือการวัดผลการศึกษา หรือวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา

2.2.3 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอน หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.2.3.1 ผศ.ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีผลงานการเขียนตำราหรือมีงานวิจัยทางด้านการนิเทศภายใน หรือการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน

2.2.3.2 ดร.กริชต์จอมพล ภูจอมจิตต์ ระดับการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

2.2.3.3 ดร.ธนากร เชื้อจำรูญ ระดับการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

2.2.3.4 ดร.เมืองคร สิริสาร ระดับการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

2.2.3.5 นายสนั่น ภูสวัสดิ์ ระดับการศึกษา ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปาววิทยาคม วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.1 แบบสัมภาษณ์

3.2.1.1 ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์

3.2.1.2 ร่างแบบสัมภาษณ์

3.2.1.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแนะนำ แล้วปรับแก้ไข

ตามคำแนะนำ

3.2.1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงาน นิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ แบบประเมินแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะ และประเด็นการปรับปรุงแนวทาง การสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมิน มีดังต่อไปนี้

3.2.2.1 ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมิน

3.2.2.2 ร่างแบบประเมิน

3.2.2.3 นำแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแนะนำ แล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

3.2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจพิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

5.2 การจัดกระทำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ โดยตรวจให้คะแนนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนที่ได้	ระดับความเหมาะสมของแนวทาง
5	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
4	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

- 3 แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
- 1 แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน โดยการป้อนคะแนนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ และแปลความค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 ร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified})

3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและความมุ่งหมาย เพื่อหาความเที่ยงตรงของข้อคำถาม IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยใช้สูตรดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N แทน จำนวนข้อมูล

$$\begin{aligned} \sum X & \text{ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน } X \\ \sum Y & \text{ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน } Y \\ \sum X^2 & \text{ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง } X \\ \sum Y^2 & \text{ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง } Y \\ \sum XY & \text{ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน } X \text{ และ } Y \text{ คูณกันแต่ละคู่} \end{aligned}$$

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum r_i^2}{r^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
 K แทน จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวัด
 $\sum r_i^2$ แทน ความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 r^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือวัด

พูน ปณ จิต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

μ	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน สภาพปัจจุบัน
I	แทน สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{(modified)}$	แทน ความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ระยะที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
2. ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
3. ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระยะที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 28 ตัวชี้วัด มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วางแผนการนิเทศ มี 8 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินการนิเทศ มี 7 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 3 ประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน มี 8 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ มี 5

ตัวชี้วัด

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่	องค์ประกอบดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.	วางแผนการนิเทศ	4.20	0.69	มาก
2.	ดำเนินการนิเทศ	4.11	0.76	มาก
3.	ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน	4.25	0.63	มาก
4.	สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ	4.04	0.54	มาก
โดยรวม		4.16	0.66	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน รองลงมาคือ วางแผนการนิเทศ และดำเนินการนิเทศ ตามลำดับ

2. ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
20 – 35 ปี	17	20.24
36 - 45 ปี	39	46.43
46 ปีขึ้นไป	28	33.33
รวม	84	100.00
2. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา หรือ ปริญญาตรี	51	60.71
สูงกว่าปริญญาตรี	33	39.29
	84	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 5 ปี	17	20.24
6 – 10 ปี	22	26.19
11 ปีขึ้นไป	45	53.57
รวม	84	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 36-45 ปี สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏดังตาราง 6-10

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม

ด้าน ที่	การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	วางแผนการนิเทศ	3.56	0.67	มาก	4.49	0.79	มาก
2	ดำเนินการนิเทศ	3.86	0.74	มาก	4.54	0.66	มากที่สุด
3	ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง การทำงาน	3.53	0.56	มาก	4.37	0.82	มาก
4	สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผล การนิเทศ	3.75	0.55	มาก	4.42	0.73	มาก
โดยรวม		3.66	0.65	มาก	4.45	0.76	มาก

จากตาราง 6 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ดำเนินการนิเทศ สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ วางแผนการนิเทศ และประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ดำเนินการนิเทศ วางแผนการนิเทศ สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ และประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศจำแนกรายข้อ

ข้อ ที่	การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวางแผนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	สถานศึกษามีการประชุมเตรียมการ นิเทศ และกำหนดขอบเขตของ การนิเทศ	3.54	0.50	มาก	4.52	0.67	มากที่สุด
2	มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ เป้าหมายของการนิเทศ ช่วงเวลาการนิเทศ การติดตาม ประเมินผล สะท้อนผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศ	3.38	0.64	ปาน กลาง	4.43	0.78	มาก
3	มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้าง บรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของ การนิเทศภายในร่วมกัน	3.48	0.69	ปาน กลาง	4.67	0.68	มากที่สุด
4	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็น ปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไข และพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชน	3.62	0.81	มาก	3.86	0.81	มาก
5	มีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ ได้วิธีการนิเทศและร่างแผนการนิเทศ ภายใน และปฏิทินการนิเทศภายใน	3.26	0.78	ปาน กลาง	4.76	0.74	มากที่สุด
6	ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน และลงมติเห็นชอบแผน และเผยแพร่ แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่ว กัน	3.80	0.40	มาก	4.81	0.65	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวางแผนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
7	มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและ ให้ความร่วมมือในการนิเทศเพื่อให้เกิด การพัฒนาผลการดำเนินงานของ โรงเรียนทุกด้าน ซึ่งเป็นผลจากความ ร่วมมือของทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม	3.67	0.63	มาก	4.20	0.86	มาก
8	มีการประสานงานและสร้างเครือข่าย กลุ่มผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วม รับทราบแผนการนิเทศภายใน	3.71	0.65	มาก	4.67	0.63	มากที่สุด
โดยรวม		3.56	0.67	มาก	4.49	0.79	มาก

จากตาราง 7 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวางแผนการนิเทศ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 6 ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน และลงมติเห็นชอบแผน และเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน 8 มีการประสานงานและสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบแผนการนิเทศภายใน และ 7 มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้าน ซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวางแผนการนิเทศ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 6 ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน และลงมติเห็นชอบแผน และเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน 5 มีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและร่างแผนการนิเทศภายใน และปฏิทินการนิเทศภายใน และลำดับที่สามมีสองข้อ คือ 3 มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในร่วมกัน และ 8 มีการประสานงานและสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบแผนการนิเทศภายใน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ
ที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านดำเนินการนิเทศจำแนก
รายชื่อ

ข้อ ที่	การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านดำเนินการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	มีการประชุมผู้นิเทศ เพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน	3.79	0.76	มาก	4.33	0.94	มาก
2	ปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้	3.95	0.60	มาก	4.55	0.68	มากที่สุด
3	ดำเนินการนิเทศโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.11	0.73	มาก	4.43	0.50	มาก
4	ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.99	0.55	มาก	4.27	0.45	มาก
5	มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน ร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศ และระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือกัน ในการพัฒนางาน	3.39	0.97	ปานกลาง	4.67	0.47	มากที่สุด
6	มีการสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตาม ประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิค วิธีที่พบ เพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุง แก้ไขร่วมกัน	3.93	0.58	มาก	4.80	0.49	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านดำเนินการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
7	มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน ทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.83	0.73	มาก	4.73	0.75	มากที่สุด
โดยรวม		3.86	0.74	มาก	4.54	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านดำเนินการนิเทศ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 3 ดำเนินการนิเทศโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 4 ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน และ 2 ปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านดำเนินการนิเทศ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 6 มีการสรุปประเด็น ข้อเสนอแนะที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน 7 มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน ทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือกันในการพัฒนางาน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
 ที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านประเมินผล ติดตาม
 และปรับปรุงการทำงาน จำแนกรายข้อ

ข้อ ที่	การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการ นิเทศภายใน	3.33	0.47	ปาน กลาง	4.45	0.84	มาก
2	มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคที่พบ	3.75	0.44	มาก	4.38	0.76	มาก
3	มีการประเมินผลประเด็นที่ต้องการ พัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิด ขึ้นกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและ บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	3.65	0.55	มาก	4.24	0.69	มาก
4	มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศ ที่มีปัญหากลุ่มเดียวกัน เพื่อร่วมกัน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และหา วิธีแก้ไขปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน	3.77	0.42	มาก	4.43	0.65	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างเป็น รูปธรรม	3.55	0.83	มาก	4.14	1.01	มาก
6	ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญห ภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้ นิเทศ เพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด	3.32	0.47	ปาน กลาง	4.04	0.84	มาก
7	มีการจัดทำกำหนดการติดตาม ประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน	3.48	0.50	ปาน กลาง	4.81	0.59	มาก ที่สุด
8	มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการ ทำงาน	3.37	0.53	ปาน กลาง	4.48	0.87	มาก
โดยรวม		3.53	0.56	มาก	4.37	0.82	มาก

จากตาราง 9 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 4 มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มีปัญหากลุ่มเดียวกัน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และหาวิธีแก้ไขปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน 2 มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคที่พบ และ 3 มีการประเมินผลประเด็นที่ต้องการพัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 7 มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน 8 มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน และ 1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ จำแนกรายข้อ

ข้อ ที่	การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผล รายงาน และ เผยแพร่ผลการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ ในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุง กระบวนการนิเทศภายใน	3.38	0.49	ปาน กลาง	4.14	0.56	มาก
2	มีการประชุมระดมความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศใน ประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการ นิเทศภายใน และการสะท้อนผลเพื่อ นำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายใน	3.48	0.50	ปาน กลาง	4.27	0.70	มาก
3	มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็น ระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม	4.00	0.00	มาก	4.46	0.75	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผล รายงาน และ เผยแพร่ผลการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
4	มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศ ภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	4.24	0.43	มาก	4.87	0.49	มากที่สุด
5	มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่าง สร้างสรรค์ สำหรับประเด็นปัญหาและ ประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการ นิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	3.64	0.57	มาก	4.33	0.87	มาก
โดยรวม		3.75	0.55	มาก	4.42	0.73	มาก

จากตาราง 10 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 4 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม และ 5 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์ สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

ผลการสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 4 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม และ 5 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์ สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

3. ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏผลดังตาราง 11-15

ตาราง 11 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้านที่	องค์ประกอบนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1.	วางแผนการนิเทศ	3.56	4.49	0.26	1
2.	ดำเนินการนิเทศ	3.86	4.54	0.18	3
3.	ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุง การทำงาน	3.53	4.37	0.24	2
4.	สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ ผลการนิเทศ	3.75	4.25	0.13	4

จากตาราง 11 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 วางแผนการนิเทศ ลำดับที่ 2 ประเมินผลติดตามและปรับปรุงการทำงาน ลำดับที่ 3 ดำเนินการนิเทศลำดับที่ 4 สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

ตาราง 12 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศ

ข้อที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	สถานศึกษามีการประชุมเตรียมการนิเทศ และกำหนดขอบเขตของการนิเทศ	3.54	4.52	0.28	4
2	มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศเป้าหมายของการนิเทศ ช่วงเวลาการนิเทศ การติดตาม ประเมินผล สะท้อนผล และรายงาน เพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศ	3.38	4.43	0.31	3
3	มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในร่วมกัน	3.48	4.67	0.34	2
4	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชน	3.62	3.86	0.07	8
5	มีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและร่างแผนการนิเทศภายใน และปฏิทินการนิเทศภายใน	3.26	4.76	0.46	1
6	ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน และลงมติเห็นชอบแผน และเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน	3.80	4.81	0.27	5

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
7	มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้าน ซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม	3.67	4.20	0.15	7
8	มีการประสานงานและสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมรับทราบแผนการนิเทศภายใน	3.71	4.67	0.26	6
	โดยรวม	3.56	4.49	0.26	

จากตาราง 12 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและร่างแผนการนิเทศภายใน และปฏิทินการนิเทศภายใน ลำดับที่ 2 มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมายแนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในร่วมกัน และลำดับที่ 3 มีการวิเคราะห์บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศเป้าหมายของการนิเทศ ช่วงเวลาการนิเทศ การติดตาม ประเมินผล สะท้อนผล และรายงานเพื่อนำสู่การวางแผนการนิเทศ



ตาราง 13 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านดำเนินการนิเทศ

ข้อที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI modified	ลำดับความ ต้อง การจำ เป็น
1	มีการประชุมผู้นิเทศ เพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน	3.79	4.33	0.14	5
2	ปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้	3.95	4.55	0.15	4
3	ดำเนินการนิเทศโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.11	4.43	0.08	6
4	ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.99	4.27	0.07	7
5	มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน ร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศ และระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือกันในการพัฒนางาน	3.39	4.67	0.38	1
6	มีการสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศ ที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	3.93	4.80	0.22	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
7	มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน ทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.83	4.73	0.23	2
	โดยรวม	3.86	4.54	0.18	

จากตาราง 13 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านดำเนินการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ อันดี และเกิดความร่วมมือกันในการพัฒนางาน ลำดับที่ 2 มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน ทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและลำดับที่ 3 มีการสรุปประเด็น ข้อเสนอแนะที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

ตาราง 14 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน

ข้อที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1	มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน	3.33	4.45	0.34	2

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
2	มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคที่พบ	3.75	4.38	0.17	5
3	มีการประเมินผลประเด็นที่ต้องการ พัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิด ขึ้นกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและ บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	3.65	4.24	0.16	6
4	มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มี ปัญหากลุ่มเดียวกัน เพื่อร่วมกัน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และหา วิธีแก้ไขปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน	3.77	4.43	0.17	5
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือใน การแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างเป็น รูปธรรม	3.55	4.14	0.17	5
6	ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญห ภายในโรงเรียน และแต่งตั้งผู้ นิเทศ เพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด	3.32	4.04	0.22	4
7	มีการจัดทำกำหนดการติดตาม ประเมินผล การปรับปรุงการทำงาน	3.48	4.81	0.38	1
8	มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการ ทำงาน	3.37	4.48	0.33	3
	โดยรวม	3.53	4.37	0.24	

จากตาราง 14 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีการจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลการปรับปรุง

การทำงาน ลำดับที่ 2 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน และลำดับที่ 3 มีกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการทำงาน

ตาราง 15 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

ข้อที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายใน	3.38	4.14	0.22	2
2	มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายใน	3.48	4.27	0.23	1
3	มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือนตามความเหมาะสม	4.00	4.46	0.12	5
4	มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.24	4.87	0.15	4
5	มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์ สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ	3.64	4.33	0.19	3
	โดยรวม	3.75	4.25	0.13	

จากตาราง 15 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศ และสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และการสะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการนิเทศภายใน ลำดับที่ 2 เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายใน และลำดับที่ 3 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์ สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

3.2 ผลการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับด้านการนิเทศภายใน มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 สถานศึกษาแห่งที่ 1 มีแนวทางการนิเทศภายใน ดังนี้

3.2.1.1 มีการสอบถามปัญหาจากผู้รับการนิเทศสำรวจและตรวจหาข้อบกพร่องของงานอย่างละเอียด ร่วมกันอภิปรายผลปัญหาและข้อบกพร่องที่ทำให้งานไม่บรรลุผล

3.2.1.2 ประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาระหว่างผู้นิเทศ ผู้ถูกนิเทศและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน

3.2.1.3 มีการพูดคุยถึงเรื่องทั่วไปที่ไม่เกี่ยวกับการนิเทศเพื่อสร้างความเป็นกันเองกับผู้ถูกนิเทศ กระตุ้นให้พูดเรื่องที่ตัวเองภาคภูมิใจในชีวิต ร่วมแบ่งปันถึงประสบการณ์ที่เคยผิดพลาดในอดีตและแนวทางแก้ไขกับผู้ถูกนิเทศ

3.2.1.4 มีการวิเคราะห์ความรู้เดิมของผู้ถูกนิเทศโดยการสอบถามถึงด้านที่ถนัดและด้านที่ไม่ถนัดในงานที่ทำของผู้ถูกนิเทศ ถามถึงความพอใจในผลงานและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกนิเทศเสนอแนวคิดในการพัฒนางานที่กำลังพัฒนา

3.2.1.5 การสร้างความเข้าใจสำหรับความรู้ใหม่ให้กับครูผู้ถูกนิเทศโดยการอธิบายรายละเอียดของความรู้ใหม่ให้กับผู้ถูกนิเทศ มีการสรุปความรู้เนื้อหาและเป้าหมายที่จะนิเทศให้กับครูผู้ถูกนิเทศก่อนทำการนิเทศ

3.2.1.6 ครูผู้นิเทศมีการตรวจสอบและให้คำแนะนำข้อบกพร่องของผู้ถูกนิเทศขณะปฏิบัติงาน มีการติดตามดูแลผู้ถูกนิเทศอย่างใกล้ชิดขณะปฏิบัติงาน

3.2.1.7 มีการกระตุ้นผู้ถูกนิเทศเกิดความพอใจในผลงานของตัวเองอยู่เสมอ ขณะปฏิบัติการณ์นิเทศ โดยการพูดกล่าวคำชมเชยเมื่อผู้ถูกนิเทศปฏิบัติงานได้ดีเพื่อเป็นการพัฒนาขวัญและกำลังใจให้กับผู้ถูกนิเทศ ไม่กล่าวตำหนิข้อบกพร่องของผู้รับการนิเทศขณะปฏิบัติงาน และไม่กล่าวเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้ถูกนิเทศกับผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่า

3.2.1.8 มีการเลือกใช้เครื่องมือการนิเทศที่หลากหลาย มีการใช้หลักจิตวิทยาเข้ามาช่วยเพื่อกระตุ้นให้ผู้ถูกนิเทศมีการพัฒนามาจากภายใน

3.2.1.9 มีการจัดการติดตามนิเทศเพิ่มเติมโดยผู้ถูกนิเทศสามารถปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานกับผู้นิเทศผ่านโปรแกรม LINE หรือ Facebook โดยที่ผู้นิเทศมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกนิเทศจนกว่าผู้ถูกนิเทศจะปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

3.2.2 สถานศึกษาแห่งที่ 2 มีแนวทางการนิเทศภายใน ดังนี้

3.2.2.1 มีการร่วมกันสร้างข้อตกลงเกี่ยวกับวิถีการใช้ชีวิตในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

3.2.2.2 มีการยกประเด็นปัญหาขึ้นมาในที่ประชุมเพื่อร่วมกันหาแนวทางจัดการแก้ไข

3.2.2.3 ในการรับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานในโรงเรียนจะมีการพูดคุยสอบถามถึงทัศนคติแนวคิดเบื้องต้น

3.2.2.4 มีการวิเคราะห์กระบวนการรับรู้ของผู้ที่เข้ามาสมัครงาน ว่าสามารถตั้งคำถามและสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้หรือไม่ โดยการสอบถามครั้งแรกนี้ไม่ได้สนใจว่าผู้สมัครเรียนจบออกมาได้เกรดเท่าไรหรือได้เกียรตินิยมหรือไม่

3.2.2.5 มีการสร้างความเข้าใจสำหรับความรู้ใหม่ที่ให้กับครูผู้ถูกนิเทศโดยการจัดตั้งพี่เลี้ยงคอยดูแลผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ โดยในช่วงสามเดือนแรกจะให้ผู้มาสมัครงานใหม่เป็นผู้สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง เข้าร่วมสังเกตการณ์การวางแผนการจัดหน่วยการเรียนรู้ของโรงเรียน

3.2.2.6 ครูพี่เลี้ยงคอยดูแลและให้คำแนะนำผู้มาเข้าทำงานใหม่อย่างใกล้ชิด มีการอธิบายองค์ความรู้ ทัศนคติใหม่ ให้กับผู้เข้าทำงานใหม่เพื่อให้เข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติงานบริบทของโรงเรียนที่ค่อนข้างจะมีความแตกต่างจากโรงเรียนอื่น

3.2.2.7 ในช่วงท้ายของ 3 เดือนแรกทางโรงเรียนจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้ามาทำงานได้ค้นหาความเป็นตัวเองว่าเหมาะกับบริบทของโรงเรียนหรือไม่หากผู้มาทำงานใหม่รู้แล้วว่าไม่เหมาะก็สามารถที่จะลาออกจากการทดลองงานเพื่อไปหางานใหม่ทำได้

3.2.2.8 หลังจากที่มีผู้เข้ามาทำงานใหม่ได้ผ่านการรับคัดเลือกเข้ามาทำงานแล้วทางโรงเรียนจะยังมีการจัดพี่เลี้ยงดูแลในช่วง 2-3 ปีแรกเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาให้ผู้เข้าทำงานใหม่สามารถที่จะเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำคนอื่นต่อไปได้

3.3 การออกแบบร่างแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ และได้จัดทำร่างแนวทางขึ้น ดังนี้

3.3.1 วางแผนการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 10 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.3.1.1 สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทาง

1) วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อเชิญร่วมประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเชิญประชุม

2) นำเสนอแนวคิดการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ในที่ประชุมเพื่อรับทราบหลักการ และร่วมกันอภิปรายแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป

3.3.1.2 มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

แนวทาง

1) วิเคราะห์คัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอสำหรับปฏิบัติหน้าที่นิเทศภายใน โดยอาจใช้วิธีจับคู่ จัดกลุ่ม หรือแบ่งทีม ตามความเหมาะสมที่จะเลือกใช้ และยืดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียน

2) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศสำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้บริหาร เลขานุการ และคณะกรรมการ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ และประชาสัมพันธ์ให้ทราบ โดยทั่วกัน

3.3.1.3 มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม

แนวทาง

1) ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เป้าหมาย และเขียนร่างเป้าหมายของการนิเทศ

2) ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของร่างเป้าหมาย และปรับปรุงจนสมบูรณ์ เพื่อให้ได้เป้าหมายของการนิเทศภายในที่ผ่านความเห็นชอบจากทุกคน และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

3) ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3.3.1.4 มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

แนวทาง

1) ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำ ร่างบรรทัดฐาน หรือแนวปฏิบัติ หรือกฎ หรือข้อตกลงร่วมกัน (เรียกตามความเหมาะสม) ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) นำเสนอร่างบรรทัดฐาน และร่างวิสัยทัศน์ ต่อที่ประชุม

คณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุง และประกาศใช้เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน และมีการจัดทำบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ เป็นลายลักษณ์อักษร

3.3.1.5 มีการแบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา

แนวทาง

1) คณะกรรมการนิเทศ ประชุมร่วมกันวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา

2) จากการประชุมนี้จะทำให้ทราบสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และกำหนดเป็นประเด็นของการนิเทศและการพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และการวัดและประเมินผล เป็นต้น โดยอาจกำหนดประเด็นการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนานักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจพิจารณาตามพันธกิจของโรงเรียน

3.3.1.6 มีการประชุมระดมสมอง พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสม

แนวทาง

1) ประชุมคณะกรรมการนิเทศ เพื่อทบทวนเป้าหมายของการนิเทศภายในและประเด็นที่ต้องทำการนิเทศภายใน

2) พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการนิเทศ สอดคล้องกับเป้าหมาย และผลการวิเคราะห์ในข้อ 1.5

3.3.1.7 มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศของแต่ละกลุ่ม

แนวทาง

1) นำเป้าหมาย ประเด็นการนิเทศ วิธีการ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลา (ผลการวิเคราะห์ข้อ 1.3-1.6) มาจัดเรียงตามลำดับการเกิดเหตุการณ์ก่อน หลัง และกำหนดระยะเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม

2) จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การให้ความช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และขับเคลื่อนงานโดยการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ และจัดพิมพ์เป็นแผนการดำเนินงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปฏิทินการดำเนินงานเพื่อนำเสนอผู้บริหารต่อไป

3.3.1.8 มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศแก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ

แนวทาง

1) นำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ

3.3.1.9 มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทาง

1) ทบทวนเป้าหมาย บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ แผน และปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน

2) เน้นย้ำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายใน ทั้งผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

3.3.1.10 มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวทาง

1) สร้างกลุ่มเครือข่ายการนิเทศภายใน แบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสอดคล้องกับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยมีคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้ประสานงาน

2) สร้างกลุ่มทางโซเชียลมีเดีย สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สร้างกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโปรแกรมไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับ-ส่งข้อมูล หรือนัดหมายกันในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นพื้นที่สำหรับประชุมได้อีกด้วย

3.3.2 ดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 9 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.3.2.1 ผู้นิเทศแต่ละกลุ่มประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ทำการทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน

แนวทาง

1) ผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการนิเทศ โดยประชุมตามช่วงเวลาที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่ม

2) ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ก่อนดำเนินการนิเทศ และทบทวนแผนและปฏิทินการนิเทศภายใน

3.3.2.2 มีการปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้

แนวทาง

ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการบันทึกผลการนิเทศให้พร้อม และบันทึกผลการนิเทศแต่ละประเด็นอย่างครบถ้วน

3.3.2.3 มีการดำเนินการนิเทศโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

แนวทาง

ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ในกรณีที่มีการสัมภาษณ์หรือขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับการนิเทศหรือนักเรียน ให้กระทำหลังจากเสร็จสิ้นการเรียนการสอน

3.3.2.4 มีการใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

แนวทาง

1) คณะกรรมการนิเทศภายในอาจสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายในขึ้น ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสังเกต แบบประเมินต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาให้สอดคล้องตามเป้าหมายของการนิเทศ วิธีการนิเทศ และข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) แจกเครื่องมือนิเทศให้กับผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม เพื่อใช้ในรูปแบบที่เหมือนกัน เป็นมาตรฐานเดียวกันของโรงเรียน

3.3.2.5 มีการสรุปผลการนิเทศทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศ

แนวทาง

หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้นแก่ผู้รับการนิเทศทันที และสรุปผลการนิเทศ และข้อเสนอแนะเพื่อนำสู่การพัฒนาและจัดทำรายงานต่อไป

3.3.2.6 ผู้นิเทศให้คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาเบื้องต้น

แนวทาง

หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศอาจให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางเพื่อการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบ และนำไปปฏิบัติ สำหรับปัญหาที่ต้องการการระดมสมองเพื่อแก้ไข ก็อาจรวบรวมไว้เพื่อพิจารณาในการประชุมสรุปผลการนิเทศของกลุ่มสาระต่อไป

3.3.2.7 มีการประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ

แนวทาง

ประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ และจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อจัดทำกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาตามหลักการแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3.2.8 มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหา และวางแผนสำหรับการดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล

แนวทาง

1) ประชุมระดมสมอง เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาที่พบจากการนิเทศภายใน

2) วางแผนการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหา โดยใช้หลักการแนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนา อย่างเป็นกันเอง ไม่เป็นทางการ เพื่อให้
บรรยากาศผ่อนคลาย

3.3.2.9 เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถาม และ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์

แนวทาง

การประชุมทุกครั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการ
นิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์

3.3.3 ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน ประกอบด้วยกิจกรรมการ
ดำเนินงาน 11 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.3.3.1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในเป็นกลุ่ม และโดย
ภาพรวม

แนวทาง

สรุปผลการนิเทศและวิเคราะห์ผลการนิเทศแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
นำเสนอคณะกรรมการการนิเทศ เพื่อรวบรวมผลการนิเทศจากแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำสรุปผลการ
นิเทศโดยภาพรวม

3.3.3.2 มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จปัญหาอุปสรรคที่พบเป็น
กลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

ประชุมสภาระการเรียนรู้เพื่อประเมินผลการนิเทศภายใน ในประเด็น
ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ และวิธีการแก้ไข สรุปเป็นข้อเสนอแนะของกลุ่มสาระและรวบรวม
เพื่อจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินการนิเทศภายใน

3.3.3.3 มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน
และการทำงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

ประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และ
การทำงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายใน

3.3.3.4 มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษา
ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน

แนวทาง

วิเคราะห์และประเมินผลการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา
ที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน สรุปและจัดทำเป็น
รายงานผลการนิเทศภายใน

3.3.3.5 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายใน และ
วิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.3.3.6 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.3.3.7 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทาง

ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุกคนร่วมแรง ร่วมใจ มีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยใช้การนิเทศภายในตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3.3.8 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ

แนวทาง

ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือ ในการแก้ไขปัญหา โดยจัดงบประมาณ และอาจประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้ร่วมกันแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

3.3.3.9 ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยจัดทำกำหนดการติดตาม ประเมินผลอย่างชัดเจน

แนวทาง

ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำกำหนดการติดตาม ประเมินผลอย่างชัดเจน ตามงานที่มอบหมาย และบุคคลที่มอบหมาย

3.3.3.10 มีการตรวจสอบการปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

แนวทาง

มีการตรวจสอบและปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยบันทึกผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3.3.3.11 มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

แนวทาง

มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงการทำงาน และตรวจสอบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ตั้งไว้ สรุปผลและรายงานผล

3.3.4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 7 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.3.4.1 เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายใน

แนวทาง

เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ โดยเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยอาจจัดทำเป็นกล่องรับความคิดเห็นหรือให้เสนอแนะได้โดยตรงที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3.3.4.2 มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน

แนวทาง

ประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3.4.3 มีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน

แนวทาง

สะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3.4.4 มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม

แนวทาง

จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน เช่น หากทำการนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน

3.3.4.5 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทาง

สรุปผลการนิเทศภายในตามประเด็นที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน

3.3.4.6 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์

แนวทาง

นำผลการนิเทศภายใน นำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนำเผยแพร่ในเว็บไซต์โรงเรียน และจัดทำรายงานเผยแพร่ตามความเหมาะสม

3.3.4.7 มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ โดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

แนวทาง

ในการประชุมสรุปผลการนิเทศ มีการตรวจสอบปัญหาและจำแนกตามความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

3.4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ปรากฏดังในตาราง 16 – 20

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม

ด้าน ที่	องค์ประกอบการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1.	วางแผนการนิเทศ	4.24	0.52	มาก	4.38	0.67	มาก
2.	ดำเนินการนิเทศ	4.36	0.61	มาก	4.20	0.97	มาก
3.	ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน	4.22	0.57	มาก	4.15	0.95	มาก
4.	สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ	4.14	0.55	มากที่สุด	4.34	0.54	มากที่สุด
โดยรวม		4.24	0.56	มาก	4.26	0.82	มาก

จากตาราง 16 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และในระดับมาก 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ดำเนินการนิเทศ วางแผนการนิเทศ ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน และสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมพบว่า แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และในระดับมาก 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สะท้อนผลรายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ดำเนินการนิเทศ วางแผนการนิเทศ และประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศ

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทาง: 1.1 วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อเชิญร่วมประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในโรงเรียน 1.2 นำเสนอแนวคิดการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ในที่ประชุมเพื่อรับทราบหลักการ และร่วมกันอภิปรายแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป	4.20	0.45	มาก	3.80	0.45	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
2	มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร แนวทาง: 2.1 วิเคราะห์คัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการ เรียนรู้ ตามความเหมาะสมและมี จำนวนเพียงพอสำหรับปฏิบัติหน้าที่ นิเทศภายใน โดยอาจใช้วิธีจับคู่ จัด กลุ่ม หรือแบ่งทีม ตามความเหมาะสม ที่จะเลือกใช้ และยืดหยุ่นตามบริบท ของโรงเรียน 2.2 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้บริหาร เลขานุการ และคณะ กรรมการผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ และ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบ โดยทั่วกัน	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
3	มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของ การนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่ม และโดย ภาพรวม แนวทาง: 3.1 ประชุมคณะกรรมการนิเทศ ภายใน เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายของ การนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การวิเคราะห์เป้าหมาย และเขียนร่าง เป้าหมายของการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
	3.2 ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของร่างเป้าหมาย และปรับปรุงจนสมบูรณ์ เพื่อให้ได้เป้าหมายของการนิเทศภายในที่ผ่านความเห็นชอบจากทุกคน และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร 3.3 ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้						
4	มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แนวทาง: 4.1 ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำ ร่างบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติ หรือกฎ หรือข้อตกลงร่วมกัน (เรียกตามความเหมาะสม) ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4.2 นำเสนอร่างบรรทัดฐาน และร่างวิสัยทัศน์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุงและประกาศใช้เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน และมีการจัดทำบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ เป็นลายลักษณ์อักษร	4.00	0.71	มาก	4.20	0.84	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
5	มีการแบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา 5.1 คณะกรรมการนิเทศ ประชุมร่วมกันวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา 5.2 จากการประชุมนี้ทำให้ทราบสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และกำหนดเป็นประเด็นของการนิเทศและการพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และการวัดและประเมินผล เป็นต้น โดยอาจกำหนดประเด็นการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนานักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจพิจารณาตามพันธกิจของโรงเรียน	3.80	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
6	มีการประชุมระดมสมอง พิจารณา เลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสม 6.1 ประชุมคณะกรรมการนิเทศ เพื่อทบทวนเป้าหมายของการนิเทศ ภายในและประเด็นที่ต้องทำการ นิเทศภายใน 6.2 พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการนิเทศ สอดคล้องกับเป้าหมาย และ ผลการวิเคราะห์ในข้อ 1.5	4.40	0.55	มาก	4.00	1.00	มาก
7	มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศ ของแต่ละกลุ่ม แนวทาง: 7.1 นำเป้าหมาย ประเด็นการ นิเทศ วิธีการ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลา (ผลการวิเคราะห์ข้อ 1.3-1.6) มาจัดเรียงตามลำดับการ เกิดเหตุการณ์ก่อน หลัง และกำหนด ระยะเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม 7.2 จัดทำแผนและปฏิทินการ นิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการนิเทศ แบบกัลยาณมิตร การให้ความ ช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และขับเคลื่อน งานโดยการประชุมอย่างไม่เป็น	4.20	0.45	มาก	4.40	0.89	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
	ทางการ และจัดพิมพ์เป็นแผนการ ดำเนินงานการนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปฏิทินการดำเนินงาน เพื่อ นำเสนอผู้บริหารต่อไป						
8	มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการ นิเทศแก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความ เหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติ ให้ดำเนินการ แนวทาง: นำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศต่อ ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ ดำเนินการ	4.80	0.45	มาก ที่สุด	4.80	0.45	มาก ที่สุด
9	มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ให้ทุกคนมี ส่วนร่วม และให้ความร่วมมือ เพื่อให้ เกิดการพัฒนายอย่างเป็นรูปธรรม แนวทาง: 9.1 ทบทวนเป้าหมาย บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ แผน และปฏิทินการนิเทศ ภายใน เพื่อให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน 9.2 เน้นย้ำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและ ให้ความร่วมมือในการนิเทศภายใน ทั้งผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ	4.20	0.45	มาก	4.60	0.55	มาก ที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
10	มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ ภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศ จากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติ หน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แนวทาง: 1.10.1 สร้างกลุ่มเครือข่ายการนิเทศ ภายใน แบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสอดคล้องกับคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายในของ โรงเรียน โดยมีคณะกรรมการ อำนวยการเป็นผู้ประสานงาน 1.10.2 สร้างกลุ่มทางโซเชียลมีเดีย สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สร้างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย ในโปรแกรมไลน์ หรือ เฟสบุ๊ก เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับ-ส่งข้อมูล หรือนัดหมายกันใน กิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นพื้นที่ สำหรับประชุมได้อีกด้วย	4.00	0.00	มาก	4.40	0.55	มาก
	โดยรวม	4.24	0.52	มาก	4.38	0.67	มาก

จากตาราง 17 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยมีตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 ตัวชี้วัด และอยู่ในระดับมาก 8 ตัวชี้วัด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 8 มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศแก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ 3 มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม และ 6 มีการประชุมระดมสมอง พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสม

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าโดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยมีตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 4 ตัวชี้วัด และอยู่ในระดับมาก 6 ตัวชี้วัด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งมีสองข้อ คือ 3 มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม และ 8 มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศแก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ ลำดับที่สองมีสองข้อ คือ 5 มีการแบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา และ 9 มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และลำดับที่สามมีสองข้อ คือ 7 มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศของแต่ละกลุ่ม และ 10 มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านดำเนินการนิเทศ

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านดำเนินการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ผู้นิเทศแต่ละกลุ่มประชุมเพื่อเตรียม ความพร้อมก่อนการนิเทศ ทำการ ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และ เป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน	4.20	0.84	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านดำเนินการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
	แนวทาง: 1.1 ผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม ประชุมเพื่อ เตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ นิเทศ โดยประชุมตามช่วงเวลา ที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่ม 1.2 ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ก่อนดำเนินการนิเทศ และทบทวนแผนและปฏิทินการนิเทศ ภายใน						
2	มีการปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผน และปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ แนวทาง: ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและ ปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยจัด เตรียมเครื่องมือสำหรับการบันทึกผล การนิเทศให้พร้อมและบันทึกผลการ นิเทศแต่ละประเด็นอย่างครบถ้วน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3	มีการดำเนินการนิเทศโดยไม่ก่อให้เกิด ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบ ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน แนวทาง: ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและ ปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยไม่ก่อให้เกิด ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบ ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ในกรณีที่มี	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านดำเนินการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
	การสัมภาษณ์หรือขอข้อมูลเพิ่มเติม จากผู้รับการนิเทศหรือนักเรียน ให้ กระทำหลังจากเสร็จสิ้นการเรียน การสอน						
4	มีการใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความ เหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน แนวทาง: 4.1 คณะกรรมการนิเทศภายในอาจ สร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน ขึ้น ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศ แบบ สังเกต แบบประเมิน ต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาให้ สอดคล้องตามเป้าหมายของการนิเทศ วิธีการนิเทศ และข้อมูลที่ต้องการเก็บ รวบรวมข้อมูล 4.2 แจกเครื่องมือนิเทศให้กับผู้นิเทศ แต่ละกลุ่ม เพื่อใช้ในรูปแบบ ที่เหมือนกัน เป็นมาตรฐานเดียวกัน ของโรงเรียน	4.40	0.55	มาก	4.40	0.89	มาก
5	มีการสรุปผลการนิเทศทันทีหลังจาก เสร็จสิ้นการนิเทศ แนวทาง: หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศให้ ข้อเสนอแนะเบื้องต้นแก่ผู้รับการนิเทศ ทันที และสรุปผลการนิเทศ และ ข้อเสนอแนะเพื่อนำสู่การพัฒนา และจัดทำรายงานต่อไป	4.00	0.71	มาก	4.20	0.84	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านดำเนินการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
6	ผู้นิเทศให้คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญห เบื้องต้น แนวทาง: หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศอาจ ให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางเพื่อการ แก้ไขปัญหาเบื้องต้นให้ผู้รับการนิเทศ ได้รับทราบ และนำไปปฏิบัติ สำหรับ ปัญหาที่ต้องการการระดมสมองเพื่อ แก้ไข ก็อาจรวบรวมไว้เพื่อพิจารณาใน การประชุมสรุปผลการนิเทศของกลุ่ม สาระต่อไป	4.20	0.45	มาก	4.00	1.00	มาก
7	มีการประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อ สรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตาม ประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิค วิธีที่พบ แนวทาง: ประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุป ประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือ เทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ และจัด กลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อจัดทำกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อ ร่วมกันพัฒนาตามหลักการแนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.80	0.45	มาก ที่สุด	4.00	1.22	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านดำเนินการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
8	มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไข ปัญหา และวางแผนสำหรับการ ดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล แนวทาง: 8.1 ประชุมระดมสมอง เพื่อหา วิธีแก้ไขปัญหที่พบจากการนิเทศ ภายใน 8.2 วางแผนการพัฒนาหรือการ แก้ไขปัญหา โดยใช้หลักการแนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วม แก้ปัญหา ร่วมพัฒนา อย่างเป็นกันเอง ไม่เป็นทางการ เพื่อให้บรรยากาศผ่อนคลาย	4.20	0.45	มาก	4.00	1.22	มาก
9	เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วม ในการนิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะ อย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์ แนวทาง: การประชุมทุกครั้งควรเปิดโอกาส ให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการ นิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่าง เปิดกว้าง และสร้างสรรค์	4.00	0.71	มาก	3.60	1.52	มาก
โดยรวม		4.36	0.61	มาก	4.20	0.97	มาก

จากตาราง 18 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการ
ดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านดำเนินการนิเทศ พบว่า แนวทางโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งมีสองข้อ คือ 2 มีการปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ และ 7 มีการประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็นข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ ลำดับที่สอง คือ 3 มีการดำเนินการนิเทศโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และลำดับที่สาม คือ 4 มีการใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

แนวทางโดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้ดังนี้ 1 ผู้นิเทศแต่ละกลุ่มประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ทำการทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน 2 มีการปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ และ 4 มีการใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านประเมินผลติดตาม และปรับปรุงการทำงาน

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการ นิเทศภายในเป็นกลุ่ม และโดย ภาพรวม แนวทาง: สรุปผลการนิเทศและวิเคราะห์ผล การนิเทศแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำเสนอคณะกรรมการการนิเทศ เพื่อ รวบรวมผลการนิเทศจากแต่ละกลุ่ม สาระ เพื่อจัดทำสรุปผลการนิเทศโดย ภาพรวม	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
2	มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จปัญหาอุปสรรคที่พบเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม แนวทาง: ประชุมสาระการเรียนรู้เพื่อ ประเมินผลการนิเทศภายใน ใน ประเด็นผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ที่พบ และวิธีการแก้ไข สรุปเป็น ข้อเสนอแนะของกลุ่มสาระและ รวบรวมเพื่อจัดทำเป็นรายงานผล การประเมินการนิเทศภายใน	4.00	0.71	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
3	มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนา ครู การจัดการเรียนการสอน และการ ทำงาน เป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม แนวทาง: ประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และ การทำงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดย ภาพรวมของโรงเรียน และจัดทำเป็น รายงานผลการนิเทศภายใน	4.40	0.55	มาก	4.00	1.22	มาก
4	มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจาก การพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน แนวทาง: วิเคราะห์และประเมินผลการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาที่มีต่อ สถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากร	4.00	0.71	มาก	4.20	0.84	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
	ทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน สรุปและจัดทำเป็นรายงานผลการ นิเทศภายใน						
5	มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง ของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดี และเหมาะสมในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม แนวทาง: มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุด แข็งของการนิเทศภายใน และวิธีการ ที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มสาระ และ โดยภาพรวมของโรงเรียน	4.00	0.71	มาก	4.00	1.22	มาก
6	มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อน ของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดี และเหมาะสมในการพัฒนาการ ปฏิบัติงาน เป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม แนวทาง: มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์ จุดอ่อนของการนิเทศภายใน และ วิธีการที่ดีและเหมาะสมในการ พัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน	4.20	0.45	มาก	3.80	1.30	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม แนวทาง: ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุกคนร่วมแรง ร่วมใจ มีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยใช้การนิเทศภายในตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.80	0.45	มากที่สุด	3.60	1.14	มาก
8	ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ แนวทาง: ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือ ในการแก้ไขปัญหา โดยจัดงบประมาณและอาจประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้ร่วมกันแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
9	ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำกำหนดการติดตาม ประเมินผลอย่างชัดเจน แนวทาง: ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำกำหนดการติดตาม ประเมินผลอย่างชัดเจน ตามงานที่ มอบหมาย และบุคคลที่มอบหมาย	3.80	0.45	มาก	4.00	1.22	มาก
10	มีการตรวจสอบการปรับปรุงผล การทำงานอย่างสม่ำเสมอ แนวทาง: มีการตรวจสอบและปรับปรุงผล การทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยบันทึกผลการปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.00	1.22	มาก
11	มีการวิเคราะห์ผลการปรับปรุง การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แนวทาง: มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงการทำงาน และ ตรวจสอบผลสำเร็จตามเป้าหมายของ การพัฒนาที่ตั้งไว้ สรุปผลและ รายงานผล	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
โดยรวม		4.22	0.57	มาก	4.15	0.95	มาก

จากตาราง 19 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 7 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม 10 มีการตรวจสอบการปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ 3 มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และการทำงาน เป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 2 มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จปัญหาอุปสรรคที่พบเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม 8 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ และ 1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสะท้อนผลรายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ ในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุง กระบวนการนิเทศภายใน แนวทาง: เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการ นิเทศ โดยเปิดโอกาสให้เสนอความ คิดเห็นได้อย่างเสรี โดยอาจจัดทำเป็น กล่องรับความคิดเห็นหรือให้เสนอแนะ ได้โดยตรงที่หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
2	มีการประชุมระดมความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศใน ประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการ นิเทศภายใน แนวทาง: ประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาการเรียนการสอน การ นิเทศและสะท้อนผลการนิเทศใน ประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการ นิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3	มีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำ ผลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการนิเทศ ภายใน แนวทาง: สะท้อนผลการนิเทศ เพื่อ นำไปปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
4	มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็น ระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม แนวทาง: จัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ โดยจัดทำให้เหมาะสมกับ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เช่น หากทำ	3.80	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
	การนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการ นิเทศภายใน						
5	มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศ ภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ แนวทาง: สรุปผลการนิเทศภายในตามประเด็น ที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลเพื่อ จัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน	3.60	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
6	มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายใน อย่างสร้างสรรค์ แนวทาง: นำผลการนิเทศภายใน นำไปใช้เป็น ข้อมูลเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนและระบบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ และนำเผยแพร่ในเว็บไซต์ โรงเรียน และจัดทำรายงานเผยแพร่ ตามความเหมาะสม	4.60	0.55	มาก ที่สุด	4.40	0.55	มาก
7	มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควร ปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ โดยแก้ไข ปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำ ปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหาย ต่อผู้รับการนิเทศ	4.40	0.55	มาก	4.20	0.84	มาก

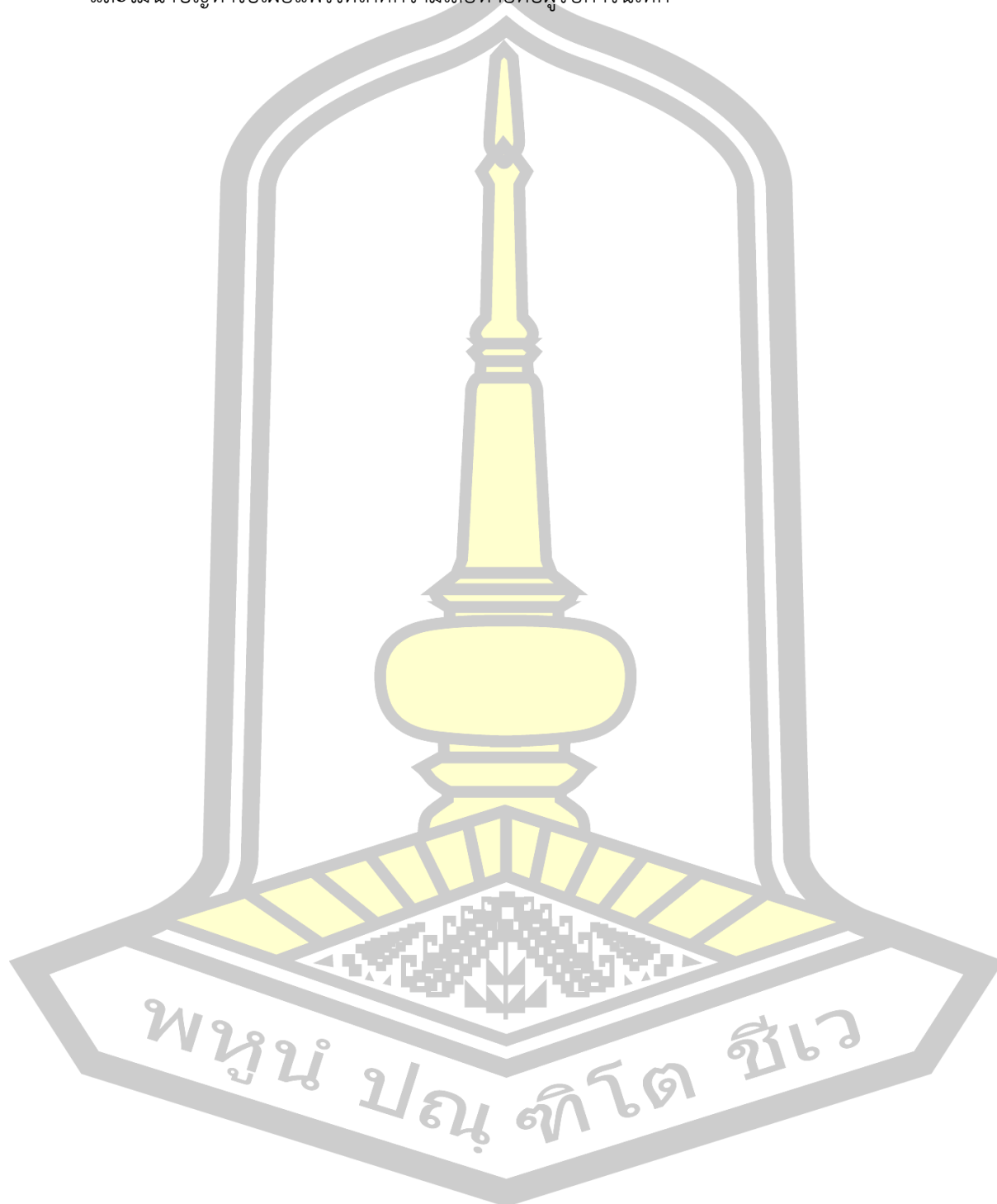
ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
	แนวทาง: ในการประชุมสรุปผลการนิเทศ มีการตรวจสอบปัญหาและจำแนก ตามความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้ เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ						
	โดยรวม	4.14	0.55	มาก	4.34	0.54	มาก

จากตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ 6 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์ ลำดับที่สองมีสองข้อ คือ 2 มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และ 7 มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ โดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศและลำดับที่สาม คือ 3 มีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน

แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งมีสองข้อ คือ 2 มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน และ 4 มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม ลำดับที่สองมีสองข้อ คือ 5 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 6 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์ และลำดับที่สามมีสองข้อ

คือ 3 มีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน และ 7 มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ โดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ได้ตามลำดับดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

สรุปผล

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 28 ตัวชี้วัด มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วางแผนการนิเทศ มี 8 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินการนิเทศ มี 7 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 3 ประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน มี 8 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ มี 5

ตัวชี้วัด

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน รองลงมาคือ วางแผนการนิเทศ และดำเนินการนิเทศ ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ดำเนินการนิเทศ สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ วางแผนการนิเทศ และประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน

สภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ดำเนินการนิเทศ วางแผนการนิเทศ สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ และประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน

3. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

3.1 วางแผนการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 10 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.1.1 สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทาง

3.1.1.1 วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อเชิญร่วมประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเชิญประชุม

3.1.1.2 นำเสนอแนวคิดการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ในที่ประชุมเพื่อรับทราบหลักการ และร่วมกันอภิปรายแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป

3.1.2 มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

แนวทาง

3.1.2.1 วิเคราะห์คัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่นิเทศภายใน โดยอาจใช้วิธีจับคู่ จัดกลุ่ม หรือแบ่งทีม ตามความเหมาะสมที่จะเลือกใช้ และยึดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียน

3.1.2.2 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศสำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้บริหาร เลขานุการ และคณะกรรมการผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ และประชาสัมพันธ์ให้ทราบ โดยทั่วกัน

3.1.3 มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่มและโดย

ภาพรวม

แนวทาง

3.1.3.1 ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เป้าหมาย และเขียนร่างเป้าหมายของการนิเทศ

3.1.3.2 ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของร่างเป้าหมาย และปรับปรุงจนสมบูรณ์ เพื่อให้ได้เป้าหมายของการนิเทศภายในที่ผ่านความเห็นชอบจากทุกคน และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ที่วางไว้

3.1.3.3 ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3.1.4 มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

แนวทาง

3.1.4.1 ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำ ร่างบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติ หรือกฎ หรือข้อตกลงร่วมกัน (เรียกตามความเหมาะสม) ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1.4.2 นำเสนอร่างบรรทัดฐาน และร่างวิสัยทัศน์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุง และประกาศใช้เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกันและมีการจัดทำบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ เป็นลายลักษณ์อักษร

3.1.5 มีการแบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา

แนวทาง

3.1.5.1 คณะกรรมการนิเทศ ประชุมร่วมกันวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา

3.1.5.2 จากการประชุมนี้จะทำให้ทราบสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และกำหนดเป็นประเด็นของการนิเทศและการพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และการวัดและประเมินผล เป็นต้น โดยอาจกำหนดประเด็นการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนานักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจพิจารณาตามพันธกิจของโรงเรียน

3.1.6 มีการประชุมระดมสมอง พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรมระยะเวลาที่เหมาะสม

แนวทาง

3.1.6.1 ประชุมคณะกรรมการนิเทศ เพื่อทบทวนเป้าหมายของการนิเทศภายในและประเด็นที่ต้องทำการนิเทศภายใน

3.1.6.2 พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการนิเทศ สอดคล้องกับเป้าหมาย และผลการวิเคราะห์ในข้อ 1.5

3.1.7 มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศของแต่ละกลุ่ม

แนวทาง

3.1.7.1 นำเป้าหมาย ประเด็นการนิเทศ วิธีการ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลา (ผลการวิเคราะห์ข้อ 1.3-1.6) มาจัดเรียงตามลำดับการเกิดเหตุการณ์ก่อน หลัง และกำหนดระยะเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม

3.1.7.2 จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การให้ความช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และขับเคลื่อนงานโดยการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ และจัดพิมพ์เป็นแผนการดำเนินงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปฏิทินการดำเนินงานเพื่อนำเสนอผู้บริหารต่อไป

3.1.8 มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศแก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ

แนวทาง

นำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ

3.1.9 มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทาง

3.1.9.1 ทบทวนเป้าหมาย บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ แผน และปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน

3.1.9.2 เน้นย้ำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในทั้งผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

3.1.10 มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวทาง

3.1.10.1 สร้างกลุ่มเครือข่ายการนิเทศภายใน แบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสอดคล้องกับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยมีคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้ประสานงาน

3.1.10.2 สร้างกลุ่มทางโซเชียลมีเดีย สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สร้างกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโปรแกรมไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับ-ส่งข้อมูล หรือนัดหมายกันในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นพื้นที่สำหรับประชุมได้อีกด้วย

3.2 ดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 9 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.2.1 ผู้นิเทศแต่ละกลุ่มประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ทำการ ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน

แนวทาง

3.2.1.1 ผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ นิเทศ โดยประชุมตามช่วงเวลาที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่ม

3.2.1.2 ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ก่อนดำเนินการ นิเทศ และทบทวนแผนและปฏิทินการนิเทศภายใน

3.2.2 มีการปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้

แนวทาง

ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยจัดเตรียม เครื่องมือสำหรับการบันทึกผลการนิเทศให้พร้อม และบันทึกผลการนิเทศแต่ละประเด็นอย่างครบถ้วน

3.2.3 มีการดำเนินการนิเทศโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

แนวทาง

ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยไม่ก่อให้เกิด ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ใน กรณีที่มีการสัมภาษณ์หรือขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับการนิเทศหรือนักเรียน ให้กระทำหลังจากเสร็จ สิ้นการเรียนการสอน

3.2.4 มีการใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

แนวทาง

3.2.4.1 คณะกรรมการนิเทศภายในอาจสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศ ภายในชั้น ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสังเกต แบบประเมินต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาให้ สอดคล้องตามเป้าหมายของการนิเทศ วิธีการนิเทศ และข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.4.2 แจกเครื่องมือการนิเทศให้กับผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม เพื่อใช้ในรูปแบบ ที่เหมือนกัน เป็นมาตรฐานเดียวกันของโรงเรียน

3.2.5 มีการสรุปผลการนิเทศทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศ

แนวทาง

หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้นแก่ผู้รับการนิเทศ ทันที และสรุปผลการนิเทศ และข้อเสนอแนะเพื่อนำสู่การพัฒนางานและจัดทำรายงานต่อไป

3.2.6 ผู้นิเทศให้คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาเบื้องต้น

แนวทาง

หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศอาจให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางเพื่อการ แก้ไขปัญหาเบื้องต้นให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบ และนำไปปฏิบัติ สำหรับปัญหาที่ต้องการการระดม สมอเพื่อแก้ไข ก็อาจรวบรวมไว้เพื่อพิจารณาในการประชุมสรุปผลการนิเทศของกลุ่มสาระต่อไป

3.2.7 มีการประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ

แนวทาง

ประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ และจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อจัดทำกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาตามหลักการแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2.8 มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหา และวางแผนสำหรับการดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล

แนวทาง

3.2.8.1 ประชุมระดมสมอง เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาที่พบจากการนิเทศ
ภายใน

3.2.8.2 วางแผนการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหา โดยใช้หลักการแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนา อย่างเป็นกันเอง ไม่เป็นทางการ เพื่อให้บรรยากาศผ่อนคลาย

3.2.9 เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์

แนวทาง

การประชุมทุกครั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์

3.3 ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 11 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.3.1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

สรุปผลการนิเทศและวิเคราะห์ผลการนิเทศแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำเสนอคณะกรรมการการนิเทศ เพื่อรวบรวมผลการนิเทศจากแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำสรุปผลการนิเทศโดยภาพรวม

3.3.2 มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จปัญหาอุปสรรคที่พบเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

ประชุมสภาระการเรียนรู้เพื่อประเมินผลการนิเทศภายใน ในประเด็น ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ และวิธีการแก้ไข สรุปเป็นข้อเสนอแนะของกลุ่มสาระและรวบรวม เพื่อจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินการนิเทศภายใน

3.3.3 มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และการทำงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

ประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และการทำงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายใน

3.3.4 มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษา ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน

แนวทาง

วิเคราะห์และประเมินผลการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน สรุปและจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายใน

3.3.5 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.3.6 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.3.7 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทาง

ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุกคนร่วมแรง ร่วมใจ มีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยใช้การนิเทศภายในตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3.8 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ

แนวทาง

ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือ ในการแก้ไขปัญหา โดยจัดงบประมาณ และอาจประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้ร่วมกันแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

3.3.9 ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน

แนวทาง

ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำกำหนดการติดตาม ประเมินผลอย่างชัดเจน ตามงานที่มอบหมาย และบุคคลที่มอบหมาย

3.3.10 มีการตรวจสอบการปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

แนวทาง

มีการตรวจสอบและปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยบันทึกผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3.3.11 มีการวิเคราะห์ผลการปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

แนวทาง

มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงการทำงาน และ ตรวจสอบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ตั้งไว้ สรุปผลและรายงานผล

3.4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรมการ ดำเนินงาน 7 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.4.1 เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุง กระบวนการนิเทศภายใน

แนวทาง

เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ โดยเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยอาจจัดทำเป็นกล่องรับความคิดเห็นหรือให้เสนอแนะได้โดยตรงที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3.4.2 มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน

แนวทาง

ประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศ และสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.4.3 มีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการนิเทศ ภายใน

แนวทาง

สะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน โดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.4.4 มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม

แนวทาง

จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน เช่น หากทำการนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน

4.5 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทาง

สรุปผลการนิเทศภายในตามประเด็นที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน

4.6 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์

แนวทาง

นำผลการนิเทศภายใน นำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนำเผยแพร่ในเว็บไซต์โรงเรียน และจัดทำรายงานเผยแพร่ตามความเหมาะสม

4.7 มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ โดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

แนวทาง

ในการประชุมสรุปผลการนิเทศ มีการตรวจสอบปัญหาและจำแนกตามความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และในระดับมาก 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ดำเนินการนิเทศ วางแผนการนิเทศ ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน และสะท้อนผลรายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และในระดับมาก 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สะท้อนผลรายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ดำเนินการนิเทศ วางแผนการนิเทศ และประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน

อภิปรายผล

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4

องค์ประกอบ 28 ตัวชี้วัด ดังนั้นองค์ประกอบที่ 1 วางแผนการนิเทศมี 8 ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 ดำเนินการนิเทศมี 7 ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 3 ประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน มี 8 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ มี 5 ตัวชี้วัดโดยมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบการดำเนินงานนิเทศภายในที่ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการนิเทศ การประเมินผล และการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ดังผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการนิเทศภายในของ กัลยา เวียงนนท์ (2556) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยทำการศึกษาในด้านด้านการวางแผนด้านการปฏิบัติการนิเทศด้านการประเมินผลและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิจติ ทาทอง (2556) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนวิทยาราชภัฏธนบุรี อำเภอศรีนคร จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอนคือ 1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ 2) กำหนดทางเลือกและวางแผนการดำเนินการ 3) พัฒนาสื่อเครื่องมือและนวัตกรรม 4) ปฏิบัติตามแผนและ 5) สรุปผลและรายงานผล

2. สภาพปัจจุบันการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ดำเนินการนิเทศ สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ วางแผนการนิเทศ และประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานสอดคล้องกับผลการศึกษากการดำเนินงานนิเทศภายในของ อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ (2559) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกลุ่ม 5 ขุนศึกผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการนิเทศภายในโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้านการวางแผนการนิเทศภายในของสถานศึกษาด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและการรายงานผล มีสภาพการดำเนินงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ดำเนินการนิเทศ วางแผนการนิเทศ สะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ และประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศที่เกิดจากกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีขั้นตอนของการวางแผน การจัดทีมงาน การลงมือปฏิบัติและการสะท้อนผลที่ได้รับ

3. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 วางแผนการนิเทศ มีการดำเนินการที่เป็นแนวทางในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร 3) มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม 4) มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5) มีการแบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา 6) มีการประชุมระดมสมอง พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสม 7) มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศของแต่ละกลุ่ม 8) มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศแก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ 9) มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และ 10) มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วยผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประเด็นที่ได้เรียนรู้จากการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนพื้นที่วิจัยมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและตรงกับปัญหา ทีมผู้ร่วมวิจัยและครูมีความตระหนัก มีความรู้เรื่องการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความเป็นกัลยาณมิตรในการทำงาน

3.2 ดำเนินการนิเทศ มีการดำเนินการที่เป็นแนวทางในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1) ผู้นิเทศแต่ละกลุ่มประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ทำการทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน 2) มีการปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ 3) มีการดำเนินการนิเทศโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีการใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน 5) มีการสรุปผลการนิเทศทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศ 6) ผู้นิเทศให้คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาเบื้องต้น 7) มีการประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ 8) มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญห และวางแผนสำหรับการดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล 9) เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ซักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์ กระบวนการดำเนินการนิเทศมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ

Goldhammer และคณะ (1980) ที่ได้นำเสนอขั้นตอนกระบวนการดำเนินการนิเทศไว้ดังนี้ 1) การประชุมสัมมนาก่อนการสังเกต 2) การสังเกต 3) การวิเคราะห์และกลยุทธ์ 4) การประชุมสัมมนาการนิเทศและ 5) การวิเคราะห์ภายหลังการประชุมสัมมนา

3.3 ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน มีการดำเนินการที่เป็นแนวทางในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1) มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม 2) มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จปัญหาอุปสรรคที่พบเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม 3) มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และการทำงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม 4) มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษา ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน 5) มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม 6) มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม 7) ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม 8) ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ 9) ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน 10) มีการตรวจสอบการปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 11) มีการวิเคราะห์ผลการปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3.4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ มีการดำเนินการที่เป็นแนวทางในการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1) เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายใน 2) มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน 3) มีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน 4) มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือนตามความเหมาะสม 5) มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6) มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์ 7) มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ โดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็นที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ และความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร เป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ โดยกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน มอบหมาย กำกับ ติดตาม การเปลี่ยนแปลง และอาจมีการร่วมอภิปรายผลการเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นเป็นระยะ

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามผลวิจัยได้ให้แนวทางการปฏิบัติโดยแบ่งกลุ่มผู้รับการนิเทศ ออกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถนิเทศและปรับปรุงพัฒนางาน ได้อย่างสอดคล้อง ภายใต้อิทธิพลเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีความหลากหลาย และมีการทดลองปฏิบัติในการนำไปใช้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เกิดจากการทดลองปฏิบัติจริง



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *คู่มือการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). *คู่มือการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ส่งเสริม การเกษตร แห่งประเทศไทย.
- กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. (2561). *ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์*. กาฬสินธุ์: กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.
- กัลยา เวียงนนท์. (2556). *ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2551). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรพิมพ์.
- ชนิดา ยินดีเขต. (2550). *การพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน*. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.
- ชลมใจ ภิคารวัฒน์ และอุทัย บุญประเสริฐ. (2528). *หลักและแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2551). *การประเมินการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). *การนิเทศการสอนแผนใหม่*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี วิทยาเขตกรณในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ซารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- ชุมศักดิ์ อินทร์ักษ์. (2536). *การบริหารและการนิเทศภายใน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริการวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ณรงค์ชัย ศรีศัลลักษณ์. (2553). *การนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ นครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุขภูบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธีรวัฒน์ คำชุม. (2553). *การนิเทศแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มโรงเรียนห้วยชมภู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1*. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

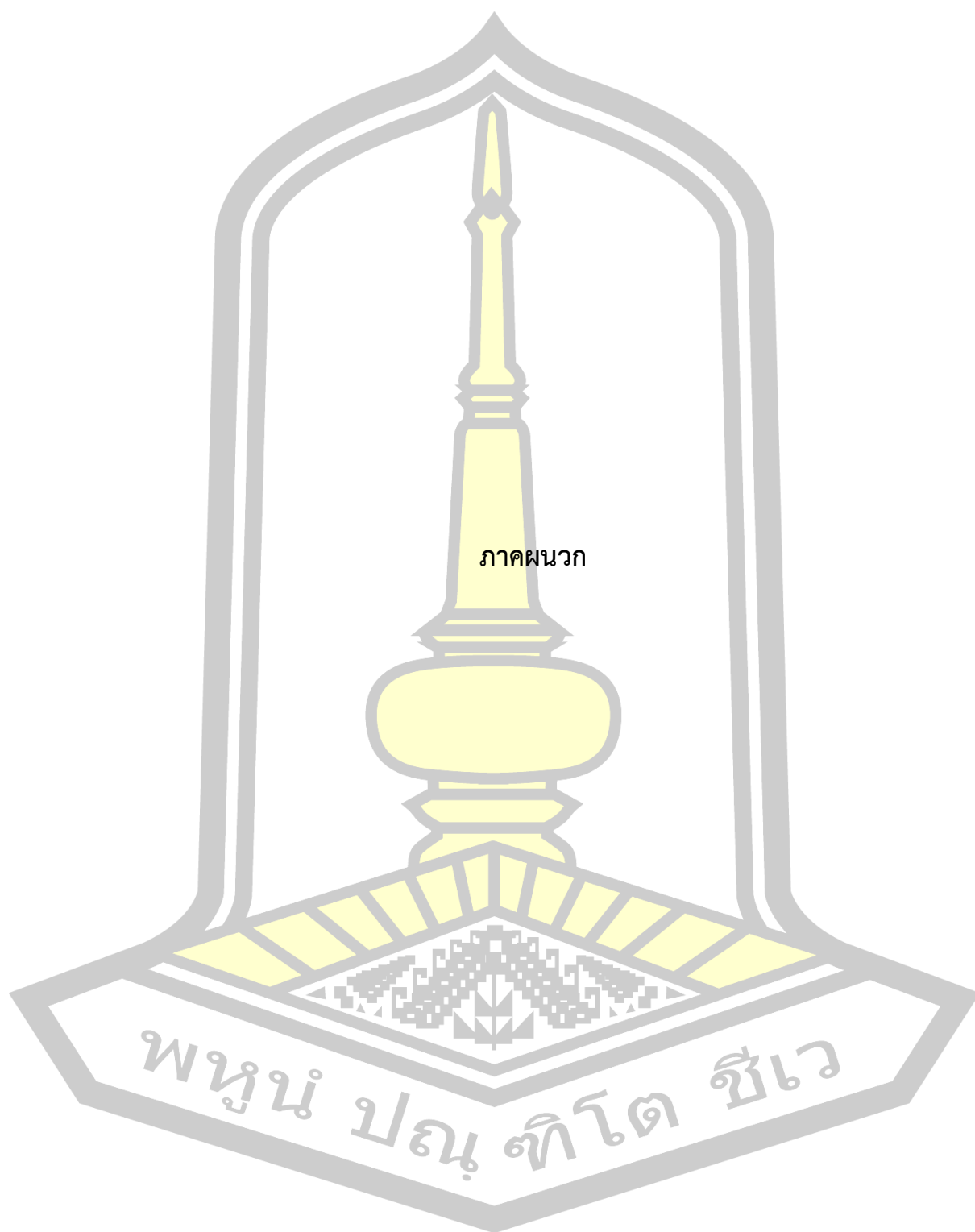
- นริศรา อุปกรณ์ศิริการ. (2552). *สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นัตยา หล้าพูนธีรกุล. (ม.ป.ป.). *PLC: Professional Learning Community กับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ ยุค Thailand 4.0*. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจักษ์ โพธิ์จิตร. (2549). *การพัฒนาแนวทางปฏิบัติการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ เตียวพานิชยกิจ. (2549). *การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอน้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานีเขต 4*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสาน.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี*. สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพ็ญจันทร์ มินะจรัส. (2551). *ผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูปฐมวัย*. ปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มินตรา ลายสนธิเสรีกุล. (2557). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย*. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *ประชุมวิชาการตลาดนัดความดีสู่การพัฒนาจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ภายใต้วัฒนธรรมระบบครอบครัวเสมือน เอลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในปี่มหามงคล 86 พรรษา: ปาฐกถาพิเศษ: PLC สู่สถานบริการและชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ตาตาพับลิเคชั่น.
- ศิวกร นันโท. (2550). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดลาด ระหว่างโรงเรียนวัดศรีวงศ์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- สายสุนีย์ เทพสุขเอี่ยม. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ด้วยวิธีการค้นพบโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนนักปฏิบัติและชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 และการมีส่วนร่วมของชุมชน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุกานดา ตปนิยางกูร. (2549). *เอกสารประกอบการสอนวิชาหลักการนิเทศการศึกษา*. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2558). *คู่มือการจัดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) .
- สุรพล ธรรมมณี และคนอื่น ๆ. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา, โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8*. นครปฐม: เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). *การนิเทศภายในหัวใจการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน*. วารสารวิชาการ, 5(8), 25-31.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. (2557). *รูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ 2557-2558*. กาฬสินธุ์: องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.
- อัญชลี ธรรมะวิสิฐกุล. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 2561. จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision/>.
- Adams, H. P. and Frank, D. (1966). *Basic Principles of Supervision*. New York: American Book.

- Ahmed, P. K., Lim, K. K., & Loh, A. Y. E. (2002). *Learning Through Knowledge Management*. Oxford, England: Butterworth-Heinemann.
- Briggs, T. H. and Justman, J. (1982). *Improving Instruction through Supervision*. New York: Macmillan.
- Boyd, V. (1992). *School Context Bridge or Barrier to Change?*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Burton, W. H. and Brueckner, L. J. (1965). *Supervisor: A Social Process*. New York: Appleton Century Crofts.
- Fernando, D. M., & Herlihy, B. R. (2010). Supervision of Group Work: Infusing the Spirit of Social Justice. *Journal for Specialists in Group Work*, 35(3), 281-289.
- Ford, L., Branch, G., & Moore, G. (2008). Formation of a Virtual Professional Learning Community in a Combined Local and Distance Doctoral Cohort. *AACE Journal*, 16(2), 161-185.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., and Ross-Gordon, J. M. (2007). Supervision and Curriculum Development. in *Instructional Leadership: A Developmental Approach*. p.135 - 148. 7th Ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Goldhammer, R. et al. (1980). *Clinical Supervision*. 2nded. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Goldhammer, R. (1993). *Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of Teachers*. 3rd ed. Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Harris, B. M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. Englewood Cliffs, N J: Prentice-Hall.
- Hord, S. M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Date of Accessed May, 2018. Form <http://www.sedl.org/siss/plccredit.html>.
- Marks, J. R. and King, S. J. (1978). *Handbook of Educational Supervision: A Guide for the Practitioner*. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Mattox, D. D. (2003). A Study of In-Service Needs of Illinois Public. School Administration. 44 (5).
- Mattox, D. D. (1978). A study of In-service of Illinois Public School Elementary Principals. *Dissertation Abstracts International*, 71(8), 8012-A.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.
- Sergiovanni, T. J. (1998). Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness. *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37-46.

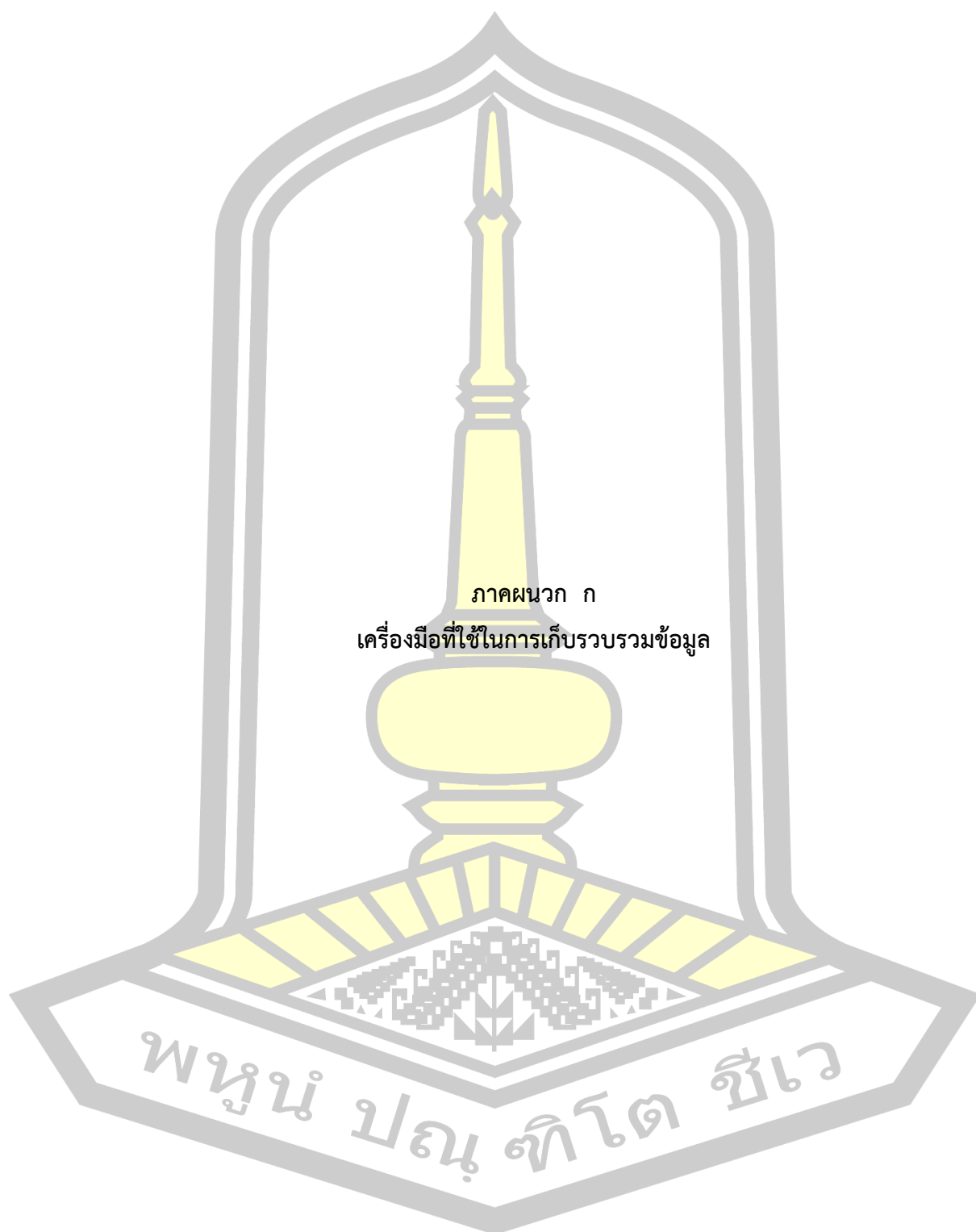
- Spears, H. (1967). *Improving the Supervisor of Instruction*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Tilahum, B. (2002). The Kind of School Supervision Need in Developing Countries Case Study Ethiopiar. *Dissertation Abstracts International*, 45(5), 2168-A.
- Wayne, B. (2001). Perception of Elementary School Principals Concerning Their Role in Supervision. *Dissertation Abstracts International*, 41(5), 1293-A.





ภาคผนวก

พูน ปณ จิต ชีเว



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พูน ปณ จิต ชีวะ

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด
การพัฒนาแนวทางดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อใช้ในการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายใน
2. รายละเอียดของแบบประเมินประกอบด้วย องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศภายใน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดแต่ละข้อ โดยระบุผลการพิจารณาลงในช่องระดับความเหมาะสม ซึ่งแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - ให้ 5 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมากที่สุด
 - ให้ 4 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมาก
 - ให้ 3 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมปานกลาง
 - ให้ 2 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อย
 - ให้ 1 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อยที่สุด
3. โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยสามารถเขียนเพื่อชี้แจงรายละเอียดได้ในช่อง ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การนิเทศภายใน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
1.	วางแผนการนิเทศ						
1.1	สถานศึกษามีการประชุม เตรียมการนิเทศ และกำหนด ขอบเขตของการนิเทศ						
1.2	มีการวิเคราะห์บทบาทของ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ เป้าหมายของการนิเทศ ช่วงเวลาการนิเทศ การติดตาม ประเมินผล สะท้อนผล และ รายงาน เพื่อนำสู่การวาง แผนการนิเทศ						

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การนิเทศภายใน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
1.3	มีการร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย แนวปฏิบัติ ผลที่คาดหวัง เพื่อสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ของการนิเทศภายในร่วมกัน						
1.4	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา ประเด็นที่เป็นปัญหา อุปสรรค ประเด็นที่ต้องแก้ไขและพัฒนา เกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากร และชุมชน						
1.5	มีการประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้วิธีการนิเทศและวางแผนการนิเทศภายใน และปฏิทินการนิเทศภายใน						
1.6	ร่วมกันพิจารณาแผนการนิเทศภายใน และลงมติเห็นชอบแผน และเผยแพร่แผนการนิเทศภายในให้ทราบโดยทั่วกัน						
1.7	มีข้อตกลงร่วมกันในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้าน ซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม						

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การนิเทศภายใน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
1.8	มีการประสานงานและสร้าง เครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศ และผู้รับ การนิเทศ ร่วมรับทราบ แผนการนิเทศภายใน						
2.	ดำเนินการนิเทศ						
2.1	มีการประชุมผู้นิเทศ เพื่อ เตรียมความพร้อม ทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และ เป้าหมาย สร้างข้อตกลง ร่วมกัน						
2.2	ปฏิบัติการนิเทศภายในตาม แผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้						
2.3	ดำเนินการนิเทศโดย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบ ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน						
2.4	ใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความ เหมาะสมและเป็นมาตรฐาน เดียวกัน						
2.5	มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการนิเทศ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การ จัดการเรียนการสอน ร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศ และระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือกันในการ พัฒนางาน						

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การนิเทศภายใน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
2.6	มีการสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อร่วมกันพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน						
2.7	มีนโยบายรองรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน ทั้งในบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
3.	ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน						
3.1	มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน						
3.2	มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ						
3.3	มีการประเมินผลประเด็นที่ต้องการพัฒนา และผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน						
3.4	มีการจัดกลุ่มสนทนาผู้รับการนิเทศที่มีปัญหากลุ่มเดียวกัน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และหาวิธีแก้ไขปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน						

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การนิเทศภายใน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
3.5	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความ ร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้ สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม						
3.6	ผู้บริหารให้การส่งเสริมและ สนับสนุนเครือข่ายความ ร่วมมือแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน และแต่งตั้งผู้นิเทศ เพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด						
3.7	มีการจัดทำกำหนดการติดตาม ประเมินผล การปรับปรุงการทำงาน						
3.8	มีกระบวนการตรวจสอบและ วิเคราะห์ผลสำเร็จของการ ปรับปรุงผลการทำงาน						
4.	การสะท้อนผล รายงาน และ เผยแพร่ผลการนิเทศ						
4.1	เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับ การนิเทศในประเด็นที่ต้องการ ให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศ ภายใน						
4.2	มีการประชุมระดมความ คิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการ เรียนการสอน การนิเทศและ สะท้อนผลการนิเทศใน ประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจาก การนิเทศภายใน และการ สะท้อนผลเพื่อนำไปพัฒนา ระบบการนิเทศภายใน						

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การนิเทศภายใน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
4.3	มีการรายงานผลการนิเทศ ภายในเป็นระยะเป็นราย สัปดาห์หรือรายเดือน ตาม ความเหมาะสม						
4.4	มีการจัดทำรายงานสรุปผลการ นิเทศภายใน โดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
4.5	มีการเผยแพร่ผลการนิเทศ ภายในอย่างสร้างสรรค์ สำหรับประเด็นปัญหาและ ประเด็นที่ควรปรับปรุงของ ผู้รับการนิเทศ จะได้รับการ แก้ไขปัญหาร่วมกันอย่าง เร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับ การนิเทศ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโรงเรียน
สำหรับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของ
การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบสอบถามประกอบด้วย
2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้
แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

3. ผลการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
แต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางวนิดา ภูวิชัย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น พ.27

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. อายุ
 - () 20-35 ปี
 - () 36-45 ปี
 - () 46 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษา
 - () อนุปริญญา หรือ ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - () 1 – 5 ปี
 - () 6 – 10 ปี
 - () 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาถึงสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

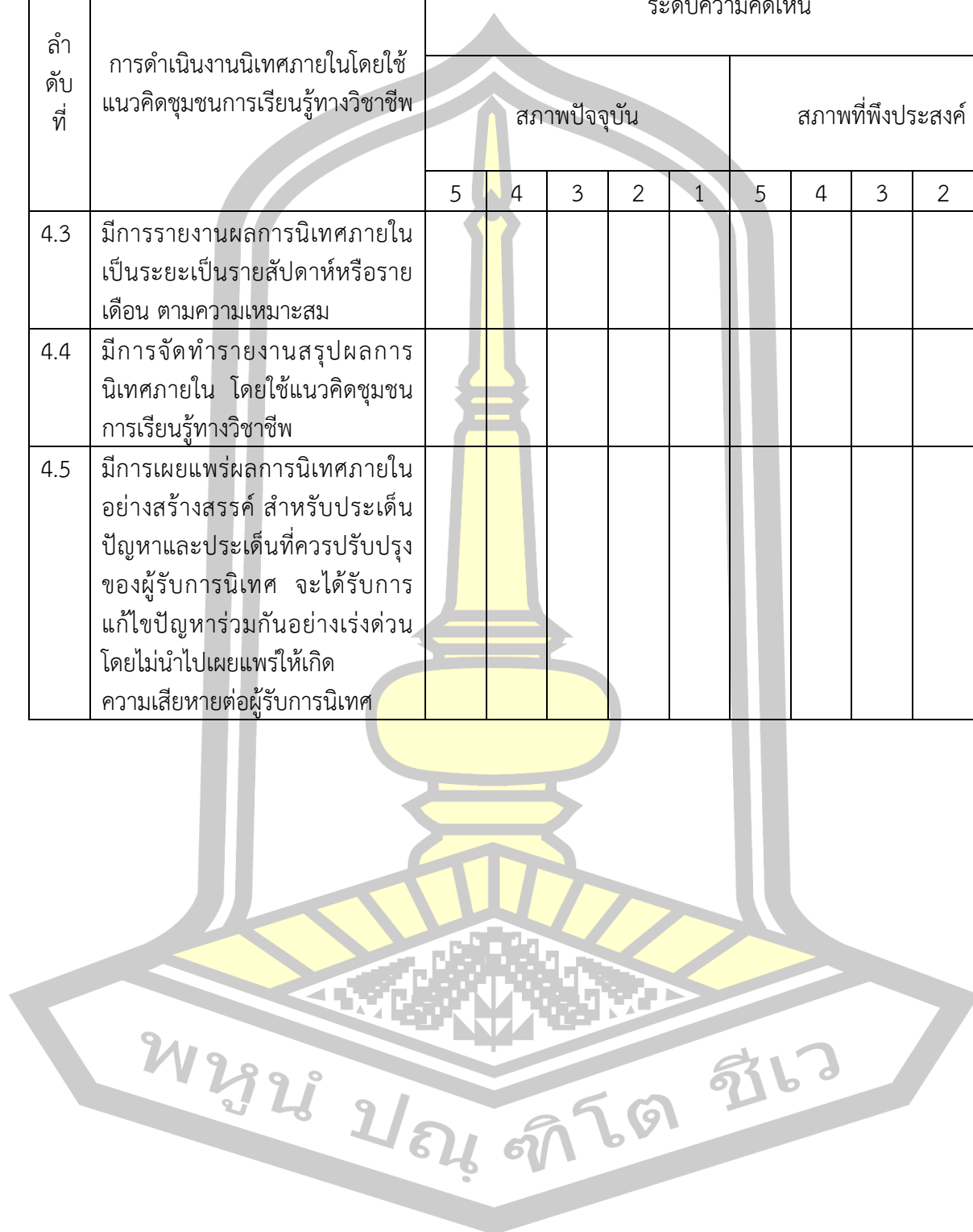
พหุ ประสิทธิภาพ

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ลำดับที่	การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3	มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม										
4.4	มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
4.5	มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์ สำหรับประเด็นปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ จะได้รับการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน โดยไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ										



แบบสัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบ
สำหรับกิจกรรมการสัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบด้านการนิเทศภายใน
โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง.....
สถานศึกษา.....
สังกัด.....
สถานที่สัมภาษณ์.....
ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ นางวนิดา ภูวิชัย

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่สัมภาษณ์

ท่านมีวิธีดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างไร โปรด
อธิบายรายละเอียดการดำเนินงาน ผลการดำเนินงานที่พบ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่
เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย

1. ด้านวางแผนการนิเทศ
2. ด้านดำเนินการนิเทศ
3. ด้านประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน
4. ด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ

พนุน ปณ จิตโต ชีเว

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อการประเมินแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. โปรดพิจารณาแนวทางในเอกสารประกอบแต่ละข้อ แล้วประเมินผลด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน ความหมาย

- 5 แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
- 3 แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
- 1 แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทาง

นางวนิดา ภูวิชัย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น พ.27

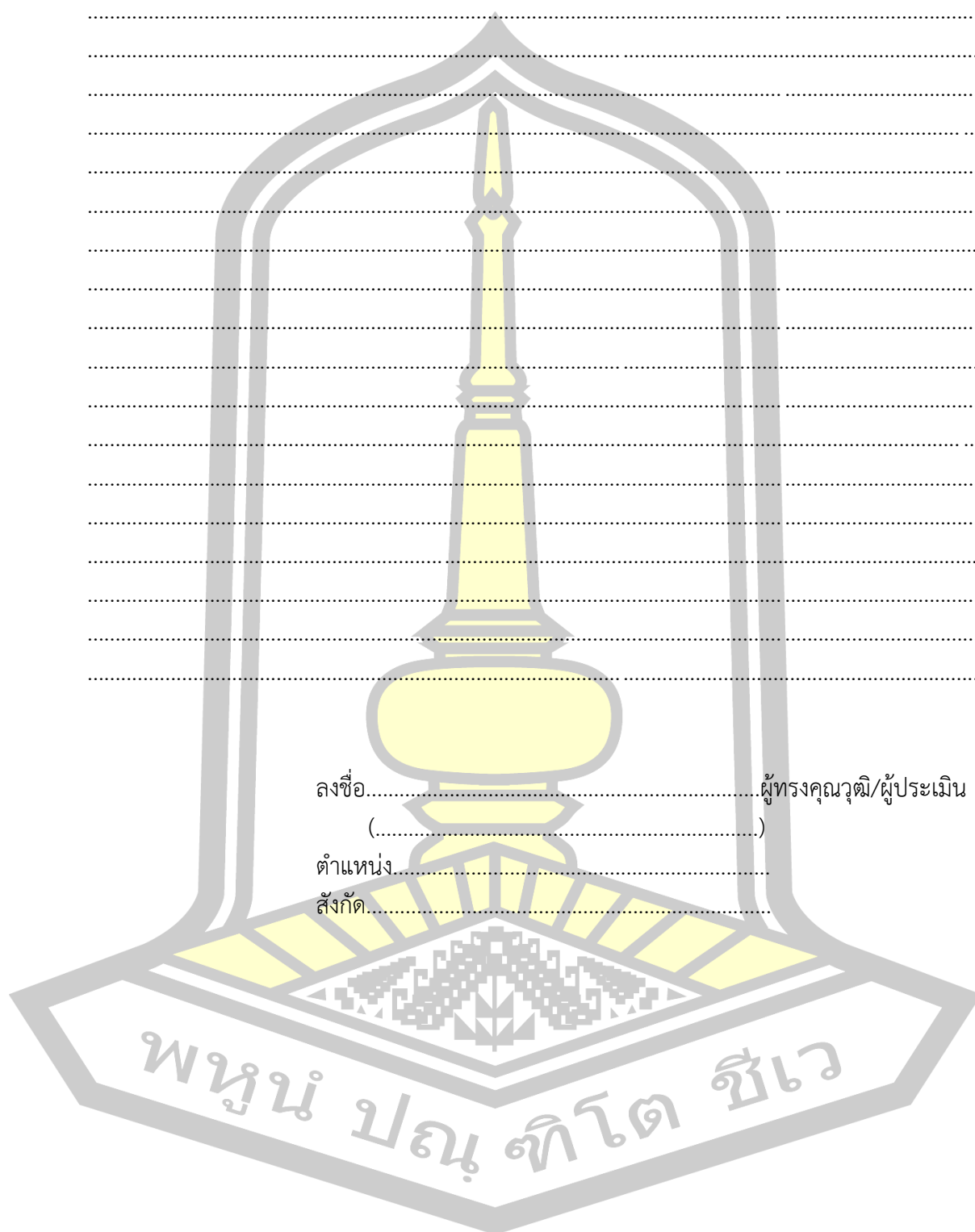
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)



เอกสารประกอบ
การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน
โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. วางแผนการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 10 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 มีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทาง

1.1.1 วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อเชิญร่วมประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเชิญประชุม

1.1.2 นำเสนอแนวคิดการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ในที่ประชุมเพื่อรับทราบหลักการ และร่วมกันอภิปรายแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป

1.2 มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

แนวทาง

1.2.1 วิเคราะห์คัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่นิเทศภายใน โดยอาจใช้วิธีจับคู่จัดกลุ่ม หรือแบ่งทีม ตามความเหมาะสมที่จะเลือกใช้ และยืดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียน

1.2.2 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศสำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้บริหาร เลขานุการ และคณะกรรมการผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ และประชาสัมพันธ์ให้ทราบ โดยทั่วกัน

1.3 มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม

แนวทาง

1.3.1 ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เป้าหมาย และเขียนร่างเป้าหมายของการนิเทศ

1.3.2 ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของร่างเป้าหมาย และปรับปรุงจนสมบูรณ์ เพื่อให้ได้เป้าหมายของการนิเทศภายในที่ผ่านความเห็นชอบจากทุกคน และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

1.3.3 ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.4 มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

แนวทาง

1.4.1 ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำ ร่างบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติ หรือกฎ หรือข้อตกลงร่วมกัน (เรียกตามความเหมาะสม) ในการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.4.2 นำเสนอร่างบรรทัดฐาน และร่างวิสัยทัศน์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุง และประกาศใช้เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน และมีการจัดทำบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ เป็นลายลักษณ์อักษร

1.5 มีการแบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา

แนวทาง

1.5.1 คณะกรรมการนิเทศ ประชุมร่วมกันวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา

1.5.2 จากการประชุมนี้จะทำให้ทราบสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และกำหนดเป็นประเด็นของการนิเทศและการพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอน และการวัดและประเมินผล เป็นต้น โดยอาจกำหนดประเด็นการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนานักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจพิจารณาตามพันธกิจของโรงเรียน

1.6 มีการประชุมระดมสมอง พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสม

แนวทาง

1.6.1 ประชุมคณะกรรมการนิเทศ เพื่อทบทวนเป้าหมายของการนิเทศภายใน และประเด็นที่ต้องทำการนิเทศภายใน

1.6.2 พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการนิเทศ สอดคล้องกับเป้าหมาย และผลการวิเคราะห์ในข้อ 1.5

1.7 มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศของแต่ละกลุ่ม

แนวทาง

1.7.1 นำเป้าหมาย ประเด็นการนิเทศ วิธีการ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลา (ผลการวิเคราะห์ข้อ 1.3-1.6) มาจัดเรียงตามลำดับการเกิดเหตุการณ์ก่อน หลัง และกำหนดระยะเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม

1.7.2 จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การให้ความช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และขับเคลื่อนงานโดยการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ และจัดพิมพ์เป็นแผนการดำเนินงานการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปฏิทินการดำเนินงานเพื่อนำเสนอผู้บริหารต่อไป

1.8 มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศแก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ

แนวทาง

นำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ

1.9 มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือ เพื่อให้เกิด การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทาง

1.9.1 ทบทวนเป้าหมาย บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ แผน และปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน

1.9.2 เน้นย้ำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในทั้งผู้ นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

1.10 มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้นิเทศจาก แต่ละกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวทาง

1.10.1 สร้างกลุ่มเครือข่ายการนิเทศภายใน แบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ สอดคล้องกับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยมีคณะกรรมการอำนวยการ เป็นผู้ประสานงาน

1.10.2 สร้างกลุ่มทางโซเชียลมีเดีย สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สร้างกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโปรแกรมไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับ- ส่งข้อมูล หรือนัดหมายกันในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นพื้นที่สำหรับประชุมได้อีกด้วย

2. ดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 9 ตัวชี้วัด มีแนวทาง การดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ผู้นิเทศแต่ละกลุ่มประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ทำการทบทวน บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน

แนวทาง

2.1.1 ผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการนิเทศ โดย ประชุมตามช่วงเวลาที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่ม

2.1.2 ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ก่อนดำเนินการนิเทศ และ ทบทวนแผนและปฏิทินการนิเทศภายใน

2.2 มีการปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้

แนวทาง

ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยจัดเตรียมเครื่องมือ สำหรับการบันทึกผลการนิเทศให้พร้อม และบันทึกผลการนิเทศแต่ละประเด็นอย่างครบถ้วน

2.3 มีการดำเนินการนิเทศโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

แนวทาง

ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ในกรณีที่มีการสัมภาษณ์หรือขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับการนิเทศหรือนักเรียน ให้กระทำหลังจากเสร็จสิ้นการเรียนการสอน

2.4 มีการใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

แนวทาง

2.4.1 คณะกรรมการนิเทศภายในอาจสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายในขึ้น ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสังเกต แบบประเมินต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาให้สอดคล้องตามเป้าหมายของการนิเทศ วิธีการนิเทศ และข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.2 แจกเครื่องมือการนิเทศให้ผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม เพื่อใช้ในรูปแบบที่เหมือนกัน เป็นมาตรฐานเดียวกันของโรงเรียน

2.5 มีการสรุปผลการนิเทศทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศ

แนวทาง

หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้นแก่ผู้รับการนิเทศทันที และสรุปผลการนิเทศ และข้อเสนอแนะเพื่อนำสู่การพัฒนาและจัดทำรายงานต่อไป

2.6 ผู้นิเทศให้คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหabeื้องต้น

แนวทาง

หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศอาจให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางเพื่อการแก้ไข ปัญหาเบื้องต้นให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบ และนำไปปฏิบัติ สำหรับปัญหาที่ต้องการการระดมสมอง เพื่อแก้ไข ก็อาจรวบรวมไว้เพื่อพิจารณาในการประชุมสรุปผลการนิเทศของกลุ่มสาระต่อไป

2.7 มีการประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ ทำการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ

แนวทาง

ประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ และจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อจัดทำกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาตามหลักการแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.8 มีการระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญห และวางแผนสำหรับการดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล

แนวทาง

2.8.1 ประชุมระดมสมอง เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหที่พบจากการนิเทศภายใน

2.8.2 วางแผนการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหา โดยใช้หลักการแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนา อย่างเป็นกันเอง ไม่เป็นทางการ เพื่อให้บรรยากาศผ่อนคลาย

2.9 เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ซักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์

แนวทาง

การประชุมทุกครั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ซักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์

3. ประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการทำงาน ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 11 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

สรุปผลการนิเทศและวิเคราะห์ผลการนิเทศแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำเสนอคณะกรรมการการนิเทศ เพื่อรวบรวมผลการนิเทศจากแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำสรุปผลการนิเทศ โดยภาพรวม

3.2 มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จปัญหาอุปสรรคที่พบเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

ประชุมสภาระการเรียนรู้เพื่อประเมินผลการนิเทศภายใน ในประเด็นผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ และวิธีการแก้ไข สรุปเป็นข้อเสนอแนะของกลุ่มสาระและรวบรวมเพื่อจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินการนิเทศภายใน

3.3 มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และการทำงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

ประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และการทำงานเป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายใน

3.4 มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษา ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน

แนวทาง

วิเคราะห์และประเมินผลการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน สรุปและจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายใน

3.5 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.6 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่ม และโดยภาพรวม

แนวทาง

มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายใน และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.7 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทาง

ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุกคนร่วมแรง ร่วมใจ มีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยใช้การนิเทศภายในตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.8 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ

แนวทาง

ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือ ในการแก้ไขปัญหา โดยจัดงบประมาณ และอาจประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ร่วมกันแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

3.9 ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน

แนวทาง

ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน ตามงานที่มอบหมาย และบุคคลที่มอบหมาย

3.10 มีการตรวจสอบการปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

แนวทาง

มีการตรวจสอบและปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยบันทึกผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3.11 มีการวิเคราะห์ผลการปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

แนวทาง

มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงการทำงาน และตรวจสอบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ตั้งไว้ สรุปผลและรายงานผล

4. การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 7 ตัวชี้วัด มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุง กระบวนการนิเทศภายใน

แนวทาง

เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ โดยเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยอาจจัดทำเป็นกล่องรับความคิดเห็นหรือให้เสนอแนะได้โดยตรงที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

4.2 มีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน

แนวทาง

ประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.3 มีการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน

แนวทาง

สะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.4 มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ตามความเหมาะสม

แนวทาง

จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดทำให้เหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน เช่น หากทำการนิเทศภายในภาคเรียนละ 2 ครั้ง ก็ให้มีการรายงานตามจำนวนการนิเทศภายใน

4.5 มีการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทาง

สรุปผลการนิเทศภายในตามประเด็นที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน

4.6 มีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์

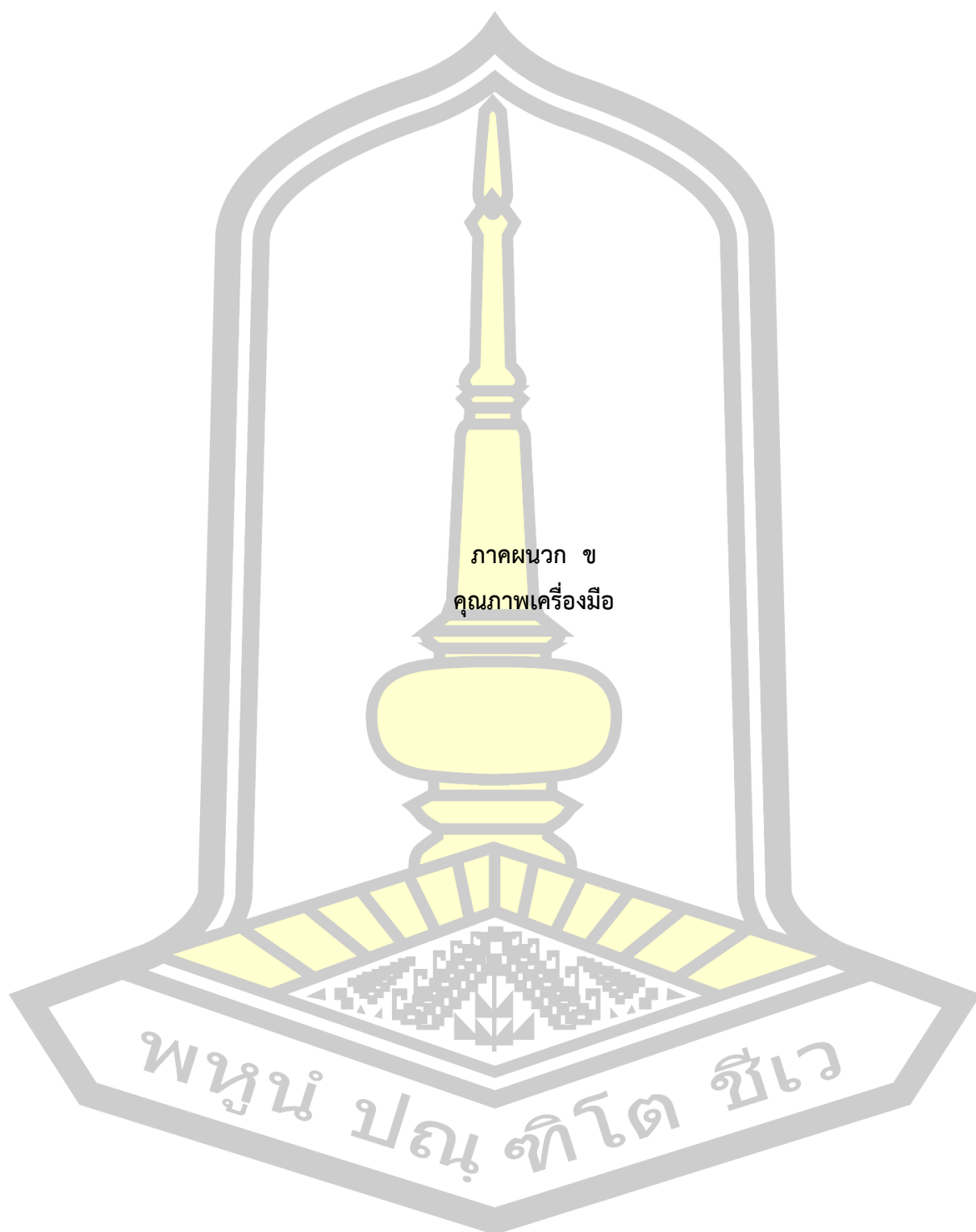
แนวทาง

นำผลการนิเทศภายใน นำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนำเผยแพร่ในเว็บไซต์โรงเรียน และจัดทำรายงานเผยแพร่ตามความเหมาะสม

4.7 มีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ โดยแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเร่งด่วน และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ

แนวทาง

ในการประชุมสรุปผลการนิเทศ มีการตรวจสอบปัญหาและจำแนกตามความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับการนิเทศ



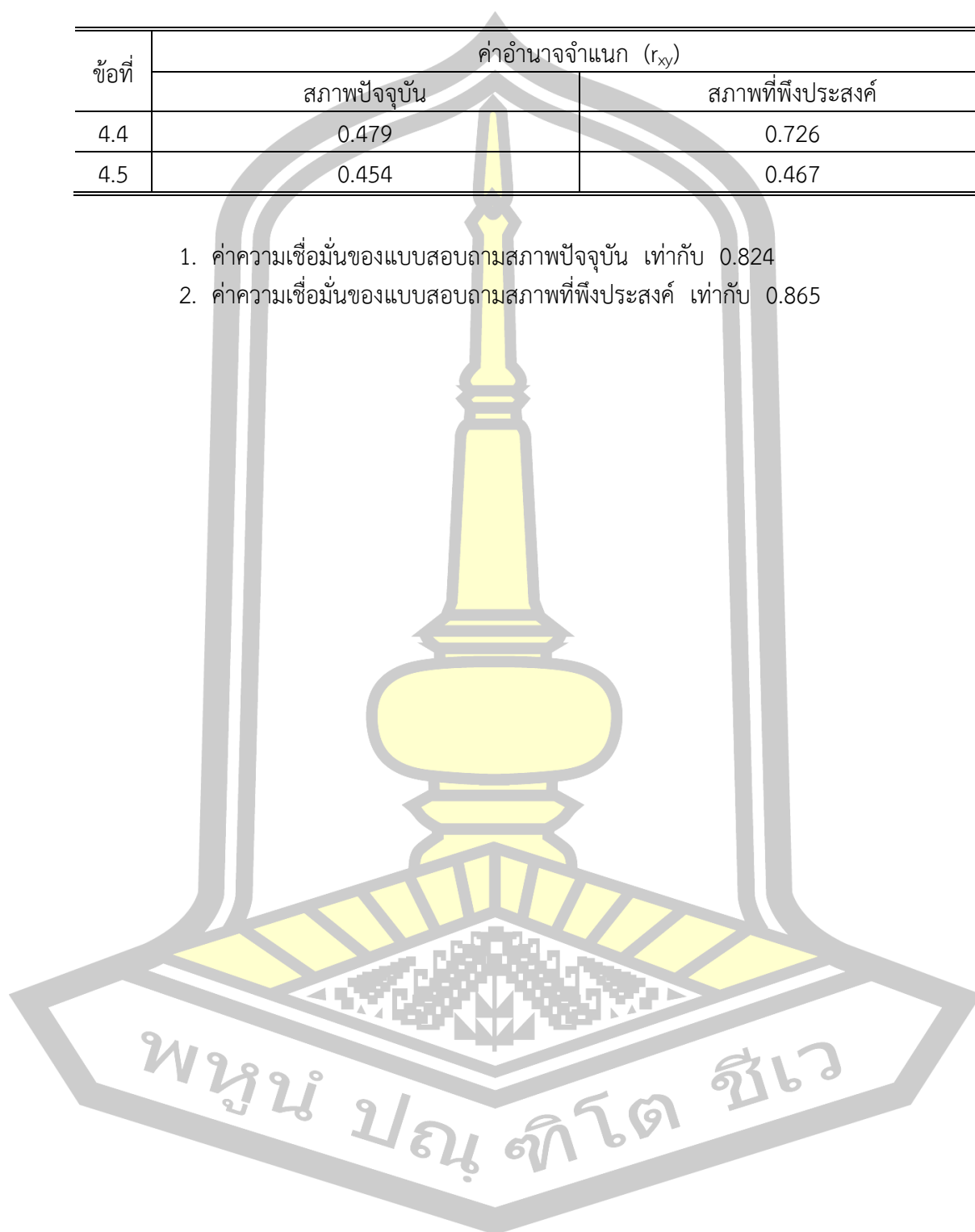
ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพ
ที่พึงประสงค์

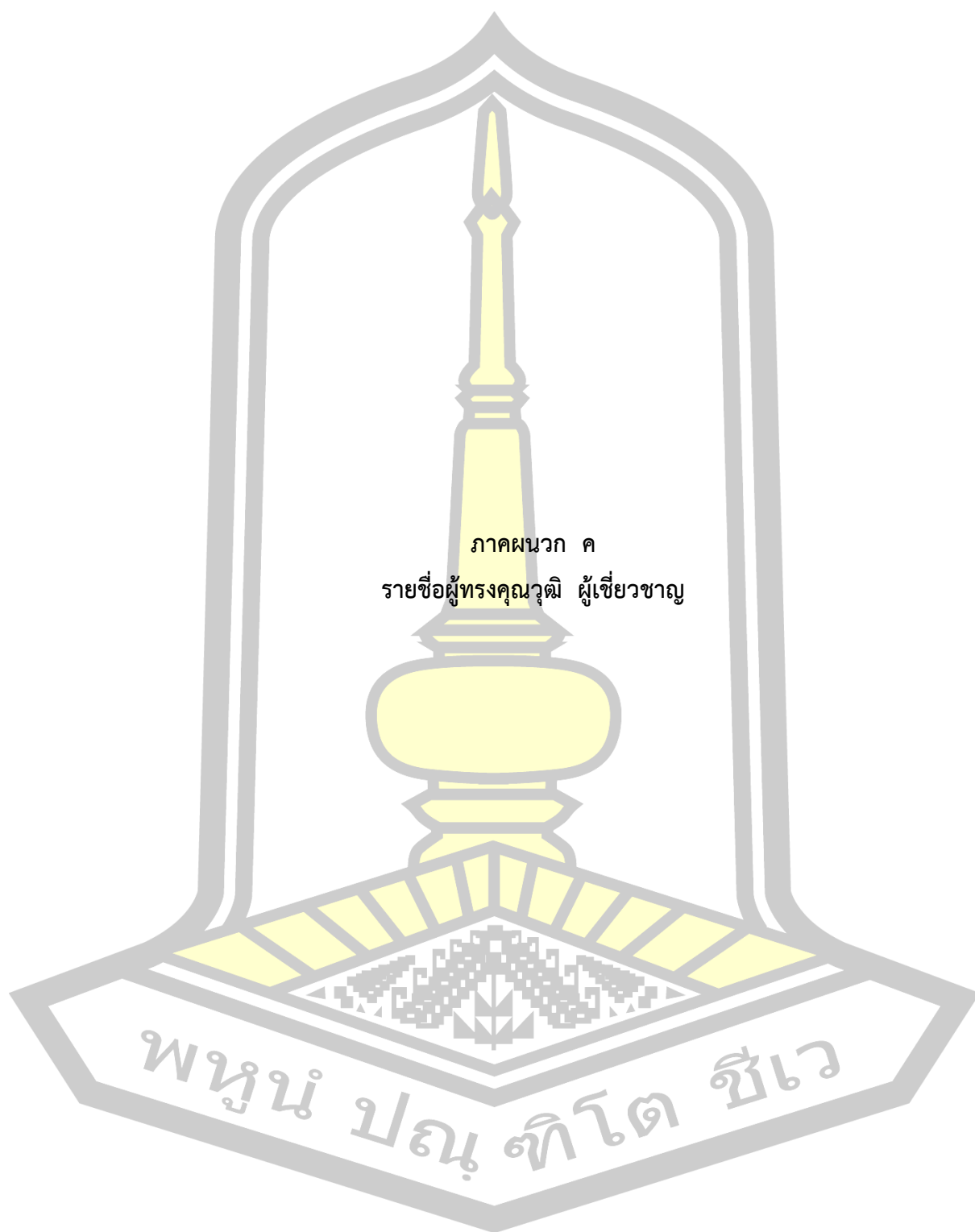
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1		
1.1	0.677	0.521
1.2	0.666	0.388
1.3	0.716	0.611
1.4	0.473	0.494
1.5	0.326	0.542
1.6	0.475	0.818
1.7	0.612	0.784
1.8	0.713	0.432
2.		
2.1	0.388	0.548
2.2	0.774	0.510
2.3	0.623	0.311
2.4	0.579	0.382
2.5	0.481	0.416
2.6	0.676	0.695
2.7	0.595	0.583
3.		
3.1	0.580	0.498
3.2	0.414	0.558
3.3	0.544	0.442
3.4	0.704	0.668
3.5	0.732	0.753
3.6	0.521	0.431
3.7	0.432	0.548
3.8	0.405	0.572
4.		
4.1	0.480	0.626
4.2	0.331	0.446
4.3	0.427	0.603

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
4.4	0.479	0.726
4.5	0.454	0.467

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.824
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.865





รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผศ.ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ ผู้ที่จบการศึกษา ระดับปริญญาเอกและมีผลงานการเขียนตำราหรือมีงานวิจัยทางด้านการนิเทศภายใน หรือการพัฒนา แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน
2. ดร.กริชต์จอมพล ภูจอมจิตต์ ระดับการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์
3. ดร.ธนากร เชื้อจำรูญ ระดับการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
4. ดร.เมืองคร สิริสาร ระดับการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
5. นายสนั่น ภูสวัสดิ์ ระดับการศึกษา ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปาววิทยาคม วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.ภูริ วงศ์วิเชียร ผู้ช่วยอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ วุฒิการศึกษา ศึกษา ศาสตร์ดุขภูบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ดร.สุรชิน วิเศษลา ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลอุบลรัตน์ อำเภออุบล รัตน์ จังหวัดขอนแก่น วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุขภูบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหาร การจัดการการศึกษา
3. ดร.เทพสุตา แพงจันทร์ศรี ครู โรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสถิ์ สังกัด สำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุขภูบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. นางสนิดาภรณ์ หนองหว้า ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 27 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. นางรัตนาวดี นิมนขานี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบ่อใหญ่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางวนิดา ภูวิชัย
วันเกิด	วันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2515
สถานที่เกิด	อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 31 หมู่ที่ 3 ถนนห้วยเม็ก-กระนวน ตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46170
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ.3
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนทรายมูลพิทยาคม ตำบลพิมูล อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46170
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2531 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนอนุกุลนารี ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2534 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอนุกุลนารี ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2538 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาชีววิทยา สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. 2562 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภัโต ชีเว