



Developing Professional Learning Community-based Internal Supervision Model for Phibunmangsaan School of Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization

Wichuda Malasai

Deputy Director Phibunmangsaan School, Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization, Thailand

E-mail: wichumala22@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-7090-8323>

Received 10/02/2024

Revised 14/02/2024

Accepted 25/02/2024

Abstract

Background and Aims: Educational supervision is considered the heart of the development of educational institutions' administrators, teachers, and educational personnel. Because the various missions of the educational institution will be successful according to the stated objectives, it requires cooperation from many parties in many areas, especially in the development of the quality of teaching and learning. Thus, this research aimed to develop and evaluate the effectiveness of the internal supervision model by using professional learning community processes for the Phibunmangsaan School of UbonRatchathani Provincial Administrative Organization.

Methodology: Research methodology as research and development the implementation of 3 phases; phases 1: study current and desirable states on internal supervision and professional learning community in Phibunmangsaan School of UbonRatchathani Provincial Administrative Organization, phases 2: development of internal supervision model by using professional learning community-based for UbonRatchathani Provincial Administrative Organization, and phases 3: evaluation of effectiveness of internal supervision model by using a professional learning community for UbonRatchathani Provincial Administrative Organization. The target group in the research. Phase 1 is divided into 2 groups; 1) school administrator, head of academic administration, head of internal supervision, head of learning group 15 people and provide information by group discussion. 2) school administrator, head of learning group, teachers 30 people and provide information by questionnaire. Phase 2 is 5 experts. In Phase 3, the head of academic administration, the head of the learning group, and teachers 28 people. The research instruments used were 5-point rating scale questionnaires, structured interviews, performance assessment forms, and satisfaction assessment forms were used for data collection. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, $PNI_{Modified}$, and paired t-test.



Results: The findings were as follows: (1) The study's current and desirable states on internal supervision and professional learning community in Phibunmangsaan School of UbonRatchathani Provincial Administrative Organization, (1.1) overall, the current state on the internal supervision was at a high level and the desirable state was at the highest level, respectively. When considering the need index, it was found that the internal supervision on Implementation gained the need index with the highest level from all 5 aspects. And 2) overall, the current state of the professional learning community was at a high level, and the desirable state was at the highest level, respectively. When considering the need index, it was found that the professional learning community was a caring community with the highest level of the need index from all 6 aspects. (2) Internal supervision model by using the professional learning community process for Phibunmangsaan School of UbonRatchathani Provincial Administrative Organization, it was found that the internal supervision model consisted of 5 elements, namely: preparation; planning; implementation; evaluation; and improvement and development. Also, the professional learning community consisted of 6 elements, namely; shared vision; collaborative teamwork; shared leadership; professional learning and development; caring community; and supportive structures. The model, on the whole, was theoretically reasonable and possible at the highest level. (3) The head of academic administration, head of the learning group, and teachers gained higher knowledge scores on internal supervision and professional learning communities than before with a statistical significance of .05 the score increased up to 5.07. Implementing scores based on the internal supervision model and professional learning community, on the whole, were higher than before with a statistical significant of .05 that the scores increased up to 0.72 points, as well as the satisfaction score, was overall at the highest level.

Keywords: Supervision Model; Professional Learning; Phibun Mangsaan School; Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization

การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

วิชุดา มาลาสาย

C

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การนิเทศการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพราะภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ จำเป็น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

ระเบียบวิธีการวิจัย: โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยและพัฒนากำหนดการวิจัย 3 ระยะ คือระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี และระยะที่ 3 การประเมินผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 1 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้างานนิเทศภายในสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 15 คน ให้ข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) 2) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน จำนวน 30 คน ให้ข้อมูลโดยการทำแบบสอบถามความคิดเห็น กลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 2 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และกลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 3 คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน จำนวน 28 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการปฏิบัติงาน และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $PNI_{Modified}$ และสถิติทดสอบที (Paired t-test)

ผลการศึกษา: (1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในและการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า (1.1) สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า การนิเทศภายในด้านการลงมือปฏิบัติมีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดจากทั้งหมด 5 ด้าน และ (1.2) สภาพปัจจุบันของกระบวนการ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการเป็นชุมชน กัลยาณมิตรมีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน (2) รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัด อุบลราชธานี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนา ส่วนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานในการพัฒนางานของ โรงเรียนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม การมีภาวะผู้นำร่วม การ เรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และรูปแบบฯ มีความ สมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนามากกว่าก่อนการพัฒนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนความรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 5.07 คะแนน มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมหลังการพัฒนามากกว่าก่อนการพัฒนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.72 คะแนน และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการนิเทศ; การเรียนรู้ทางวิชาชีพ; โรงเรียนพิบูลมังสาหาร; องค์การบริหารส่วนจังหวัด อุบลราชธานี

บทนำ

ปัจจุบันโลกต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าปรากฏการณ์นี้ เรียกว่า “VUCA World” ย่อมาจาก Volatility คือ ความผันผวนหรือสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว Uncertainty คือ ความไม่แน่นอนหรือเหตุการณ์ที่คาดการณ์ได้ยาก Complexity คือ ความ ซับซ้อน และ Ambiguity คือ ความคลุมเครือและขาดความชัดเจน (ขวัญใจ เตชเสนสกุล, 2562) รวมทั้งความ เจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดนส่งผลให้เกิดวิทยาการและความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น มากมาย การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการวางรากฐานเพื่อพัฒนาคนให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสามารถ ปรับตัวอยู่ในสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันและอนาคต การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็น การเตรียมคนไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะที่ สูงในการเรียนรู้และปรับตัว ซึ่งครูต้องพัฒนานตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้และในขณะเดียวกันต้องมีทักษะ ในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งไม่เหมือนการทำหน้าที่ครูในศตวรรษก่อน ๆ ที่ผ่านมา (วิจารณ์ พานิช, 2556) เพราะครูในศตวรรษที่ 21 ต้องยึดหลักสอนน้อยเรียนมาก (Teach Less Learn More) เป็นผู้อำนวย ความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้ชี้แนะ (Mentor) ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นแบบเชิงรุก (Active Learning) เชื่อมโยงนักเรียนกับบริบทของสังคมและคิดหาวิธีแก้ปัญหาหรือพัฒนา โดยใช้ความคิด สร้างสรรค์เพื่อสร้างความรู้และใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การนิเทศการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพราะภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ดังจะเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือและพัฒนางานให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และในหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษามาช่วยส่งเสริม สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ดังที่ Wiles and Lovell (1967) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือเพื่อพัฒนาสภาวะการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เป็นการจัดกิจกรรมและบริการที่มุ่งช่วยปรับปรุงการสอนของครูและการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น มีขวัญ กำลังใจดีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนั้นสถานศึกษาใดที่มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ในการทำงาน และสามารถตั้งศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามความคาดหวังของสังคมได้

โรงเรียนพิบูลมังสาหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา สายสามัญ ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนประจำจังหวัด (โรงเรียนยอดนิยม) และเป็นโรงเรียนอันดับ 1 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โรงเรียนพิบูลมังสาหาร ได้นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานในฝ่ายบริหารวิชาการ พบว่า งานนิเทศการศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเท่าที่ควร และมองเห็นจุดที่ต้องพัฒนาและแก้ไข จึงได้ประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันคณะกรรมการในฝ่ายบริหารงานวิชาการ คณะกรรมการงานนิเทศการศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและความต้องการจำเป็นที่แท้จริง จึงได้ข้อสรุปว่า ควรมีการนิเทศภายในอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม เป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อีกทั้งครูผู้สอนต้องปรับแนวทางการจัดการเรียนการสอนจากเดิมที่ใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย มุ่งเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ เปลี่ยนมาใช้วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองผ่านรูปแบบและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง โดยครูผู้สอนต้องลดบทบาทในการสอนและการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น และใช้กระบวนการนิเทศภายในกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามแนวทางของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

โรงเรียนพิบูลมังสาหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จึงได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีขึ้น เพื่อเป็นฐานในการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยดูแลรับผิดชอบอยู่ มีความมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ของครู

โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานของโรงเรียน ด้วยเชื่อว่าหากโรงเรียนได้ยึดถือและปฏิบัติการณ์เทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจนเป็นกิจวัตรแล้ว จะเกิดเป็นพลวัตรที่ต่อเนื่องและยั่งยืนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) อีกทั้งการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้วิจัยจึงต้องการหารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาการนิเทศภายใน เพื่อให้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาและใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาปรับปรุงด้านการนิเทศการสอนให้บรรลุประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อประเมินผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

การทบทวนวรรณกรรม

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้กลายเป็นกรอบการทำงานที่โดดเด่นในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักการศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มแนวทางการสอนและผลลัพธ์ของนักเรียน PLC มีรากฐานมาจากผลงานของ DuFour และ Eaker (1998) โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสอบถามร่วมกัน วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ โมเดลนี้เน้นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา (Hord, 1997) PLC จัดเตรียมแพลตฟอร์มที่มีโครงสร้างสำหรับนักการศึกษาเพื่อมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การไตร่ตรอง และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านการสนทนาร่วมกัน การวิเคราะห์ข้อมูล และการทดลองการเรียนการสอน (Vescio, Ross, & Adams, 2008)

ศูนย์กลางของแนวคิดของ PLC คือแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพโดยรวม ซึ่งหมายถึงความเชื่อที่มีร่วมกันระหว่างนักการศึกษาในความสามารถโดยรวมของพวกเขาในการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Bandura, 1997) ด้วยการสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ การทำงานร่วมกัน และความรับผิดชอบร่วมกัน PLC ช่วยให้นักการศึกษาสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้ความ

เชี่ยวชาญและทรัพยากรที่รวมกันเพื่อจัดการกับความท้าทายในการสอนและปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน (Tsannen-Moran & Barr, 2004) การวิจัยชี้ให้เห็นว่า PLC สามารถมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของครู ความพึงพอใจในงาน และการเติบโตทางวิชาชีพ เช่นเดียวกับความสำเร็จของนักเรียนที่ดีขึ้น (Goddard, LoGerfo, & Hoy, 2004; Hord, 2004)

ยิ่งไปกว่านั้น PLC ยังมอบโอกาสสำหรับนักการศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพที่มีความหมายซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบริบทและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและโรงเรียนของพวกเขา (Louis & Kruse, 1995) ด้วยการสอบถามร่วมกันและกระบวนการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ครูสามารถระบุกลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน (Guskey & Yoon, 2009) นอกจากนี้ PLC ยังอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดและการปลูกฝังวัฒนธรรมของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยที่นักการศึกษาได้รับการสนับสนุนให้ไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในการสอนของตน และติดตามการเรียนรู้และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง (Stoll, Bolam, McMahon, Wallace, & Thomas, 2006)

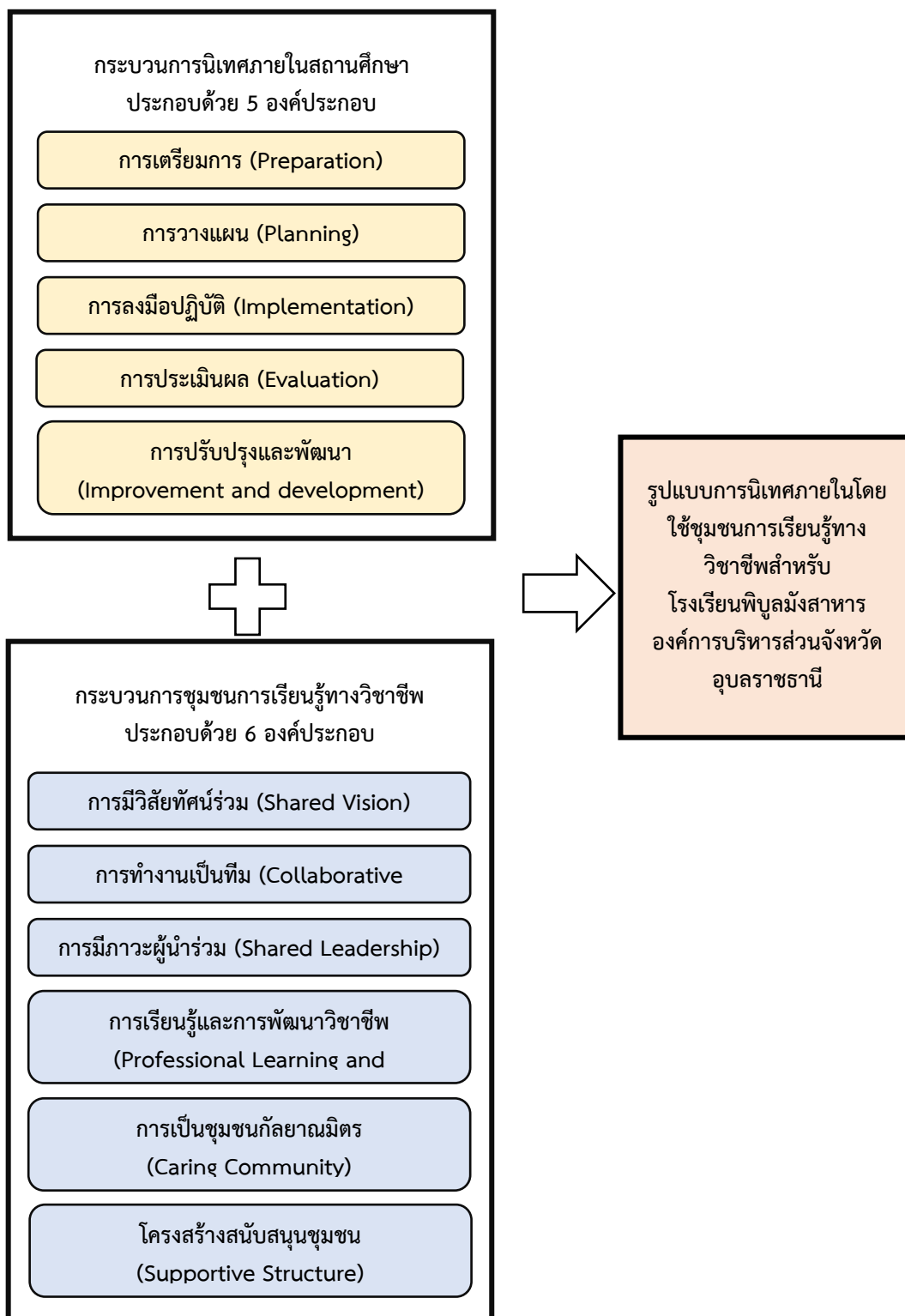
การนิเทศการศึกษาภายใน

การนิเทศการศึกษาภายในเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการศึกษาที่มุ่งเป้าไปที่การยกระดับคุณภาพการสอน ส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพในหมู่ครู และปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนในท้ายที่สุด รูปแบบการกำกับดูแลนี้เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำการสอนและครูภายในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาเพื่อสนับสนุนและประเมินผลแนวทางปฏิบัติในการสอน (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2013) แตกต่างจากรูปแบบการกำกับดูแลภายนอก เช่น การตรวจสอบหรือการตรวจสอบของรัฐบาล การกำกับดูแลภายในเน้นการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ และการพัฒนาที่ปรับให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะและบริบทของชุมชนโรงเรียน (Glatthorn, Boschee, & Whitehead, 2015)

สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการควบคุมดูแลภายในด้านการศึกษาคือการมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมวัฒนธรรมของการปฏิบัติอย่างไตร่ตรองและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในหมู่ครู (Sergiovanni, 2006) ผ่านการสังเกตอย่างสม่ำเสมอ ผลตอบรับที่สร้างสรรค์ และการสนทนาร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาภายในช่วยให้ครูไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในการสอน ระบุขอบเขตสำหรับการเติบโต และใช้กลยุทธ์ที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน (Marzano, Frontier, & Livingston, 2011) กระบวนการไตร่ตรองนี้มีความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพในหมู่ครู ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน (Brookhart, 2013)

นอกจากนี้ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเชื่อมโยงการสอนและความสอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา (Spillane, Reiser, & Reimer, 2002) ด้วยการทำให้มั่นใจว่าแนวปฏิบัติในการสอนมีความสอดคล้องกันในห้องเรียนและสอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร ผู้บังคับบัญชาภายในจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหนียวแน่นและสนับสนุนสำหรับนักเรียน (Lachat & Smith, 2005) ด้วยการวางแผนร่วมกัน การพัฒนาหลักสูตร และการฝึกสอน การนิเทศภายในสนับสนุนครูในการใช้กลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน และส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน (Glickman et al., 2013)

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การพัฒนาแบบแผนการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีในครั้งนี้ เป็นระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 222 คน อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ 1 กิจกรรมแนะแนว รวมจำนวน 9 คน และ 3) ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ จำนวน 20 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ โดยใช้ตารางอัตราส่วนของบุญชม ศรีสะอาด (2556)

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีประเภทและลักษณะของเครื่องมืออยู่ 2 แบบ ซึ่งมีวิธีการและขั้นตอนการสร้าง ดังนี้ (1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะเวลาการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและประเด็นที่ต้องการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) เก็บข้อมูลโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 15 คน ร่วมสนทนาระดมความคิด (Brainstorming) เพื่อวิเคราะห์ถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา (3) แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (Closed - Ended Form) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ 1 กิจกรรมแนะแนว จำนวน 9 คน ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ จำนวน 20 คน รวมจำนวนทั้งหมด 30 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบแผนการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะเวลาการวิจัยนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิ และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนัดวันขออนุญาตเข้าพบ การมอบเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ ให้พิจารณาก่อนวันสัมภาษณ์ นัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และสรุปประเด็นเพื่อการปรับปรุงกรอบแนวคิดการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของข้อมูลในแต่ละประเด็นเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล; (1) นำข้อมูลแต่ละประเด็นของการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เป็นความเรียง และ (2) วิเคราะห์หาค่า IOC ในแต่ละประเด็นและทั้งฉบับของการสัมภาษณ์

ระยะที่ 3 การประเมินผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยทั้งก่อนและหลังพัฒนา

2. แบบประเมินระดับความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้ร่วมการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ (1) ฉบับผู้เข้ารับการพัฒนาระเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา (2) ฉบับบุคคลอื่นประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนและหลังการพัฒนาแบบประเมินทั้ง 2 ฉบับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ข้อคำถาม เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

ตอนที่ 3 คำถามแบบปลายเปิด

2.3 แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ข้อคำถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

ตอนที่ 3 คำถามแบบปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบทดสอบ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินก่อนการใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินหลังการใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นตรวจสอบและตัดแยกแบบประเมินที่สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบประเมินไปวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบทดสอบ นำข้อมูลที่ได้ทั้งผลการทดสอบก่อนพัฒนาและหลังพัฒนา มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบแตกต่างโดยวิธีทางสถิติ (T- test)

2. แบบประเมิน นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 5.1 จากแบบประเมินทุกฉบับมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ดังนี้

2.1 แบบประเมินความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบข้อมูลสถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) ข้อมูลจากผลการตอบแบบประเมินรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์ความเหมาะสมออกเป็นช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 มีความรู้การนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 มีความรู้การนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 มีความรู้การนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 มีความรู้การนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 มีความรู้การนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพน้อยที่สุด

2.2 แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบข้อมูลสถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์ความเหมาะสมออกเป็นช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 มีความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 มีความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 มีความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 มีความพึงพอใจน้อยที่สุด



ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ ครูหัวหน้างานนิเทศภายในสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	N = 30	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	11	36.67
หญิง	19	63.33
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา (ผอ./รอง ผอ.)	1	3.33
ครูผู้สอน	29	96.67
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติ		
ไม่เกิน 5 ปี	1	3.33
6 – 10 ปี	4	13.33
11 – 15 ปี	14	46.67
16 – 20 ปี	8	26.67
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	3	10.00

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวม

ที่	องค์ประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	การเตรียมการ	4.28	0.73	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด
2	การวางแผน	4.17	0.86	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
3	การลงมือปฏิบัติ	4.05	0.83	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
4	การประเมินผล	4.11	0.76	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
5	การปรับปรุงและพัฒนา	4.13	0.77	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
	โดยรวม	4.15	0.79	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเตรียมการ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการลงมือปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการลงมือปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.89$, S.D. = 0.32) รองลงมา คือ ด้านการเตรียมการ ($\bar{x} = 4.88$, S.D. = 0.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{x} = 4.83$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนโดยรวม

ที่	องค์ประกอบกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.47	0.53	มาก	4.87	0.32	มากที่สุด
2	การทำงานเป็นทีม	4.40	0.49	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
3	การมีภาวะผู้นำร่วม	4.39	0.48	มาก	4.88	0.31	มากที่สุด
4	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.45	0.50	มาก	4.89	0.30	มากที่สุด
5	การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร	4.35	0.48	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด
6	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.32	0.48	มาก	4.84	0.35	มากที่สุด
โดยรวม		4.40	0.49	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานของโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.30) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.89$, S.D. = 0.30) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.83$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

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

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1. การเตรียมการ	4.28	0.73	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด	0.123	5
2. การวางแผน	4.17	0.86	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด	0.142	4
3. การลงมือปฏิบัติ	3.97	0.83	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด	0.172	1
4. การประเมินผล	4.11	0.76	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.153	2
5. การปรับปรุงและพัฒนา	4.13	0.77	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด	0.145	3
โดยรวม	4.15	0.79	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด	0.147	

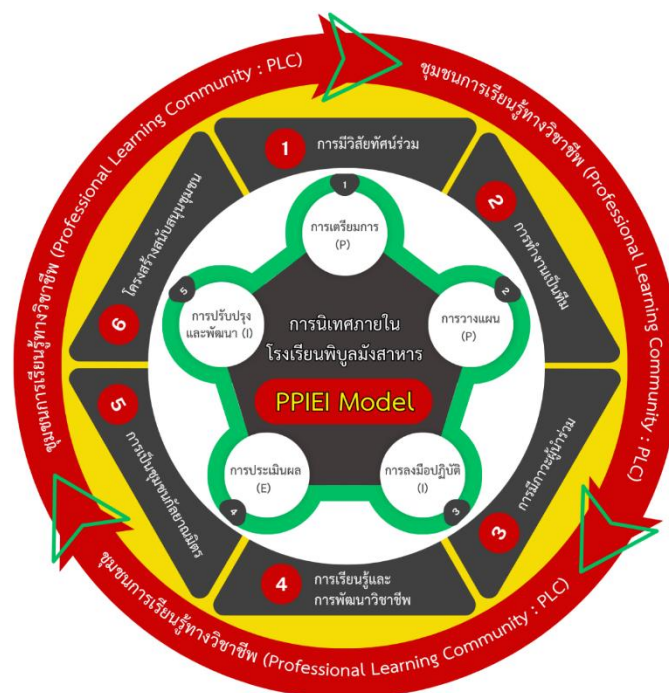
จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม เท่ากับ 0.147 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการลงมือปฏิบัติมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก (0.172) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล (0.153) ด้านการปรับปรุงและพัฒนา (0.145) ด้านการวางแผน (0.142) ตามลำดับ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านการเตรียมการ (0.123)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.47	0.53	มาก	4.87	0.32	มากที่สุด	0.082	6
2. การทำงานเป็นทีม	4.40	0.49	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด	0.089	5

องค์ประกอบกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
3. การมีภาวะผู้นำร่วม	4.39	0.48	มาก	4.88	0.31	มากที่สุด	0.100	3
4. การเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	4.45	0.50	มาก	4.89	0.30	มากที่สุด	0.090	4
5. การเป็นชุมชนลยณมิตร	4.35	0.48	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด	0.112	1
6. โครงสร้างสนับสนุนมชน	4.32	0.48	มาก	4.84	0.35	มากที่สุด	0.107	2
โดยรวม	4.40	0.49	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด	0.097	

จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม เท่ากับ 0.097 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตรมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก (0.112) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (0.107) ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม (0.100) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (0.090) ด้านการทำงานเป็นทีม (0.089) ตามลำดับ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (0.082)



แผนภาพ 2 โมเดลรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

จากโมเดลข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบที่สร้างขึ้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เอามาผนวกกับการทำงานของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนเชื่อมประสานกระบวนการนิเทศ ให้ดำเนินการไปได้ด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เหตุเพราะครมอองว่า การนิเทศเป็นภาระ และเป็นการจ้องจับผิด หากจุดบกพร่องของผู้ถูกนิเทศ ไม่ชอบหากมีใครมาคอยจับผิดและตรวจสอบการทำงานของตน และไม่พอใจหากข้อคิดเห็นของผู้นิเทศเป็นลักษณะเชิงลบและต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาเป็นตัวขับเคลื่อนเชื่อมประสาน จึงน่าจะเป็นวิธีการปรับเปลี่ยนเจตคติข้างต้นได้ดี เนื่องจากกระบวนการ PLC เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายแบบกัลยาณมิตร เป็นประชาธิปไตย มีความเอื้ออาทร ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ และร่วมเรียนรู้ไปด้วยกัน อันจะส่งผลให้การนิเทศเป็นกิจกรรมที่สนุกและเป็นผลเชิงบวกในการพัฒนาคุณภาพครูนำไปสู่คุณภาพผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น

จากโมเดล “การนิเทศภายในโรงเรียนพิบูลมังสาหาร (PPIEI Model)” ที่สร้างขึ้นจะถูกล้อมไว้ด้วยกระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอนที่ผู้วิจัยสังเคราะห์มาจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งทั้ง 5 ขั้นตอนเป็นกระบวนการนิเทศที่ผู้นิเทศภายในร่วมกับผู้ถูกนิเทศจะต้องดำเนินการนิเทศไปตามลำดับขั้นตอนนั้น ส่วนรอบนอกที่โอบล้อมและหมุนวนตลอดเวลา นั้น คือ กระบวนการทำงานของ PLC ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน การใช้งานไม่จำเป็นต้องไปตามลำดับ ใช้ตามโอกาสและเวลาที่เหมาะสม เช่น ถ้าจะไปนิเทศครูที่ย้ายมาหรือบรรจุใหม่อาจจะต้องใช้ความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกันก่อนจึงมาแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ค่อยดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนต่อไป แตกต่างจากครูที่คุ้นเคยสนิทสนมกันมานานอาจจะเริ่มจากการร่วมศึกษาเรียนรู้และพัฒนาาร่วมด้วยกันก่อนจึงมาตั้งเป็นทีมและร่วมแชร์ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ เหล่านี้เป็นต้น สรุปว่ากระบวนการ PLC ที่นำมาใช้ให้พิจารณาตามความเหมาะสม และตามบริบทสถานการณ์ที่ผู้นิเทศเห็นว่าควรจะใช้องค์ประกอบใดนำก่อนก็ไม่ผิด ดังที่เห็นในภาพแต่ละองค์ประกอบของ PLC จะเป็นหัวลูกศรสองทางที่พร้อมสลับไหลประสานกันได้กับทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน

สรุปได้ว่า เมื่อเกิดกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานขับเคลื่อนเพื่อเชื่อมประสานแล้ว จะยังผลมาสู่การนิเทศที่มีคุณภาพ ทำให้ครูมีการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีของผู้เรียน ที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน อันเป็นปลายทางสูงสุดของการจัดการศึกษา

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

1.1 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวม เท่ากับ 0.147 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการลงมือปฏิบัติมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก (0.172) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล (0.153) ด้านการปรับปรุงและพัฒนา (0.145) ด้านการวางแผน (0.142) ตามลำดับ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านการเตรียมการ (0.123)

1.2 ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน โดยรวม เท่ากับ 0.097 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตรมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก (0.112) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (0.107) ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม (0.100) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (0.090) ด้านการทำงานเป็นทีม (0.089) ตามลำดับ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (0.082)

2. รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

2.1 รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเตรียมการ 2) การวางแผน 3) การลงมือปฏิบัติ 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา

2.2 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานในการพัฒนางานของโรงเรียนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมีภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีมีความเหมาะสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการพัฒนา ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักการ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.53)

3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

3.1 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนามากกว่าก่อน

การพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพิ่มขึ้นเท่ากับ 5.07 คะแนน

3.2 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวม หลังการพัฒนา มากกว่า ก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.72 คะแนน

3.3 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.83$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.85$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านความมีประโยชน์ของรูปแบบ ($\bar{x} = 4.84$, S.D. = 0.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.40)

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีประเด็นจากผลการวิจัยที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา อันดับแรก คือ ความต้องการจำเป็นด้านการลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิศไชยศิริพันธ์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การนิเทศภายในด้านการปฏิบัติการมีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดจากทั้งหมด 5 ด้าน รองลงมา คือ ด้านการสรุปและการรายงานผล ด้านการสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล ด้านการเตรียมการ และด้านการวางแผน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติศักดิ์ อังคะนาวิน (2561) ที่ได้ทำการศึกษาผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษายังพบปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาอยู่หลายประการที่สำคัญ คือ ขาดการพัฒนากระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ขาดการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนี้การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพปัญหาจากสภาพแวดล้อมภายนอก คือ 1) ขาดการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก แม้แนวคิดในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการนิเทศในสถานศึกษา เพราะเห็นว่าการนิเทศเป็นแนวทางการพัฒนาที่น่าจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากการดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาเอง ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และสภาพบริบท

ของสถานศึกษา ซึ่งในสภาพปัจจุบันยังขาดการให้การสนับสนุนส่งเสริม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินการนิเทศอย่างจริงจังและเป็นระบบ

2. รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการดำเนินงาน 4) สารความรู้และสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และ 5) ระบบสังคม หลักการตอบสนอง ระบบสนับสนุน และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ โดยมีกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การเตรียมการ 2) การวางแผน 3) การลงมือปฏิบัติ 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา เช่นเดียวกับทองใบ ทองมาก (2555) ได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ด้านวิธีดำเนินการ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลการปฏิบัติการนิเทศ และการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ สอดคล้องกับกิตติศักดิ์ อังคะนาวัน (2561) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้านประกอบไปด้วย 1) ด้านการสำรวจความต้องการและความจำเป็น 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการดำเนินการนิเทศ 4) ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ และ 5) ด้านการขยายผลยกย่องและเชิดชูเกียรติ

3. ผลการวิจัยประสิทธิผลจากผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า หลังการพัฒนากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับบรรพพรพรรณ ญาณโกมุท (2558) ได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียน พบว่า หลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียน ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะในการนิเทศภายในสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับอติศ ไชยศิริรินทร์ (2562) ได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนามากกว่าก่อนการพัฒนามีนัยสำคัญทางสถิติ และมีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมหลังการพัฒนามากกว่าก่อนการพัฒนามีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ มณีรัตน์ เย็นสวัสดิ์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ผลการใช้รูปแบบการนิเทศมีดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หลังนิเทศสูงกว่าก่อนนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสามารถด้านการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3)

ความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความสามารถในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) หลังการใช้รูปแบบการนิเทศครูมีคุณลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาที่นำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปใช้ ควรมีการใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 สถานศึกษาควรประยุกต์ใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.3 สถานศึกษาที่นำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปใช้ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตามและประเมินผลในระดับโรงเรียน เพื่อติดตามผลและรายงานผลการพัฒนาในแต่ละปีการศึกษา

1.4 สถานศึกษาที่จะนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปใช้ ควรเริ่มต้นด้วยการสร้างความเข้าใจ ความตระหนักและเสริมพลังให้ครูทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นร่วมกัน ให้ครูมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบทุกขั้นตอน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

2.2 ควรมีการศึกษาต่อยอดจากรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีในลักษณะเดียวกันนี้ในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ หรือ สถานศึกษาขนาดอื่นๆ

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีมีประสิทธิภาพ

2.4 ควรมีการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีที่ได้จากการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้แนวทางการนิเทศภายในกับโรงเรียนต่างสังกัดกัน

2.5 ควรศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้ทำการนิเทศ ตามความคาดหวังของครูเพื่อให้ได้ทราบถึงบทบาท หน้าที่ของการนิเทศภายในในอันที่จะส่งเสริมให้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนพิบูลมังสาหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กิตติศักดิ์ อังคนาวิน. (2561). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลบุรี เขต 1. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 13(2), 17-30.

ขวัญใจ เตชเสนสกุล. (2562). เวียดนามกับการก้าวขึ้นแท่นฐานการผลิตสำคัญของโลก. การเงินธนาคาร, 447, 155 – 157.

ทองใบ ทองมาก. (2555). รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

นพพรพรรณ ญาณโกมุท. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียน(Lesson Study). วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 5(9), 25 - 40.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

มณีนรัตน์ เย็นสวัสดิ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วารสารชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู, 1(2), 169 -193.

วิจารณ์ พานิช. (2556). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มูลนิธิสยามกัมมาจล.

อติศ ไชยศิริจันทร์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปริญญานิเทศการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.

Brookhart, S. M. (2013). *How to give effective feedback to your students*. ASCD.

DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Association for Supervision and Curriculum Development.



- Glatthorn, A. A., Boschee, F., & Whitehead, B. M. (2015). *Curriculum leadership: Strategies for development and implementation*. Sage Publications.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2013). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Pearson Higher Ed.
- Goddard, Y. L., LoGerfo, L., & Hoy, W. K. (2004). High school accountability: The role of perceived collective efficacy. *Educational Policy*, 18(3), 403-425.
- Guskey, T. R., & Yoon, K. S. (2009). What works in professional development? *Phi Delta Kappan*, 90(7), 495-500.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Southwest Educational Development Laboratory.
- Hord, S. M. (2004). *Learning together, leading together: Changing schools through professional learning communities*. Teachers College Press.
- Lachat, M. A., & Smith, L. L. (2005). Teacher leadership as intellectual leadership. *Teachers College Record*, 107(4), 779-797.
- Louis, K. S., & Kruse, S. (1995). *Professionalism and community: Perspectives on reforming urban schools*. Corwin Press.
- Marzano, R. J., Frontier, T., & Livingston, D. (2011). *Effective supervision: Supporting the art and science of teaching*. ASCD.
- Sergiovanni, T. J. (2006). *The principalship: A reflective practice perspective*. Pearson.
- Spillane, J. P., Reiser, B. J., & Reimer, T. (2002). Policy implementation and cognition: Reframing and refocusing implementation research. *Review of Educational Research*, 72(3), 387-431.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258.
- Tschannen-Moran, M., & Barr, M. (2004). Fostering student learning: The relationship of collective teacher efficacy and student achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 3(3), 189-209.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). *A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning*. Teaching and Teacher Education, 24(1), 80-91.
- Wiles, K., & Lovell, J.T. (1967). *Supervision for Better Schools*. New Jersey: Prentice-Hall.