

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2\*  
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF SUPERVISION WITHIN  
EDUCATIONAL INSTITUTIONS USING THE CONCEPT OF A PROFESSIONAL  
LEARNING COMMUNITY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE  
SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ธิดารัตน์ หัตถมา<sup>1</sup>, สุวัฒน์ จุลสุวรรณ<sup>2</sup>  
Tidarut Huttama<sup>1</sup>, Suwat Junsuwan<sup>2</sup>  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>  
Faculty of Education, Mahasarakham University<sup>1,2</sup>  
Email : 64010581018@msu.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 และ 2) ออกแบบ สร้าง และประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.56-0.76 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความจำเป็น ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม ร่องลงมาคือ ด้านการวางแผน นิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม ร่องลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมี

\*Received: February 21, 2023; Revised: April 15, 2023; Accepted: April 18, 2023

ยุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตาม 2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางการพัฒนา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 3.1) ด้านข้อมูลและสารสนเทศ จำนวน 8 แนวทาง 3.2) ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ จำนวน 7 แนวทาง 3.3) ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน จำนวน 11 แนวทาง 3.4) ด้านการติดตาม จำนวน 6 แนวทาง และ 3.5) ด้านการเผยแพร่และขยายผล จำนวน 5 แนวทาง 4) กลไกการดำเนินงาน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ :** การนิเทศ; ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; สถานศึกษา

## ABSTRACT

This research aims to 1) study the current, desirable condition and need for supervision in schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 2 and 2) Develop guidelines for supervision within educational institutions using the concept of professional learning communities in schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 2. The research was divided into 2 phases: phase 1: a study of current conditions; desirable condition and the necessary needs of supervision within educational institutions The sample group consisted of 335 school administrators and teachers. The instrument used for data collection was a questionnaire with an index of consistency (IOC) equal to 1.00. The discriminant power of each question was between 0.56-0.76 and there were Confidence is equal to 0.97 Statistics used in data analysis were mean, standard deviation. and the necessary needs index. Phase 2: Designing, constructing and evaluating guidelines for supervision within educational institutions using the concept of professional learning communities. The group of informants consisted of 5 experts assessing the guidelines. Statistics used in data analysis were mean and standard deviation.

The results showed that : 1. Current state of supervision within educational institutions Under the Surin Primary Educational Service Area Office 2 overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that they were at a high level in all aspects. The aspect with the highest average was the follow-up aspect, followed by the strategic supervision planning aspect. and the side with the least average value

was the dissemination and expansion side. for desirable conditions of supervision within educational institutions Under the Office of Surin Primary Educational Service Area 2 overall was at the highest level. When considering each aspect, it was found that most were at the highest level. The aspect with the highest average was the follow-up aspect, followed by the strategic supervision planning aspect. and the side with the least average value was the dissemination and expansion side. And order of needs for supervision development within educational institutions Under the Office of Surin Primary Educational Service Area 2 found that the dissemination and expansion of results. The most necessary needs are followed by information and information. And the aspect that is least needed is the tracking aspect. 2. Guidelines for the development of supervision within educational institutions using the concept of professional learning communities. Under Surin Primary Educational Service Area Office 2 consists of 5 components: 1) Principles 2) Objectives 3) Development Guidelines 5 aspects consisting of 3.1) Data and information 8 indicators 3.2) Supervision planning 3.3) Management focusing on teacher and student development, 11 indicators, 3.4) Follow-up, 6 indicators, and 3.5) Dissemination and expansion, 5 indicators 4) Implementation mechanism tasks, and 5) success conditions. According to the results of the evaluation of the expert's guidelines, it was found that the overall picture was appropriate. at the highest level and there is a possibility at a high level.

**Keywords :** Supervision; Professional learning communities; School

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานนิเทศควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ และงานอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (Hoy and Cecil, 2001) โดยการนิเทศภายในนับว่าเป็นเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ช่วยให้ครูเข้าใจเด็กได้ดียิ่งขึ้นโดยเป็นการพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ รวมทั้งความรู้สึกอันเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงาน มีการช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกวัสดุที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน และช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน และเพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์เข้ามาใช้ประโยชน์ (Minor, 1974)

ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงเป็นระบบของความร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ปรับปรุงวิธีสอน การวัดผลประเมินผลให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทำให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีความพึงพอใจ มีกำลังใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นจนส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง (ธเนศ ขำเกิด, 2555) ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับ ชนิตา วิสะมิตนันท์ (2555) ที่กล่าวว่า นิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ การนิเทศการศึกษามีจุดหมายสำคัญ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง “พัฒนาคน” คือ เป็นการทำงานร่วมกับครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ประการที่สอง “พัฒนางาน” เนื่องจากการนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ประการที่สาม “สร้างการประสานสัมพันธ์” เป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกันรับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม ประการสุดท้าย คือ “การสร้างขวัญกำลังใจ” ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน ประกอบกับปัจจุบันโรงเรียนโดยทั่วไปมีบุคลากรครูที่มีความรู้ คุณวุฒิและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีอยู่พอสมควร รวมทั้งบุคลากรครูในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นอย่างดี และตรงกับสภาพความเป็นจริง สามารถให้ความช่วยเหลือกันเอง ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ภายใต้เงื่อนไขของความตั้งใจจริงในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพสูงสุดตามที่ต้องการ ด้วยความสมัครสมานสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรภายในโรงเรียน (พุทธชาติ แสนอุบล, 2561)

การนิเทศการศึกษา จึงมีความจำเป็นไปตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงทุกขณะ มีความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แนวคิดในเรื่องการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อพัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหานั้นได้สำเร็จ ลุล่วง การนิเทศการศึกษามีส่วนช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลต่อความเจริญของงามของครู ไม่ว่าจะครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2554) การนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการบริการทางการศึกษา ที่จะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาดตนเอง

อยู่เสมอ ในด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อได้รับการนิเทศหรือคำชี้แนะการสะท้อนกลับจากผู้มีประสบการณ์ผู้เชี่ยวชาญ และบังคับบัญชาแล้วจะเกิดความรู้สึกระตือรือร้น ปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยยึดเป้าหมายหลัก คือ ผู้เรียนเป็นสำคัญและผู้เรียนต้องเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพโดยรวมของการศึกษานั้นเอง (สถาพร สมอุทัย, 2564)

จากสภาพปัญหาของการนิเทศการจัดการศึกษา จากผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนนั้นไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ด้วยเหตุที่ผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนมีจำนวนจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงเรียนและครูในโรงเรียนต่าง ๆ ปัจจัยสนับสนุนและงบประมาณในการไปนิเทศของผู้นิเทศมีจำนวนจำกัด รวมไปถึงการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผ่านมา พบปัญหาสำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการวางแผนเตรียมการ พบว่าครูขาดความเข้าใจ และไม่ตระหนักรู้ต่อกระบวนการนิเทศภายในส่วนด้านการดำเนินการปฏิบัติตามแผนพบว่าครูไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการนิเทศภายในและโรงเรียนไม่มีคู่มือให้ครูปฏิบัติ ด้านการกำกับตรวจสอบการปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทินการปฏิบัติงานและครูขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการนิเทศด้านการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเรียนไม่นำผลการนิเทศภายในปรับปรุงและพัฒนางานการบริหารโรงเรียน (พุทธชาติ แสนอุบล, 2561) นอกจากนี้ยังพบว่า ครูกังวลว่าสอนไม่ครบตามหลักสูตร ตัวชี้วัด และเนื้อหาการสอนมีจำนวนมาก และการเรียนการสอนขาดการบูรณาการกับภาระงานในชีวิตประจำวัน และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองน้อย อีกทั้งครูผู้สอน ผู้ปกครองและเด็กนักเรียนใช้ระบบออนไลน์ไม่เป็น รวมถึงความพร้อมของคอร์สเรียนออนไลน์ ทำให้นักเรียนเรียนน้อยลง (คณะกรรมการการศึกษา, 2564) สอดคล้องกับรายงานผลการติดตามนิเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการประเมิน รวมถึงการประกันคุณภาพตามประกาศของสถานศึกษา จึงทำให้ผลการประเมินติดตามยังต้องได้รับการปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2564)

การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มาใช้ในการขับเคลื่อนการนิเทศภายใน จะทำให้เกิดการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียนมองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกัน (Sergiovanni, 1998) ทำให้ครูมีเพื่อนร่วมคิด และแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนไปพร้อมๆ กัน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทำให้ลดความรู้สึกลดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง รู้สึกว่าต้องการร่วมกันรับผิดชอบต่อพัฒนาการ โดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่เด็กนักเรียนต่อไป เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความก้าวหน้าใน

การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด ในส่วนของผู้เรียน จะช่วยให้ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน (Hord, 1997)

จากสภาพปัญหาการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งผลดีของการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในให้บรรลุผลต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2.2 เพื่อออกแบบ สร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่ทำให้รับรู้สภาพปัญหา และสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาได้

3.2 ได้ทราบความต้องการจำเป็นในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศได้

3.3 ได้แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่สามารถนำไปพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 335 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random

sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Type) จำนวน 28 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.56 – 0.76 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่าน Google form จำนวน 335 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทคนิควิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การออกแบบสร้างและประเมินแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เป็นการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยศึกษาจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 3 โรงเรียน รวมจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 2 เป็นการออกแบบ สร้างและประเมินแนวทาง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม รองลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม รองลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตาม ดังตารางที่ 1

**ตาราง 1** แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านข้อมูลและสารสนเทศ	4.25	0.70	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด	0.064	2
2. ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์	4.30	0.70	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด	0.053	4
3. ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน	4.25	0.68	มาก	4.51	0.66	มากที่สุด	0.061	3
4. ด้านการติดตาม	4.37	0.62	มาก	4.55	0.59	มากที่สุด	0.041	5
5. ด้านการเผยแพร่และขยายผล	4.16	0.73	มาก	4.45	0.70	มาก	0.070	1
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>	<b>4.51</b>	<b>0.65</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.056</b>	

5.2 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางการพัฒนา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 3.1) ด้านข้อมูลและสารสนเทศ จำนวน 8 แนวทาง 3.2) ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ จำนวน 7 แนวทาง 3.3) ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน จำนวน 11 แนวทาง 3.4) ด้านการติดตาม จำนวน 6 แนวทาง และ 3.5) ด้านการเผยแพร่และขยายผล จำนวน 5 แนวทาง 4) กลไกการดำเนินงาน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนานิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

6.1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม รองลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากช่วยให้ครูเข้าใจเด็กได้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ



รวมทั้งความรู้สึกร่วมกันเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จัดให้มีการช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกวัสดุที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน และช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน และเพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์เข้ามาใช้ประโยชน์ (Minor, 1974) และยังเป็นส่วนหนึ่งของบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดการชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกับครู รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548) จึงส่งผลให้กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิศ ไชยศิริพันธ์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก

6.1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม รองลงมาคือ ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเผยแพร่และขยายผล ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพแวดล้อม และบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป การจัดการเรียนการสอน จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นครู ซึ่งทำหน้าที่ในการเรียนการสอนในชั้นเรียน จึงต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ โดยมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้น ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน (กรองทอง จิรเดชากุล, 2550) ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมาย และแนวปฏิบัติไปพร้อมกัน (สุทธนู ศรีไสย์, 2549) นอกจากนี้การนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ ซึ่งโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาคือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1998) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิศ ไชยศิริพันธ์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6.1.3 จากผลการศึกษาที่พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตาม ทั้งนี้เนื่องจาก การขยายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย ในฐานะเพื่อนร่วม

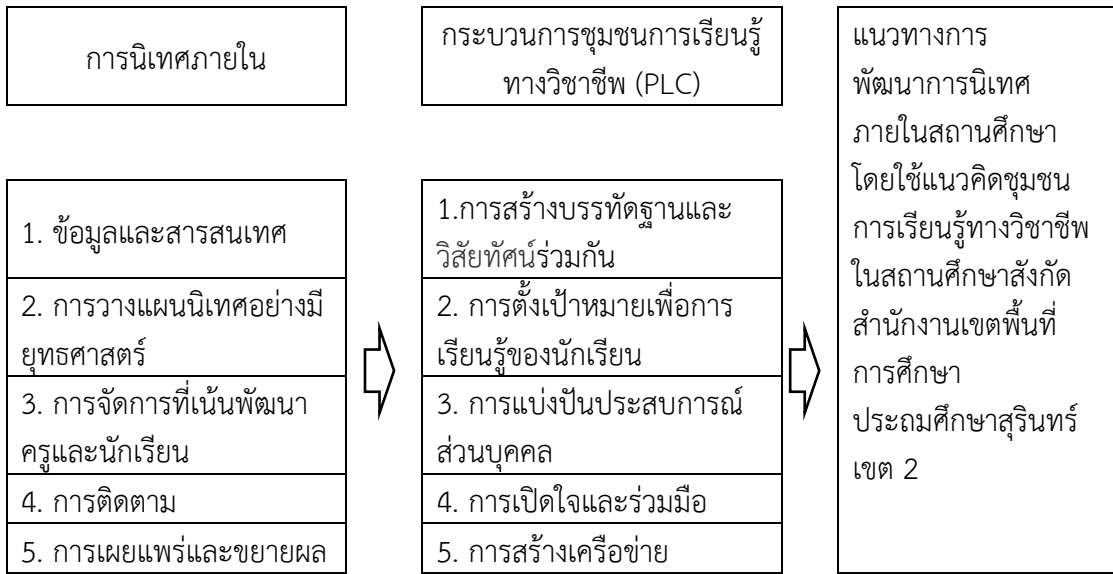
อาชีพหรืออุดมการณ์ จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัวในฐานะครูปฏิบัติกร” หรือ ฐานะ “คู่สัญญา” และเมื่อดำเนินการงานได้ผลดี มีเครือข่ายแนวร่วมเพิ่มมากขึ้น ครูปฏิบัติกรก็จะได้ปรับเปลี่ยนบทบาทขึ้นเป็นผู้นิเทศเครือข่ายผู้ปฏิบัติกรรุ่นต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือเรียกว่าใช้เทคนิค “การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” นับว่า เป็นกลวิธีการเผยแพร่และขยายผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นความพร้อมหรือความสมัครใจของครูเป็นหลักชั้นเสริม การร่วมใจและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคน งานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2554) ซึ่งหลังจากที่ได้มีการสรุปและเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้นิเทศควรจะได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสนใจนำไปใช้หรือต่อยอดต่อไป การเผยแพร่อาจทำได้หลายวิธี เช่น เวทีการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัด การเผยแพร่ในลักษณะของบทความทางวิชาการ การเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556) โดยจะเป็นการให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรหรือภายนอกสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานในทิศทางเดียวกัน มีการติดตาม ทบทวน พัฒนาให้ความรู้เป็นปัจจุบัน สร้างโอกาสในการขยายผลเชิงโครงการพัฒนางาน นวัตกรรม งานวิจัย หรือแนวคิดใหม่ เป็นการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) อีกด้วย (ศิริราชพยาบาล, 2563) รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานส่วนการขยายเครือข่ายการดำเนินงานนิเทศ โดยใช้เทคนิคการขยายความคิด ให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา แล้วจึงใช้เทคนิคการเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่ละน้อย ในฐานะเพื่อร่วมอาชีพหรืออุดมการณ์ จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วยอย่างเต็มตัว และเมื่อดำเนินการงานได้ผลดี มีเครือข่ายแนวร่วมเพิ่มมากขึ้น ครูปฏิบัติกรก็จะได้ปรับเปลี่ยนบทบาทขึ้นเป็นผู้นิเทศเครือข่ายผู้ปฏิบัติกรรุ่นต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นความพร้อมหรือความสมัครใจของครูเป็นหลัก ซึ่งกลไกสำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานได้ทั้งคน งานและจิตใจที่ผูกพันอยู่กับงาน (ศิริวรรณ ฉายะเกษริน, 2551) ทั้งนี้เนื่องจาก การเผยแพร่และขยายผล เป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการดำเนินงาน สรุปผลการนิเทศ รายงานผลการดำเนินงาน รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และนำผลไปใช้ในการวางแผน กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงและพัฒนา เผยแพร่และสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการนิเทศ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศ ไชยศิรินทร์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ามีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด จากทั้งหมด 5 ด้าน โดยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน

6.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางการพัฒนา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 3.1) ด้านข้อมูลและสารสนเทศ จำนวน 8 แนวทาง 3.2) ด้านการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ จำนวน 7 แนวทาง 3.3) ด้านการจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน จำนวน 11 แนวทาง 3.4) ด้านการติดตาม จำนวน 6 แนวทาง และ 3.5) ด้านการเผยแพร่และขยายผล จำนวน 5 แนวทาง 4) กลไกการดำเนินงาน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินแนวทางของ

ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนานิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก แนวทางการพัฒนาขึ้น ได้มีการศึกษาและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งแบบอย่างของสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการทำซ้ำเป็นแบบอย่างเพื่อการทำซ้ำที่เปลี่ยนแบบ เป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความหมายซึ่งสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน (Good, 1973) โดยแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้การปฏิบัติการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาให้สามารถมีภาวะผู้นำและบุคลิกภาพประชาธิปไตยมาเอื้อต่อการทำงานของครู ให้ครูมีเสรีภาพในการคิดมีโอกาสพัฒนาคุณภาพของผลงาน รวมทั้งการนำศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจความต้องการและระดับพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง (กรมวิชาการ, 2546) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนิดา ภูวิชัย (2562) ที่พบว่า แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด 50 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

## 7. องค์ความรู้ใหม่

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นภารกิจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีมาเป็นระยะเวลายาวนาน ในการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ การวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ การจัดการที่เน้นพัฒนาครูและนักเรียน การติดตาม รวมทั้งการเผยแพร่และขยายผล เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและเกิดความมั่นใจของนักเรียน ผู้ปกครองในการจัดการศึกษา แต่ด้วยบริบทของสังคม ยุคสมัย กฎระเบียบ แบบแผนการปฏิบัติงานของทางราชการที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การปฏิบัติการณ์นิเทศภายในสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพในการทำงาน กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การตั้งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน การแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคล การเปิดใจและร่วมมือ การสร้างเครือข่าย ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการยกระดับคุณภาพทางการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย



## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การพัฒนาศักยภาพของครูผ่านการนิเทศภายในสถานศึกษาเพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการจัดตั้งทีมให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอน

8.1.2 จากสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษายังมีความต้องการในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาครูเพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ในการยกระดับความสามารถของครูและนักเรียนให้มากยิ่งขึ้น

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการเผยแพร่และขยายผล มีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษามากที่สุด คือ รองลงมาคือ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ และด้านการติดตาม ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า การเผยแพร่นวัตกรรมทางการนิเทศภายในสถานศึกษายังมีน้อย ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องจึงควรให้การส่งเสริมการเผยแพร่นวัตกรรมทางการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการดำเนินการ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด

8.3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบผลสำเร็จ

## 9. บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายใน**. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- คณะกรรมการการศึกษา. (2564). **บันทึกการประชุมคณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร**. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2564. จาก [https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/25\\_education/ewt\\_dl\\_link.php?nid=491&filename=index](https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/25_education/ewt_dl_link.php?nid=491&filename=index)
- ชนิดา วิสสมิตนันท์. (2555). **กลยุทธ์การบริหารราชการการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่เป็นระบบและเอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. สงขลา : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3.
- ธเนศ ขำเกิด. (2555). **นิเทศการศึกษา คู่มือเรื่องนิเทศการศึกษา 1 นิเทศศึกษานี้สำคัญไฉน**. **วิทยาสาร**. 112(1). 25-27.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพฯ : สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พุทธชาติ แสนอุบล. (2561). **สภาพ ปัญหา และแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 15(70). 171-181.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). **การนิเทศการศึกษา Education Supervision**. สงขลา : เหมการพิมพ์.
- วนิดา ภูวิชัย. (2562). **การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์**. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริราชพยาบาล. (2563). **การจัดการความรู้**. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2565. จาก <https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/learningorganization/13154/>
- ศิริวรรณ ฉายะเกษตรริน. (2552). **การนิเทศแบบร่วมพัฒนา**. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**. 3(1). 67-87.
- สถาพร สมอุทัย. (2564). **การนิเทศการศึกษา หนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. **วารสารวิจัยวิชาการ**. 5(3). 275-288.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. (2564). **รายงานผลการติดตามประเมินคุณภาพการศึกษา. สุรินทร์** : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). **เอกสารแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ** : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สุทธนูศรีไสย์. (2549). **หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ** : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อติศ ไชยศิริจันทร์. (2562). **การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุซงฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education. 3<sup>rd</sup> ed.** New York : McGraw-Hill.
- Hord, S. M. (1997). **Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement.** Retrieved 1 May 2022. Form <http://www.sedl.org/siss/plccredit.html>
- Hoy, W. K. and Cecil, G. M. (2001). **Education Administration: Theory, Research and Practice. 6<sup>th</sup> ed.** Boston : McGraw – Hill.
- Minor, G. (1974). **Theory and practice of supervision.** New York : Dodd, Mead & Company.
- Sergiovanni, T. J. (1998). Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness. **International Journal of Leadership in Education. 1(1).** 37-46.