



การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Developing a Guideline of Internal Supervision by Applying Professional Learning Community in Schools under the Roi Et Primary Educational Service Office 2

ธีระยุทธ อ้วนวงศ์^{*1} โกวัฒน์ เทศบุตร²

Teerayut Oanwong^{*1} Kowat Tesaputa²

(Received: 2025-05-01; Revised: 2025-05-08; Accepted: 2025-05-08)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) พัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี งานวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการนิเทศภายใน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 350 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี จำนวน 6 คน ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 3) แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายใน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ M.Ed. Student, Faculty of Education and Human Development, Roi-Et Rajabhat University.

² อาจารย์ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² Lecturer, Faculty of Education and Human Development, Roi-Et Rajabhat University.

*Corresponding Author, Email: Teerayuth.oun@gmail.com



ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ การสะท้อนผลการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศภายในและ การวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ 2) แนวทางการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1. การวางแผนการนิเทศ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูประชุมกำหนดเป้าหมายของการนิเทศ 2. การปฏิบัติการนิเทศ ได้แก่ ประชุมก่อนการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศ สรุปผล 3. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ได้แก่ ร่วมกันวิเคราะห์และประเมินผลการนิเทศ และ 4.การสะท้อนผล ได้แก่ เปิดรับความคิดเห็นและเผยแพร่ผลการนิเทศ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การนิเทศภายใน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the current condition, the desirable condition, and the priority needs for developing internal supervision by applying a Professional Learning Community (PLC), and 2) develop a guideline for internal supervision. The research employed a mixed methods design and was conducted in two phases. In Phase 1 investigating the current and desirable conditions and the priority needs for internal supervision development. The sample consisted of 350 school administrators and teachers, selected by stratified random sampling technique based on school size, with the sample size determined through to Krejcie and Morgan's table. In Phase 2 the guideline was developed using qualitative data from six school administrators and teachers with best practices, and five experts who evaluated the developed guideline. The instruments used for data collection included a questionnaire, a structured interview form, and an evaluation form assessing the appropriateness and feasibility of the internal supervision guideline. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNImodified).

The research results were: 1) The current condition of internal supervision based on the Professional Learning Community (PLC) was found to be at a high level overall, while the desirable condition was at the highest level. The priority needs, ranked from highest to lowest, were: supervision monitoring and evaluation, supervision reflection, supervision implementation, and supervision planning, respectively. 2) The developed guideline for



internal supervision consisted of four components including; 1) Supervision Planning – administrators and teachers collaboratively held meetings to set goals for supervision. 2) Supervision Implementation – this involved pre-supervision meetings, the implementation of supervision activities, and summarizing the outcomes. 3) Monitoring and Evaluation – supervisors and teachers jointly analyzed and assessed the outcomes of supervision. And 4) Reflection – feedback from the supervisees was collected and the results of supervision were disseminated. The evaluation results of the guideline indicated that both its appropriateness and feasibility were rated at the highest level.

Keywords: Developing a Guideline, Professional Learning Community, Internal supervision

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของโลกในยุคปัจจุบันนำมาซึ่งกระแสโลกาภิวัตน์ในการปฏิวัติเทคโนโลยีดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจ การสื่อสาร ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการบูรณาการเชิงปฏิบัติ ครูจึงต้องปรับบทบาทเป็นครูยุคใหม่ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการเรียนรู้ นวัตกรรม และทักษะชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) และยังสามารถสร้างและพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เกิดคุณภาพในทุกช่วงอายุ ตั้งแต่ช่วง วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงานและวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะ ความรู้ เป็นคนดี มีวินัยและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย อีกทั้งยังปฏิรูประบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่การเปลี่ยนบทบาทครู และการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่เพียงแต่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างและพัฒนาคนในทุกช่วงวัย แต่ยังเป็นรากฐานในการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และวินัย ตลอดจนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ในกระบวนการดังกล่าว การนิเทศภายใน ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อการนิเทศ ยึดแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และร่วมสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ยิ่งช่วยให้ครูสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นและมีใจใฝ่รู้ตลอดเวลา สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยพัฒนา



ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหตุผลที่จำเป็นต้องมีการนิเทศ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ 3 ส่วน คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ซึ่งทำงานส่งเสริมซึ่งกันและกัน สถานศึกษาที่สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน การนิเทศการศึกษาที่เป็นระบบและต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (อติศ ไชยศิริพันธ์, 2562) ปัญหาสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาคือผู้บริหารไม่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญของตนเองในการนิเทศ มักมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการหรือคณะกรรมการรับผิดชอบแทน ทำให้ไม่ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในกระบวนการนิเทศ การนิเทศภายในจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อดำเนินการบนพื้นฐานของแนวคิด PLC ที่เน้นการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารบางส่วนยังไม่ตระหนักถึงบทบาทในการนิเทศ และบุคลากรยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศภายใน ทำให้การนิเทศขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแนวทางการนิเทศภายในที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา (วาสนา ศรีมาศ, 2566)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การเรียนรู้ในโรงเรียนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านบทบาทของครูที่ต้องปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้สอนมาเป็นผู้ฝึก ผู้สร้างแรงบันดาลใจ และผู้ออกแบบการเรียนรู้ที่ท้าทายและสนุกสนานสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย จากห้องเรียนแบบดั้งเดิมต้องปรับให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้เชิงปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รูปแบบการเรียนรู้ต้องปรับเปลี่ยนจากการเน้นการสอนของครูมาเป็นการเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช, 2559) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ไม่เพียงยกระดับระบบการศึกษาโดยรวม แต่ยังพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐานสากล และเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต PLC ช่วยปรับบทบาทครูให้ตระหนักถึงความสำคัญของการออกแบบการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่านักเรียนในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน โดยหลายโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศและบางโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นด้านคุณภาพและมาตรฐานโดยรวมของเขตพื้นที่ (กฤษณ์พิสิฐ คณนุรัตน์, 2565)



จากความสำเร็จข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้เกิดแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการนำแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้จะเป็นการบูรณาการแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ากับกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของครูและผู้เรียน อีกทั้งยังสามารถเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้นจำนวน 2,535 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 217 คน และครู จำนวน 2,318 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 350 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 320 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.979 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.883 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครู โดยวิธีเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 10 โรงเรียนและเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google Form โดยการส่งเป็นหนังสือราชการส่งผ่านทาง Application LINE และมีรายชื่อผู้ติดต่อ จำนวน 20 โรงเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ



4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนต้นแบบที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน รวมจำนวน 6 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้

1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้นิเทศมีผลการนิเทศภายในที่มีผลงานเชิงประจักษ์วิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) โดยสถานศึกษานั้นได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดในด้านการนิเทศภายใน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้วอย่างน้อย 5 ปี

1.3 เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถด้านการบริหารสถานศึกษา โดยได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่น ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติจากองค์กรต่าง ๆ หรือสถานศึกษาได้รับรางวัลซึ่งเป็นผลจากผลงานการบริหารสถานศึกษา

2. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกทางด้านการนิเทศการศึกษาและมีผลงานเชิงประจักษ์ในการนิเทศที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ด้านการนิเทศภายใน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 2 คน



กลุ่มที่ 3 เป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาผู้มีการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือปริญญาเอก ทางด้านการบริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา ตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

3.1 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยการพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถามโดย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้วิจัยนำประเด็นที่ได้จากการหาค่า PNI_{modified} กำหนดเป็นรายการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี โดยการศึกษาและทำความเข้าใจนัยแห่งความหมายของคำให้สัมภาษณ์ และสร้างข้อสรุปเป็นความเรียง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลโดยเทียบกับเกณฑ์

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสะท้อนผลการนิเทศ และ 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ การปฏิบัติการนิเทศภายใน การวางแผนการนิเทศ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ และการสะท้อนผลการนิเทศ ตามลำดับ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ 2) การสะท้อนผลการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศภายใน และ 4) การวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้คิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
1. การวางแผนการนิเทศ	3.77	0.49	มาก	4.74	0.79	มากที่สุด	0.256 4
2. การปฏิบัติการนิเทศภายใน	3.82	0.14	มาก	4.80	0.66	มากที่สุด	0.257 3
3. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ	3.44	0.64	ปานกลาง	4.67	0.72	มากที่สุด	0.358 1
4. การสะท้อนผลการนิเทศ	3.62	0.53	มาก	4.65	0.66	มากที่สุด	0.296 2
โดยรวม	3.66	0.68	มาก	4.72	0.57	มากที่สุด	0.292

2. ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.1 ผลจากการสัมภาษณ์และศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ มีแนวทางโดย นำผลการนิเทศภายในตามแนวคิด PLC มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีการยกย่องผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีการประเมินผลการนิเทศและผลที่คาดหวังต่อทุกภาคส่วนของสถานศึกษา เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการของครู เพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวิเคราะห์จุดแข็งของนิเทศภายในและหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับกลุ่มและองค์กร รวมถึงการนำแนวคิด PLC มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการประเมินผลการนิเทศอย่างครอบคลุมผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทั้งในระดับกลุ่มและภาพรวม สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือ และให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ สุดท้ายสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลโดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูแต่ละคน โดยใช้ข้อมูลเพื่อ



วิเคราะห์และวางแผนพัฒนาที่เหมาะสม ส่วน ด้านการสะท้อนผลการนิเทศ มีแนวทางโดย เน้นกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ ในประเด็นที่ต้องการให้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศ จากนั้นมีการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศ และสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อพิจารณาประโยชน์ที่ได้รับ มีการสะท้อนผลการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุงระบบการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC อย่างเป็นระบบมีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะตามความเหมาะสม และจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด PLC นอกจากนี้ ยังมีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในอย่างสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและระบบการนิเทศ รวมถึงมีการจัดการปัญหาและประเด็นที่ควรปรับปรุงของผู้รับการนิเทศ โดยเน้นการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างเร่งด่วนและไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหาย

2.2 ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 1) การวางแผนการนิเทศ แนวทางคือ คณะครูและผู้บริหารประชุมเตรียมความพร้อม วิเคราะห์สภาพปัจจุบันนิเทศภายใน จัดทำคำสั่งการนิเทศ และกำหนดเป้าหมายของการนิเทศภายในให้ชัดเจน 2) การปฏิบัติการนิเทศ แนวทางคือ ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยใช้เครื่องมือการนิเทศอย่างเหมาะสม และการสรุปผลการนิเทศ 3) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ แนวทางคือ ครูและผู้บริหารร่วมกันสรุปและวิเคราะห์ผลการนิเทศ และประเมินผลประเด็นที่ต้องพัฒนา และ 4) การสะท้อนผล แนวทางคือ เปิดรับความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศ จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายใน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายใน

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของแนวทาง ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การติดตามและประเมินผลการนิเทศและการสะท้อนผลการนิเทศ พบว่า อยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติการนิเทศมีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การวางแผนการนิเทศและการติดตามและประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ส่วน การปฏิบัติการนิเทศและการสะท้อนผลการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนการนิเทศ	4.48	0.44	มาก	4.40	0.25	มาก
2. การปฏิบัติการนิเทศ	4.63	0.29	มากที่สุด	4.60	0.43	มากที่สุด
3. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ	4.38	0.53	มาก	4.35	0.15	มาก
4. การสะท้อนผลการนิเทศ	4.15	0.44	มาก	4.72	0.59	มากที่สุด
โดยรวม	4.41	0.43	มาก	4.52	0.36	มากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลของการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีสภาพปัจจุบันของแนวทางการนิเทศอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ สาเหตุนี้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบติดตามผลที่ต้องมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนิเทศภายในที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรเน้นการสะท้อนผลจากการนิเทศเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการในด้านนี้ยังขาดความชัดเจนทั้งในด้านตัวชี้วัดที่ใช้และกระบวนการสะท้อนผลกลับไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังพบข้อจำกัดในเรื่องของเวลาและภาระงานของผู้รับผิดชอบในการติดตามผลอย่างใกล้ชิด ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาเครื่องมือและกระบวนการที่เอื้อต่อการติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและนำไปใช้พัฒนาการนิเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในงานวิจัยของ สันติ หัตถ์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการดำเนินงานนิเทศภายในที่เน้นความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนผล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจและการยอมรับในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติการนิเทศภายใน



สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในที่มีระบบและประสิทธิภาพ ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการลงมือปฏิบัติจริง ผ่านการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังเช่น อีรุฒิ หอมอินทร์ (2563) ได้อธิบายว่าการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในด้านการปฏิบัติการนิเทศ ควรมีการทำความเข้าใจกับครูผู้สอน 3 ด้านได้แก่ 1. ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอนเพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2. ครูผู้สังเกตการสอนกับครูผู้สอนมีการประชุมก่อนดำเนินการสังเกตการสอน เพื่อทบทวนความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ รูปแบบ วิธีการ ตารางเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน 3. ครูผู้สังเกตการสอนแจ้งครูผู้สอนให้ทราบถึงเครื่องมือและประเด็นที่จะทำการเก็บบันทึกข้อมูล

3. จากผลการวิจัย ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศซึ่งเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีความหมายลึกซึ้งในการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาและศักยภาพของครูผู้สอนที่ซ่อนอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน การประเมินที่มีคุณภาพจะทำหน้าที่เสมือนกระจกสะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง โอกาสพัฒนา และความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ของสถานศึกษาอย่างครอบคลุมและลึกซึ้ง ไม่เพียงแต่วัดผลสัมฤทธิ์ แต่ยังเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทำให้ครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศจะสามารถร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ และต่อยอดนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องความสำคัญของการนิเทศภายในจึงไม่ได้อยู่ที่การควบคุม หากแต่อยู่ที่การบ่มเพาะวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง สร้างพื้นที่แห่งการเติบโตทางวิชาชีพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิตารัตน์ หัตถมา (2566) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า การติดตามและประเมินผลการนิเทศเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนิเทศ เช่น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนผลการดำเนินงาน พัฒนาแนวทางการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบท และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งย่น



4. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ และ การสะท้อนผลการนิเทศ จากการการทำงานวิจัยผู้วิจัยพบว่า ด้านที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาเร่งด่วนคือ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ มีแนวทางการนิเทศภายในโดย การนำผลการนิเทศภายในตามแนวคิด PLC มาใช้พัฒนาการเรียนการสอนเริ่มจากการยกย่องผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินผลการนิเทศที่คาดหวังต่อทุกภาคส่วนของสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการของครู เพื่อออกแบบแผนพัฒนาที่เหมาะสม ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนเครือข่าย และให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่สถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลโดยมุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพของครูแต่ละคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนำผลการนิเทศภายในตามแนวคิด PLC มาพัฒนาการเรียนการสอนสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการยกย่องแบบอย่างที่ดีเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของครูแต่ละคนช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง Fatih and Kebra (2021) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความตั้งใจของครูในเครือข่ายสังคมชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ (PLC) ผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความตั้งใจของครูในการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ คือการติดตามและประเมินผลที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับชุมชนการเรียนรู้ทางอาชีพ แต่อาจพบความสัมพันธ์ในระดับต่ำระหว่างความตั้งใจในการสร้างเครือข่ายสังคมของครูกับชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อโรงเรียนมีโครงสร้างที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีโดยเฉพาะ การติดตามและประเมินผล จะส่งผลให้ครูมีความตั้งใจในการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่แนวโน้มการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพที่ดีขึ้น การสะท้อนผลการนิเทศ มีแนวทางคือ การพัฒนาการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มจากการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศและการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงการสะท้อนผลการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุงระบบโดยใช้แนวคิด PLC อย่างเป็นระบบ มีการรายงานผลการนิเทศภายในเป็นระยะและจัดทำรายงานสรุปผล พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการนิเทศอย่างสร้างสรรค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ขณะเดียวกันมีการจัดการปัญหาที่พบโดยเน้นการแก้ไขร่วมกันอย่างเร่งด่วนและไม่นำปัญหาไปเผยแพร่ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ทั้งนี้อาจการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องแสดงให้เห็นถึงวงจรคุณภาพที่สมบูรณ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสะท้อนผลเพื่อการพัฒนา การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศสะท้อนถึงการนำหลักการสำคัญของ PLC สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปนา จ้อยเจริญ (2563) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ



การนิเทศตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครุวิทยาาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า งานวิจัยนี้ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศที่ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งมีประสิทธิภาพของงานวิจัยจะขึ้นอยู่กับ การรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาและการสะท้อนผลการนิเทศของนักศึกษา ซึ่งจะสะท้อนผลในด้านการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครู โดยนักศึกษามีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างชัดเจนจาก การเข้าร่วมกระบวนการนิเทศนี้ รูปแบบการนิเทศนี้มีข้อจำกัดด้านบุคลากร เวลา และขั้นตอน แต่มีโอกาสนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในบริบทอื่น ๆ ได้อย่างกว้างขวาง หากมีการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจและเครื่องมือที่เหมาะสม การปฏิบัติการนิเทศมีแนวทาง การดำเนินการนิเทศภายใน เน้นการใช้แนวคิด PLC โดยเริ่มจากการเตรียมความพร้อมของผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม ทบทวนเป้าหมาย และสร้างข้อตกลงร่วมกันก่อนดำเนินการตามปฏิทินที่กำหนด พร้อมใช้เครื่องมือบันทึกผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เมื่อสิ้นสุดการนิเทศ มีการจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศตามปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันพัฒนาและแก้ไข โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถาม และให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ในทุกขั้นตอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาสุทธการ (2565) พบว่า รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ได้ค้นพบว่า การปฏิบัติการนิเทศภายใน จะประกอบด้วย 3 ด้าน 1. ด้านการลงมือปฏิบัติตามแผนนิเทศ พบว่า มีการลงพื้นที่จริงในการดำเนินการนิเทศการดำเนินการตามแผนนิเทศ การบันทึกผลการนิเทศ และการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนิเทศแต่ละครั้ง 2. ด้านวิธีการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ พบว่า มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศออนไลน์ การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) และการนิเทศแบบเสริมแรงทางบวก 3. ด้านการกระตุ้นและการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ พบว่า มีการส่งเสริมและต่อยอดพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน และการสอบถาม ความต้องการในการพัฒนาจากครูผู้สอนโดยตรง การวางแผนการนิเทศ มีแนวทางโดย การเตรียมการนิเทศภายในโรงเรียนได้ประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยคณะครูและผู้บริหารร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดเป้าหมาย และแต่งตั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งกลุ่ม PLC เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ และกำหนดประเด็นการนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การเลือกวิธีการ เครื่องมือ และการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศที่เน้นการช่วยเหลือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศร์ ไชยศิริพันธ์ (2562) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการวางแผนนิเทศ การวางแผนเป็นบริบทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีลักษณะของการทำงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วม และสะท้อนวิสัยทัศน์ที่ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมซึ่งแนวคิดนี้ถูกนำมาบูรณาการในรูปแบบการนิเทศภายใน



ที่พัฒนาในงานวิจัยนี้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการสะท้อนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยระหว่างผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน

5. ผลการประเมินความเหมาะสม ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และในระดับมาก 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การปฏิบัติการนิเทศ การเตรียมการ การวางแผนการนิเทศ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ และการสะท้อนผลการนิเทศ ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุดของกระบวนการนิเทศ เนื่องจากแนวทางการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นมีจุดเด่นสำคัญด้านการปฏิบัติจริงและการเตรียมความพร้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ธรรมจันทร์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการวางแผน การดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหาร ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังสะท้อนว่าแนวทางดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงในสถานศึกษาได้ และมีความเป็นไปได้ที่จะขยายผลในวงกว้างมากขึ้น

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัด โดยรวม พบว่า แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และในระดับมาก 2 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การสะท้อนผลการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ และการติดตามและประเมินผลการนิเทศ สาเหตุนี้แสดงให้เห็นว่า 1) การนิเทศภายในที่มีอยู่เดิมยังขาดการมีส่วนร่วมและความต่อเนื่อง ผู้วิจัยพบว่าระบบนิเทศที่ดำเนินอยู่ในสถานศึกษาโดยทั่วไปยังไม่สามารถกระตุ้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ เนื่องจากมีลักษณะเป็นรายครั้ง ขาดการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ 2) การนิเทศที่ใช้แนวคิด PLC ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พบว่าครูมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การปรับปรุงการสอน 3) การนิเทศภายในควรเปลี่ยนจากระบบการตรวจสอบมาเป็นระบบการส่งเสริมและพัฒนางานการทำงาน วิจัยพบว่า การนิเทศที่ประสบความสำเร็จต้องไม่เน้นการควบคุม แต่ควรเน้นการช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนครู 5) บริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



เอื้อต่อการพัฒนาแนวทางดังกล่าวมีการตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และครูมีความต้องการในการเรียนรู้ร่วมกันสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา ภูวิชัย (2562) การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า การประเมินผล ติดตามและปรับปรุงการทำงาน เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะ เป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาแนวทางที่ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารครู และศึกษานิเทศก์ ทำให้แนวทางดังกล่าวมีความยืดหยุ่น สามารถปรับใช้ตามความต้องการจำเป็นของแต่ละโรงเรียนการที่แนวทางได้รับการประเมินว่ามีความเป็นไปได้สูง ยังแสดงให้เห็นถึงการออกแบบกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับหลักการของ Professional Learning Community (PLC) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากผลการวิจัยที่พบว่า ความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา ควรส่งเสริมและจัดระบบนิเทศภายในที่เอื้อต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู โดยเน้นการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกันในลักษณะของทีมงาน เช่น การทำงานเป็น กลุ่มสาระ หรือ การร่วมกลุ่มทำงานกันในระดับชั้นเรียน

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศภายใน พบว่าจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 การติดตามและประเมินผลการนิเทศมีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษามากที่สุดควรออกแบบกระบวนการนิเทศภายในที่มีการติดตามและประเมินผลการนิเทศเปิดโอกาสให้ครูสามารถสะท้อนผลการสอนของตนเอง แลกเปลี่ยนปัญหา และร่วมกันหาทางออกผ่านการสนทนาเชิงวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริง

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการในเรื่องนี้ควรถูกกำหนดเป็นภารกิจสำคัญเร่งด่วน เพราะจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่อย่างยั่งยืน



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับการนิเทศอย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมการนำระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์พิสิษฐ์ คงนุรัตน์. (2565). รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]
- ฐาปนา จ้อยเจริญ. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเชิงรุกของนักศึกษาครูวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1003>
- ธิดารัตน์ หัตถมา. (2566). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/2023/11/Tidarut_Huttama66.pdf
- ธีรวิทย์ หอมอินทร์. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/fulltextman/full4/teerawut13577/titlepage.pdf
- นุชนาถ สุทธการ. (2565). รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์]. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/265375/181832>
- วิจารณ์ พานิช. (2559). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. ตาตาพับลิชชั่น.



- วนิดา ภูวชัย. (2562). การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/fulltextman/full4/wnida13070/titlepage.pdf
- วรรณภา ธรรมจันทร์. (2561). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/fulltextman/full4/wannapa12486/titlepage.pdf
- วาสนา ศรีมาศ. (2566). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาสำหรับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/2023/11/Wasana_Srimas66.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการนิเทศก์
 การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี
 พ.ศ. 2561-2580 (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ
 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สันติ หัตถิ. (2563). การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/2021/10/Santi%20Hadtee63.pdf
- อติศ ไชยศิริพันธ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/fulltextman/full4/atit13157/titlepage.pdf
- Fatih, S., & Kebra, Y. (2021). *Relationship between enabling school structure, teachers' social network intentions and professional learning community*. Research in Pedagogy, 11(1), 17–29.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.