

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
The Development of Professional Learning Community Internal
Supervision Model for Primary Schools under Surat Thani
Primary Educational Service Area Office 1

(Received: November 14, 2023; Revised: January 12, 2024; Accepted: February 1, 2024)

จันทราภรณ์ สุขสวัสดิ์¹ ญาณิศา บุญจิตร² จิรศักดิ์ แซ่ไคว่²
Jantraporn Suksawat¹ Yanisa Boonchit² Jirasak Saekhow²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน และ 3) ประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ขั้นที่ 2 พัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ตรวจสอบความเหมาะสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ขั้นที่ 3 ประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาทดลองใช้ 3 แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินทักษะการนิเทศ และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ขั้นการวางแผน สร้างค่านิยมร่วมกัน 2) รูปแบบ C-PORIR Model ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี e-mail: kunjae_1011@hotmail.com
Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Faculty of Education, Surattani Rajabhat University

(2) วัตถุประสงค์ (3) กลไกการดำเนินงาน และ (4) เงื่อนไขความสำเร็จ รูปแบบมีความสมเหตุสมผล
เชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบความรู้
หลังพัฒนามากกว่าก่อนพัฒนา ทักษะการนิเทศตามรูปแบบหลังพัฒนามากกว่าก่อนพัฒนา
และความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ การนิเทศภายใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The objectives of this research and development are 1) to study the current situations and desirable situation of the supervision 2) to develop of supervision model and 3) to evaluation results of the implementation professional learning community internal supervision model for primary schools under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1. There were 3 steps, step 1 : was the study of the current situations and desirable situation of the supervision. The sample group was 313 people by stratified random sampling. The research instruments use were questionnaire. Step 2 : was the development of supervision model and to check theoretical reasonable with all 5 experts by questionnaire theoretical reasonable. Step : 3 was the evaluation results of model. The sample group was 3 schools. The research instruments use were quiz, performance assessment form, and satisfaction assessment form were used for data collection. Data were analyzed by mean, standard deviation, and $PNI_{modified}$

The research findings were as follows: 1) The current situation was generally at a moderate level and desirable situation was at a highest level. The priority needs was plan. 2) C-PORIR Model were (1) principle (2) objectives (3) process and (4) success condition. The model on the whole was theoretical reasonable and possible was at a highest level. 3) The evaluation results of gained higher knowledge score on the whole, skill assessment score on the whole, were higher than before, as well as the overall satisfaction score was at a highest level.

Keywords: Model development, Internal Supervision, Professional Learning Community

บทนำ

ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี หรือแม้กระทั่งด้านการศึกษา โดยการจัดระบบการศึกษาที่มีคุณภาพจะส่งผลให้ผู้เรียนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งบุคคลที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ก็คือ ครู เพราะครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดให้ห้องเรียน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา เพราะฉะนั้นคุณภาพของผู้เรียนจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 4 มาตราที่ 22 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้น การที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ สิ่งสำคัญประการแรก คือ การพัฒนาครู

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาครู เพราะการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุง พัฒนาตนเองของครู โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ มุ่งให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ซึ่งพฤติกรรมของครูย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้มีการนิเทศภายในเพราะสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน (ดาวรรณ เอมนิล, 2555, น. 5) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนากระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานภายในสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หากโรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ก็จะส่งผลให้คุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิชา เล่าเรียนดี (2556, น. 27) ที่ว่าการนิเทศภายในเป็นการมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการสอนโดยเน้นความร่วมมือกันเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นการพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาวิชาชีพที่เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ทำให้ครูได้ทบทวนการปฏิบัติงานของตนเอง และทบทวนสมรรถนะด้านต่าง ๆ (วิจารณ์ พานิช, 2555, น. 25) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู (ประวิต เอราวรรณ, 2562, น. 87) การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาดำเนินการในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งสามารถนำมาเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายในให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนได้

จากรายงานผลการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ยังขาดความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดี ในการให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายใน ขาดทักษะกระบวนการนิเทศ อีกทั้งครูไม่ได้นำผลการนิเทศมาพัฒนานวัตกรรมหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงขาดการติดตามความก้าวหน้าของคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นว่าระบบการนิเทศภายในมีการบริหารจัดการที่ยังไม่เข้มแข็ง ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งละเลยการนิเทศ ขาดการแนะนำช่วยเหลือ ให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2564, น. 2)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อจะส่งผลให้เกิดการช่วยเหลือ สนับสนุน ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู หารูปแบบที่เหมาะสมในการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ด้านการนิเทศอันจะทำให้สถานศึกษามีรูปแบบและกระบวนการนิเทศภายในที่มีโครงสร้าง แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่มีความต่อเนื่องชัดเจน สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษามีการขับเคลื่อนนโยบายด้านการจัดการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในการนิเทศภายในของสถานศึกษาในสังกัด โดยการเกิดองค์ความรู้ใหม่นั้นสามารถนำมาใช้

ในการวางแผน การปรับปรุง การพัฒนา และการบริหารจัดการการนิเทศภายในได้ เพื่อที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และพัฒนาครูผู้สอนที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีรูปแบบการนิเทศภายใน และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการเฉพาะ เพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษามีการขับเคลื่อนนโยบายด้านการจัดการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 117 โรงเรียน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 117 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 98 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 117 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,210 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,425 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 25 คน ครูผู้สอน จำนวน 267 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 313 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 725) ที่ความคลาดเคลื่อน .05 ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการพัฒนารูปแบบ คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการบริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้กับสถานศึกษาเป้าหมาย 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลวัดเขาสวรรณประดิษฐ์ โรงเรียนบ้านน้ำฉา และโรงเรียนวัดดอนยาง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 3 คน และครูผู้สอน
จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ กระบวนการนิเทศภายใน และลักษณะสำคัญของชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2565 – เดือนตุลาคม 2566

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา Research & Development (R&D) ผู้วิจัย
ได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของ
สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในและชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วนำองค์ประกอบที่ได้มาสังเคราะห์เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ นำแบบสอบถาม
ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน
จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว มีสภาพบริบท
คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97 และค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 ทำการปรับปรุงแบบสอบถาม
แล้วเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3. นำข้อมูลที่ได้มาจัดลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Modified Priority Needs Index
(PNI_{modified}) เพื่อนำไปสู่การดำเนินการร่างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยการนำ
ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งมีชื่อเรียกเฉพาะว่า C-PORIR Model ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ
ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) กลไกการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นร่วมมือ รวมพลัง
(C: Collaboration) 2) ขั้นการวางแผน สร้างค่านิยมร่วมกัน (P: Plan) 3) ขั้นมุ่งสู่การปฏิบัติ
(O: Operation) 4) ขั้นสนับสนุนให้ยั่งยืน (R: Reflection) 5) ขั้นเปิดรับ ปรับปรุง (I: Improvement)
6) ขั้นสรุปและรายงานผล (R: Report) และ (4) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ นำร่างรูปแบบและ
คู่มือการใช้รูปแบบเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เพื่อพิจารณา

ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ ด้วยการจัดการสนทนากลุ่ม โดยใช้แบบสอบถาม
ความคิดเห็น ปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญให้มีความสมบูรณ์

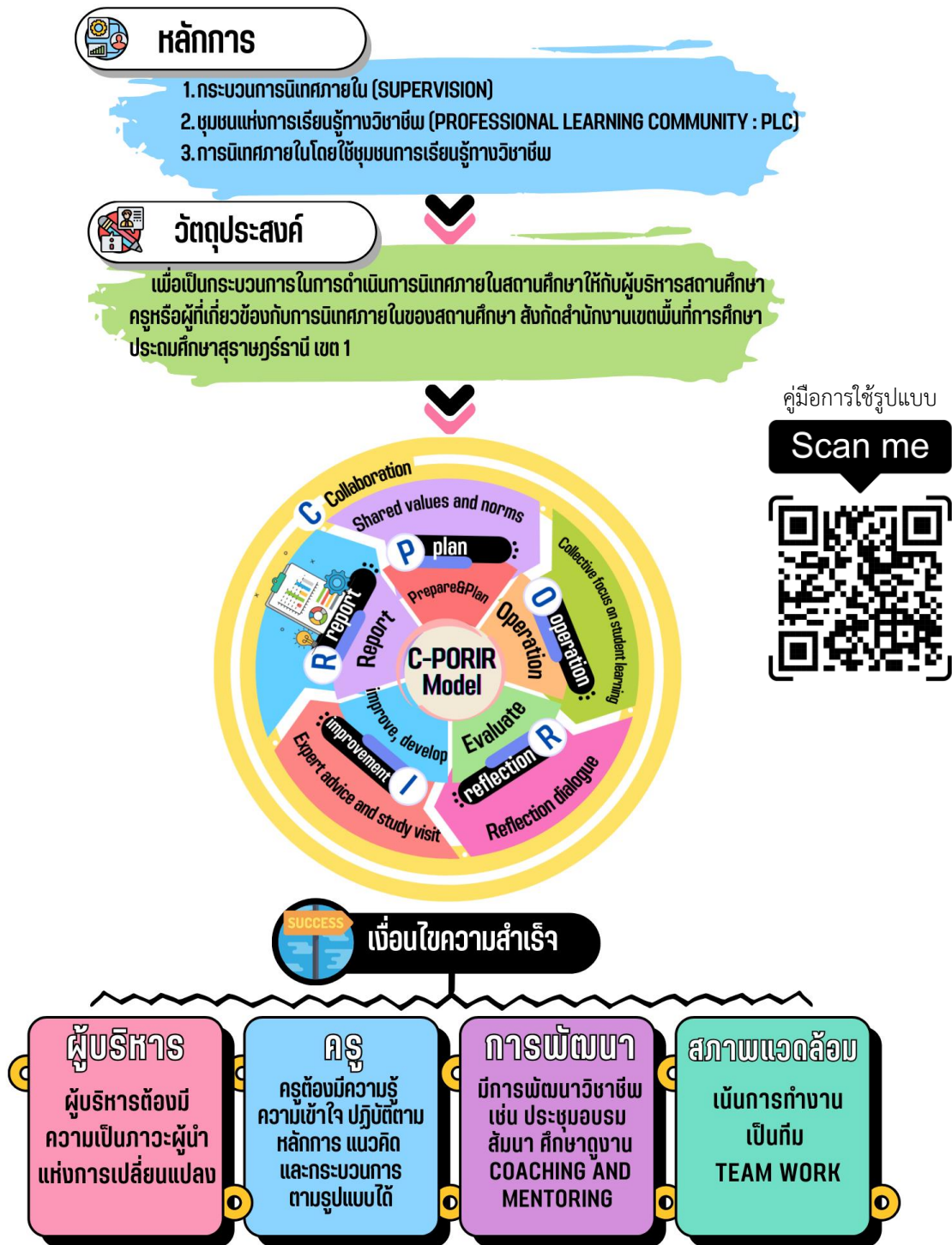
ขั้นตอนที่ 3 ประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 1 ทดลองใช้รูปแบบกับสถานศึกษา 3 แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 3 คน และครูผู้สอน
จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 18 คน มีขั้นตอนดังนี้ 1) เรียนรู้โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
เพื่อสร้างความเข้าใจก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้ในสถานศึกษา 2) ปฏิบัติในสถานศึกษา 3) ประเมิน
ประสิทธิผลการใช้รูปแบบโดยใช้แบบทดสอบ แบบประเมินทักษะการนิเทศตามรูปแบบ
และแบบประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถ
สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน พบว่า
สภาพปัจจุบันในการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขั้นสรุปและรายงานผล รองลงมา คือ ขั้นร่วมมือ รวมพลัง และมีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ขั้นสร้างค่านิยมร่วมกัน สภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขั้นมุ่งสู่การปฏิบัติ รองลงมา คือ
ขั้นวางแผน สร้างค่านิยมร่วมกัน และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ขั้นสรุปและรายงานผล ผลการวิเคราะห์
ความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ ลำดับแรก คือ ขั้นวางแผน สร้างค่านิยมร่วมกัน

2. ผลการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (C-PORIR Model)

จากภาพที่ 1 C-PORIR Model ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ คือ กระบวนการนิเทศ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกระบวนการในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (3) กลไกการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นร่วมมือ รวมพลัง (Collaboration) มีการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ เพื่อเป้าหมายหลักของการนิเทศ 2) ขั้นการวางแผน สร้างค่านิยมร่วมกัน (Plan) มีการประชุม วางแผน ระดมความคิด สร้างความเข้าใจและตั้งเป้าหมายร่วมกัน 3) ขั้นมุ่งสู่การปฏิบัติ (Operation) มีการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ 4) ขั้นสนับสนุนให้ยั่งยืน (Reflection) มีการประชุมร่วมกัน กำกับ ติดตาม ประเมินผล และมุ่งการสะท้อนผล 5) ขั้นเปิดรับ ปรับปรุง (Improvement) ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา และ 6) ขั้นสรุปและรายงานผล (Report) เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (4) เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติตามหลักการ แนวคิดและกระบวนการตามรูปแบบได้ 3) มีการพัฒนาวิชาชีพ เช่นการ ประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน Coaching and Mentoring และ 4) สภาพแวดล้อม เน้นการทำงานเป็นทีม Team Work ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า C-PORIR Model มีความเหมาะสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ หลักการ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงื่อนไขความสำเร็จ

3. ประสิทธิภาพการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของการนิเทศภายใน และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ก่อนและหลังการพัฒนา

คะแนนความรู้	N	$\bar{X}$	S.D.	Mean diff.	t
ก่อนการพัฒนา	18	10.44	3.15	8.39	13.16**
หลังการพัฒนา	18	18.83	0.99		

หมายเหตุ * $p < .05$ และ ** $p < .01$

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน มีคะแนนความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศภายใน และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนามากกว่าก่อนพัฒนามาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการประเมินทักษะการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทักษะการนิเทศตามรูปแบบ

ขั้นตอนการนิเทศ	ทักษะก่อนรับการพัฒนา			ทักษะหลังรับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ร่วมมือรวมพลัง (Collaboration: C)	4.00	0.33	มาก	4.78	0.19	มากที่สุด
2. วางแผนสร้างค่านิยมร่วมกัน (Plan: P)	3.83	0.58	มาก	4.59	0.42	มากที่สุด
3. มุ่งสู่การปฏิบัติ (Operation: O)	3.56	0.20	มาก	4.67	0.34	มากที่สุด
4. สนับสนุนให้ยั่งยืน (Reflection: R)	3.00	0.00	ปานกลาง	4.67	0.47	มากที่สุด
5. เปิดรับ ปรับปรุง (Improvement: I)	3.33	0.47	ปานกลาง	4.59	0.42	มากที่สุด
6. สรุปและรายงานผล (Report: R)	3.22	0.69	ปานกลาง	4.44	0.51	มาก
เฉลี่ยโดยรวม 6 ขั้น	3.49	0.38	ปานกลาง	4.62	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การประเมินทักษะการนิเทศตามรูปแบบ ผู้นิเทศมีทักษะการนิเทศตามรูปแบบหลังเข้ารับการพัฒนามากกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนา โดยภาพรวมหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขั้นร่วมมือรวมพลัง รองลงมา ขั้นมุ่งสู่การปฏิบัติ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ขั้นสรุปและรายงานผล

3.3 ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ

ขั้นตอนการนิเทศ	N = 18		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ร่วมมือรวมพลัง (Collaboration: C)	4.63	0.26	มากที่สุด
2. วางแผน สร้างค่านิยมร่วมกัน (Plan: P)	4.58	0.13	มากที่สุด
3. มุ่งสู่การปฏิบัติ (Operation: O)	4.70	0.11	มากที่สุด
4. สนับสนุนให้ยั่งยืน (Reflection: R)	4.45	0.23	มาก
5. เปิดรับ ปรับปรุง (Improvement: I)	4.56	0.30	มากที่สุด
6. สรุปและรายงานผล (Report: R)	4.56	0.10	มาก
เฉลี่ยโดยรวม 6 ขั้นตอน	4.58	0.08	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ พบว่า มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขั้นมุ่งสู่การปฏิบัติ รองลงมา คือ ขั้นร่วมมือรวมพลัง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ขั้นสนับสนุนให้ยั่งยืน

การอภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด งานวิจัยมีผลเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เป็นระบบ กระบวนการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนเตรียมการ การปฏิบัติตามแผนนิเทศ การกำกับ ติดตามและการรายงานผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีในการให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในสอดคล้องกับแนวคิดของ Fong & Malone (1994, pp. 356-362) กล่าวว่า ปัญหาของการนิเทศ คือ ผู้บริหารมีการออกเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการสอนน้อย ขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พุทธชาด แสนอุบล (2561, น. 179) ได้ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูไม่ให้ความสำคัญ

กับการนิเทศ ไม่มีคู่มือนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทิน ครุขาดความพร้อม
เพื่อรับการนิเทศ ไม่นำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนางาน

1.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น PNI_{modified} โดยภาพรวม พบว่า ลำดับแรก คือ
ชั้นวางแผน สร้างค่านิยมร่วมกัน ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากงานวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่หลัก
ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพ
ผู้เรียนจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา วิเศษรินทอง (2564, น. 56) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการนิเทศภายใน
โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความต้องการนิเทศ ลำดับแรก คือ
ด้านการวางแผน

2. ผลการพัฒนาแบบ มีผลการประเมินความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้
ได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้พัฒนาแบบการนิเทศภายใน โดยการศึกษา
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นข้อมูลในการร่างรูปแบบ รวมทั้ง
ได้มีการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง
สอดคล้องกับ ไพโรจน์ บริบูรณ์, ฉลาด จันทรมบัติ, วีรวิชัย เลิศรัตน์ธำรงกุล และ รัชนิวรรณ
อนุตระกูลชัย (2563, น. 53-68) ได้พัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับอาจารย์นิเทศหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้
และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Keeves (1988, pp. 561-565) กล่าวว่า
รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ดังนั้น
จากการพัฒนาแบบของผู้วิจัยครั้งนี้ พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลไกการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน คือ ขั้นร่วมมือ รวมพลัง
ชั้นวางแผน สร้างค่านิยมร่วมกันชั้นมุ่งสู่การปฏิบัติ ขั้นสนับสนุนให้ยั่งยืน ขั้นเปิดรับ ปรับปรุง ขั้นสรุป
และรายงานผล และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศร ไชยศิริพันธ์ (2562,
น. 200) ได้พัฒนาแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน
มัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน การนำ
รูปแบบไปใช้ และเงื่อนไขความสำเร็จ

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของการนิเทศภายในและชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า คะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก
ผู้เข้าร่วมการพัฒนามีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ พร้อมทั้งการฝึกปฏิบัติ

ตามรูปแบบ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการประชุมทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น สอดคล้องกับ วันทนา สมภักดี (2563, น. 191) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้ร่วมพัฒนามีคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาหลังการพัฒนาเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ กาญจนา วิเศษรินทอง (2564, น. 139) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในเพิ่มขึ้นหลังการใช้รูปแบบ

3.2 ผลการประเมินทักษะการดำเนินงานตามรูปแบบ พบว่า ผู้นิเทศมีทักษะการนิเทศตามรูปแบบหลังเข้ารับการพัฒนามากกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนา โดยภาพรวมหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการวิจัยได้มีการชี้แนะแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ และมีคู่มือการใช้รูปแบบที่สามารถนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้ ดังนั้นการที่มีคู่มือเป็นกรอบแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ในแต่ละขั้นจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้นิเทศ มีทักษะการนิเทศตามรูปแบบเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิศ ไชยศิริพันธ์ (2562, น. 190) ผลการวิจัย พบว่า เมื่อมีการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง หลังพัฒนามีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบโดยรวมเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับงานวิจัยของ วันทนา สมภักดี (2563, น. 201) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ พบว่า มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการนำรูปแบบไปใช้เป็นแนวทางหนึ่งในการเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจกว้างในการทำงานร่วมกัน แก้ปัญหาได้ตรงจุด ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้ใช้นิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ธัญญา วุฒิวิชัย (2563 , น. 312) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษ ที่ 21 พบว่า ผู้เกี่ยวข้องในการนำรูปแบบไปใช้มีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ มณีรัตน์ เย็นสวัสดิ์ (2564, น. 171-193) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการนิเทศด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ควรส่งเสริม เผยแพร่ รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปใช้ในระดับสถานศึกษาต่อไป
2. สถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ไปประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนหรือสังคม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทาง ที่พึงประสงค์มากน้อยเพียงใด ภายหลังได้รับการนิเทศตามรูปแบบใหม่
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนิเทศ การสอนว่า ประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง เพื่อจะได้สนับสนุนส่งเสริมให้มากที่สุด
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการนิเทศกับพฤติกรรม การสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

รายการอ้างอิง

- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา. (2564). รายงานผลการนิเทศการศึกษา ประจำปี บประมาณ 2564. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
- กาญจนา วิเศษรินทอง. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม. มหาสารคาม: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มหาสารคาม.
- ดาวรรณ เอมนิล. (2555). การใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอน โรงเรียน บ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย บุรพา. ชลบุรี.

- ธัญญา วุฒินิพนธ์. (2563). รูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาลวัดท่าสะท้อน อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 15(2), 302-314.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2562). การสร้างชุมชนวิชาชีพบนฐานโรงเรียน: บทเรียนจากโครงการโรงเรียนสุภาพะ. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 9(2), 86-106.
- พุทธชาติ แสนอุบล. (2561). สภาพปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(70), 171-181.
- ไพโรจน์ บริบูรณ์, ฉลาด จันทสมบัติ, วีรวิทย์ เลิศรัตน์อำรุงกุล, และ รัชนิวรรณ อนุตระกูลชัย. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับอาจารย์นิเทศหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาพุทธศาสตร์*, 5(4), 53-68.
- มณีนรัตน์ เย็นสวัสดิ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู*, 5(2), 169-193.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ชการพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันทนา สมภักดี. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- อติศ ไชยศิริพันธ์. (2562). รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- Fong, M. L., & Malone, C. M. (1994). Defeating ourselves: Common errors in counseling research. *Counselor Education and Supervision*, 33(4), 356-362.
- Keeves, P. J. (1988). *Model and model building*. In Educational research methodology and measurement: An international handbook. Oxford: Pergamon Press.

การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.