



การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

A Study of Current Conditions, Desired Conditions and Needs Assessment of Internal Supervision to Promote Professional Learning Communities (PLC) among Teachers at Chiang Mai Rajabhat University Demonstration School

อภุวัชภูมิ ภูมิภัทรเมธ^{1*}, สุบัน พรเวียง² และ ภัทรมนัส ศรีตระกูล³

Aphuthatt Phumphattarameth^{1*}, Suban Pornwiang² and Phattharamanat Sritrakul³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹Graduate student, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Mai University.

²รองศาสตราจารย์, ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

²Associate Professor, Department of Educational Foundations and Development, Faculty of Education, Chiang Mai University.

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

³Assistant Professor, Department of Educational Foundations and Development, Faculty of Education, Chiang Mai University.

*Corresponding author, E-mail: Aphuthatt.phum@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศและได้รับการนิเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายใน จำนวนทั้งสิ้น 28 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยมีผู้ให้ข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 92.85 ของประชากรทั้งหมด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ระหว่าง 0.60–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Priority Needs Index : PNI Modified

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยภาพรวมของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.99, S.D. =0.87) ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D. =0.51) และ PNI Modified=0.14 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการนิเทศภายในเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านข้อมูลสารสนเทศ 2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ใน



การนิเทศ 3) ด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน 4) ด้านการติดตามและประเมินผล 5) ด้านการเผยแพร่และขยายผลสู่เครือข่าย ซึ่งเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ต้องได้รับการส่งเสริมคือ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในการนิเทศ โดยภาพรวมของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.90) ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) และ $PNI_{Modified} = 0.17$ และด้านการเผยแพร่และขยายผลสู่เครือข่าย โดยภาพรวมของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.98) ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.49) และ $PNI_{Modified} = 0.17$ ดังนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการนิเทศภายใน และการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงาน ช่องทางการสื่อสาร และวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูกับเครือข่ายทางวิชาการของโรงเรียน เพื่อยกระดับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน, การนิเทศภายใน, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

This article aims to study the current conditions, desirable conditions, and priority needs of internal supervision to promote Professional Learning Communities (PLC) among teachers at Chiang Mai Rajabhat University Demonstration School. This study is survey research. The population consisted of 28 administrators and teachers of Chiang Mai Rajabhat University Demonstration School with experience in conducting or receiving internal supervision. Data were collected from the entire population (census), with 26 respondents returning the questionnaires, representing 92.85% of the total population. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.93. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$).

The research findings revealed that the overall current state of internal supervision to promote PLC at Chiang Mai Rajabhat University Demonstration School was at a high level ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.87), while the overall desirable state was at the highest level ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.51), with a $PNI_{Modified}$ value of 0.14. When considering the five components of internal supervision 1) Information Systems, 2) Strategic Planning for Supervision, 3) Management for Teacher and Learner Development, 4) Monitoring and Evaluation, and 5) Dissemination and Network Expansion, it was found that the areas requiring the most urgent promotion were Strategic Planning for Supervision (Current state: $\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.90; Desirable state: $\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51; $PNI_{Modified} = 0.17$) and Dissemination and Network Expansion (Current state: $\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.98; Desirable state: $\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.49; $PNI_{Modified}$



=0.17). Consequently, the school should prioritize strategic planning for internal supervision and promote work dissemination, communication channels, and diverse knowledge-sharing methods regarding internal supervision and PLC within its academic networks. This will enhance the efficiency of the school's Professional Learning Community operations.

Keywords: Needs Assessment of Internal Supervision, Internal Supervision, Professional Learning Community (PLC)

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของโลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ โดยเฉพาะการปฏิวัติทางเทคโนโลยีดิจิทัล การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมและวิวัฒนาการของระบบการศึกษาที่ต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคใหม่ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อบทบาทและหน้าที่ของครู ซึ่งไม่สามารถยึดติดกับรูปแบบการสอนแบบเดิมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ทางเดียวได้อีกต่อไป ครูในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ที่สามารถออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (UNESCO, 2021)

ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพครูจึงไม่ใช่เพียงการเพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาวิชาการเท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะแบบองค์รวมที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตลอดช่วงชีวิต แผนดังกล่าวได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ทั้งนี้ การพัฒนาครูถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2566–2580) ได้วางกรอบการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเน้นการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และสามารถพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนได้ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้เน้นการสร้างกลไกการพัฒนาครูผ่านกระบวนการนิเทศ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและร่วมกันพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

นโยบายของสภาการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูในเชิงระบบ โดยเฉพาะการส่งเสริมระบบนิเทศภายในที่มีคุณภาพและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครูในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม (OECD,



2020) การนิเทศภายในจึงไม่ใช่เพียงการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่เป็นกระบวนการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพสูงในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู (PLC) เป็นกลุ่มครูที่มีพันธกิจร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ดำเนินงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (DuFour et al., 2010) การดำเนินงานของ PLC ช่วยส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการและวิธีการสอนที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา รวมทั้งสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพต้องบูรณาการกับแนวคิด PLC เพื่อสร้างระบบการพัฒนาครูที่ครอบคลุมและยั่งยืน การนิเทศภายในไม่ควรเป็นเพียงกิจกรรมที่ดำเนินการเป็นครั้งคราว แต่ต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างความรู้ใหม่ และการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ผู้นิเทศจึงต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ผู้สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leader) และผู้สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Coach) มากกว่าการเป็นผู้ตรวจสอบหรือประเมินผล

การวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในช่วงปี พ.ศ. 2564–2567 แสดงให้เห็นว่า แม้ภาพรวมของการดำเนินงานจะอยู่ในระดับ "ยอดเยี่ยม" ตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ยังคงมีจุดที่ต้องพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ประการแรก พบว่าครูขาดความต่อเนื่องในการทำวิจัยในชั้นเรียนและการประยุกต์ใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน แม้ว่าครูจะมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเบื้องต้น แต่การดำเนินการวิจัยยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ส่งผลให้การพัฒนาการเรียนการสอนขาดหลักฐานเชิงประจักษ์และไม่สามารถสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพได้ ประการที่ 2 โรงเรียนไม่มีระบบพี่เลี้ยงหรือการนิเทศภายในที่ชัดเจนและเป็นระบบ การนิเทศที่มีอยู่ส่วนใหญ่เป็นการนิเทศแบบเป็นทางการเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ขาดการนิเทศเพื่อพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูที่มีประสบการณ์และครูใหม่ หรือระหว่างครูที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ประการที่ 3 โรงเรียนขาดกลไกการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นระบบ แม้ว่าจะมีการประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์บ้าง แต่ยังไม่มีการสร้างและกระบวนการที่ชัดเจนในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการความรู้ และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2566)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันอย่างยั่งยืน



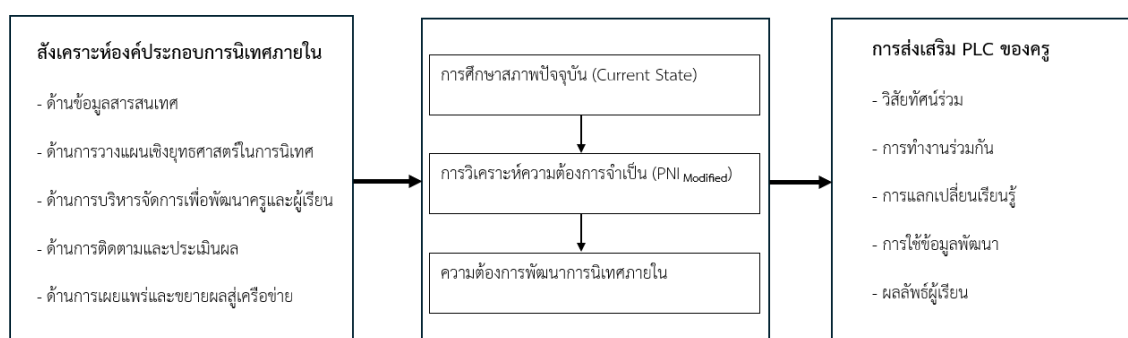
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจากแนวคิดการนิเทศภายในและแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศภายในที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในการนิเทศ ด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการเผยแพร่และขยายผลสู่เครือข่าย (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2014; Sergiovanni & Starratt, 2002) ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) เพื่อระบุประเด็นสำคัญในการพัฒนาการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาเป็นแนวทางการนิเทศภายในที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศและได้รับการนิเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายใน จำนวนทั้งสิ้น 28 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยมีผู้ให้ข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 92.85 ของประชากรทั้งหมด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน ครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านข้อมูลสารสนเทศ จำนวน 8 ข้อ 2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในการนิเทศ จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน จำนวน 10 ข้อ 4) ด้านการติดตามและประเมินผล



จำนวน 9 ข้อ และ 5) ด้านการเผยแพร่และขยายผลสู่เครือข่าย จำนวน 8 ข้อ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดนิยามของตัวแปรกรอบงานที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา 3) สร้างข้อคำถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและสร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหา 4) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์โดยใช้แบบประเมินค่า (IOC) เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถาม หากข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า หรือเท่ากับ 0.60 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หากข้อคำถามใดมีดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.60 ผู้ศึกษาจะพิจารณาความจำเป็นเหมาะสม โดยขอคำแนะนำและเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการตัดข้อคำถามนั้นทิ้งหรือนำไปปรับปรุงใหม่ หรือเมื่อมีผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีจำนวน 3 ใน 5 ของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเห็นชอบ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ทุกข้อ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากรจำนวน 28 คน แล้วจึงนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยซึ่งข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รายการ	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน(D)			ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ด้านข้อมูลสารสนเทศ	3.98	0.87	มาก	4.60	0.56	มากที่สุด	0.16	2
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในการนิเทศ	3.97	0.90	มาก	4.63	0.51	มากที่สุด	0.17	1



ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ยของ สภาพปัจจุบัน(D)			ค่าเฉลี่ยของ สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
3. ด้านการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาครูและนักเรียน	4.01	0.82	มาก	4.24	0.50	มาก	0.06	3
4. ด้านการติดตามและ ประเมินผล	4.06	0.81	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด	0.16	2
5. ด้านการเผยแพร่และ ขยายผลสู่เครือข่าย	3.96	0.98	มาก	4.64	0.49	มากที่สุด	0.17	1
รวม	3.99	0.87	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด	0.14	

สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยภาพรวมของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.99, S.D. =0.87) ภาพรวมของความต้อการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D. =0.51) และ PNI Modified=0.14 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.98, S.D. =0.87) สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.60, S.D. =0.56) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI Modified) มีค่า PNI Modified =0.16

2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในการนิเทศ สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.97, S.D. =0.90) สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.63, S.D. =0.51) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI Modified) มีค่า PNI Modified =0.17

3 ด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.01, S.D. =0.82) สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.24, S.D. =0.50) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI Modified) มีค่า PNI Modified =0.06

4 ด้านการติดตามและประเมินผล สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.06, S.D. =0.81) สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.72, S.D. =0.49) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI Modified) มีค่า PNI Modified =0.16

5 ด้านการเผยแพร่และขยายผลสู่เครือข่าย สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.96, S.D. =0.98) สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.64, S.D. =0.49) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI Modified) มีค่า PNI Modified =0.17

เมื่อจัดลำดับความต้อการจำเป็นของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านที่มีความต้อการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในการนิเทศ และด้านการเผยแพร่และขยายผลสู่เครือข่าย รองลงมา คือ



ด้านข้อมูลสารสนเทศ และด้านการติดตามและประเมินผล และลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาครูและนักเรียน

สรุปและอภิปรายผล

จากสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สามารถอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

ด้านข้อมูลสารสนเทศ การที่สภาพปัจจุบันด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.87) นั้น อาจสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในฐานะสถาบันการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัย มีความได้เปรียบในการเข้าถึงระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีจากมหาวิทยาลัยต้นสังกัด ทั้งในด้านฐานข้อมูลงานวิจัย ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน ทำให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นสำหรับการจัดการเรียนรู้และการนิเทศได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และมีค่า S.D. ที่ค่อนข้างต่ำ (S.D. = 0.56) มีค่า PNI Modified = 0.16 แสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเห็นสอดคล้องกันในทิศทางเดียวกันว่า ต้องการให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพสูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพและความต้องการในการพัฒนาของครูเป็นรายบุคคล ข้อมูลผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงข้อมูลที่ใช้เป็นฐานในการวางแผนการนิเทศที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของห้องเรียน ซึ่งในปัจจุบันอาจยังกระจุกกระจาย ไม่เป็นระบบ และเข้าถึงได้ยาก ช่องว่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นปัญหาที่พบได้บ่อยในโรงเรียน กล่าวคือ แม้จะมีข้อมูลจำนวนมากในระบบ แต่ข้อมูลเหล่านั้นมักไม่ได้รับการจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ ไม่สามารถเรียกใช้ได้ทันท่วงที หรือไม่ได้รับการวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการนิเทศจริง ผู้นิเทศจึงขาดข้อมูลที่แม่นยำและทันสมัยในการวางแผนและดำเนินการนิเทศแต่ละครั้ง ส่งผลให้การนิเทศเป็นไปในลักษณะทั่วไปโดยไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman, Gordon, and Ross-Gordon (2014) ที่อธิบายว่าการนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มต้นจากการมีฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์สภาพการสอนและออกแบบการนิเทศที่ตรงกับความต้องการของครูได้อย่างแม่นยำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่เห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี เพื่อให้สมาชิกในองค์กรสามารถเรียนรู้จากข้อมูลและประสบการณ์ที่สะสมมาอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ยิ่งไปกว่านั้น ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิภา เลาเรียนดี (2556) ที่พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลสารสนเทศเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะการมีระบบข้อมูลที่ช่วยให้ผู้นิเทศและครูสามารถสะท้อนคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองได้บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based reflection) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นโรงเรียนจึงควรพัฒนาระบบสารสนเทศที่สามารถรวบรวม จัดเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้ครูและผู้นิเทศสามารถบันทึกและเรียกดูข้อมูลการนิเทศได้แบบเรียลไทม์



ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในการนิเทศ ผลการวิจัยในด้านนี้มีประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ ประการแรก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.90) สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) มีค่า PNI_{Modified} = 0.17 มีค่าสูงที่สุดในบรรดาทุกด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการรับรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูบางส่วนอาจรับรู้ว่าเป็นโรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศที่ดี ขณะที่ครูอีกกลุ่มหนึ่งกลับรู้สึกว่าการวางแผนการนิเทศยังขาดความชัดเจนหรือขาดความเป็นระบบ ความแตกต่างในการรับรู้นี้อาจเกิดจากการที่แผนการนิเทศไม่ได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึง หรือครูแต่ละคนได้รับการนิเทศในรูปแบบที่ไม่สม่ำเสมอ การวางแผนการนิเทศเชิงยุทธศาสตร์ที่ขาดประสิทธิภาพอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้ของครูและบุคลากร ซึ่งสะท้อนผ่านค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันที่มีค่าสูง (S.D. = 0.90) ทั้งนี้ อาจตีความได้ว่า การดำเนินงานด้านการวางแผนการนิเทศของโรงเรียนยังมีความไม่สม่ำเสมอ หรือมีการสื่อสารแผนการนิเทศที่ไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ครูแต่ละคนมีประสบการณ์ต่อการนิเทศที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni and Starratt (2002) ที่อธิบายว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เริ่มต้นจากการวิเคราะห์บริบทและความต้องการขององค์กรอย่างรอบด้าน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครู และมีการออกแบบกลยุทธ์การนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour, Eaker and Many (2010) ที่เน้นการวางแผนร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งให้เห็นว่า การขาดกระบวนการวางแผนที่มีส่วนร่วมและมีเป้าหมายร่วมกัน อาจส่งผลให้การนิเทศไม่เกิดความต่อเนื่องและไม่สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างแท้จริง ยิ่งไปกว่านั้น ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2557) ที่พบว่า โรงเรียนที่มีการวางแผนการนิเทศโดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูเป็นฐาน มีผลการพัฒนาครูที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืนมากกว่าโรงเรียนที่วางแผนการนิเทศโดยใช้ปฏิทินกิจกรรมเพียงอย่างเดียว ดังนั้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่จึงควรพัฒนากระบวนการวางแผนการนิเทศที่เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของครูเป็นรายบุคคล กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดได้ รวมถึงสื่อสารแผนการนิเทศให้ทุกฝ่ายเข้าใจและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน ประเด็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งในด้านนี้คือ สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.82) สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.50) ซึ่งเป็นค่าต่ำที่สุดในบรรดาทุกด้าน ทั้งยังมีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์แคบที่สุดในบรรดาทุกด้าน ซึ่งอาจตีความได้ว่า ครูและบุคลากรรับรู้ว่าเป็นโรงเรียนมีพื้นฐานด้านการบริหารจัดการที่ดีอยู่แล้ว และมีความเป็นจริงในการคาดหวังระดับการพัฒนาที่สูงขึ้น กล่าวคือ ครูอาจมองเห็นข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบริบทของโรงเรียน จึงกำหนดสภาพที่พึงประสงค์ในระดับที่สมเหตุสมผลและเป็นไปได้จริง อย่างไรก็ตาม แม้ช่องว่างจะแคบกว่าด้านอื่น แต่การที่ค่า PNI_{Modified} ยังคงอยู่ที่ 0.06 แสดงให้เห็นว่า ยังมีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง ปัญหาที่มักพบในด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูและนักเรียนในบริบทของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ คือการที่ครูต้องแบกรับบทบาทที่หลากหลายและซับซ้อนกว่าครูโรงเรียนทั่วไป ทั้งการเป็นผู้สอนนักเรียน การเป็นอาจารย์ที่เลี้ยงนักศึกษาฝึกสอน และการทำหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ภาระที่หลากหลายนี้ทำให้ครูมีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเองและการร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



อย่างจำกัด ในด้านการพัฒนาผู้เรียน ปัญหาที่อาจพบคือการที่ระบบการนิเทศไม่ได้เชื่อมโยงโดยตรงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนอย่างชัดเจน ทำให้ยากที่จะประเมินได้ว่าการนิเทศครูส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนสำคัญของการนิเทศภายในของโรงเรียน กล่าวคือ การนิเทศมักมุ่งเน้นที่กระบวนการสอนของครูเป็นหลัก โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการติดตามผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour and Eaker (1998) ที่เน้นว่า การบริหารจัดการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยทุกการตัดสินใจในการบริหารจัดการต้องตอบคำถามว่า "สิ่งนี้จะส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างไร" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hattie (2009) ที่วิเคราะห์จากการศึกษาหลายงาน พบว่า การที่ครูมีความร่วมมือกันอย่างเป็นระบบและมีผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับที่สูงกว่าปัจจัยอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ

ด้านการติดตามและประเมินผล สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. =0.81) สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. =0.49) มีค่า PNI Modified =0.16 แม้โรงเรียนจะมีการดำเนินงานด้านการติดตามและประเมินผลในระดับสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ แต่สภาพที่พึงประสงค์ก็สูงขึ้นตามไปด้วยในอัตราที่ใกล้เคียงกัน สะท้อนให้เห็นว่า ครูและบุคลากรมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลในระดับสูง แต่ยังคงเห็นช่องว่างระหว่างสิ่งที่ทำอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นอย่างชัดเจน ปัญหาของการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในที่พบได้บ่อยในสถานศึกษาคือการประเมินผลมักมุ่งเน้นที่ การประเมินสภาพปัจจุบัน (Summative Evaluation) เพื่อรายงานต่อผู้บริหารเท่านั้น โดยไม่ได้นำผลการประเมินกลับมาใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ในการปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (Formative Evaluation) ทำให้วงจรการพัฒนาไม่สมบูรณ์ ครูอาจรู้สึกว่าการประเมินเป็นเพียงกระบวนการตรวจสอบหรือควบคุม มากกว่าการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ในบริบทของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษาฝึกสอน และมหาวิทยาลัยต้นสังกัด การติดตามและประเมินผลจึงมีความซับซ้อนมากกว่าโรงเรียนทั่วไป เนื่องจากต้องครอบคลุมการประเมินทั้งในมิติของพัฒนาการครู พัฒนาการนักเรียน และคุณภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครูไปพร้อมกัน ซึ่งต้องการเครื่องมือและกระบวนการประเมินที่มีความละเอียดและครอบคลุมมากกว่าที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Stufflebeam (2003) ที่เสนอแบบจำลองการประเมิน CIPP (Context, Input, Process, Product) ซึ่งเน้นว่าการประเมินที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมทั้งบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพ ไม่ใช่เพียงการตัดสินคุณค่าเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2007) ที่ระบุว่า การประเมินที่ดีต้องสร้างวัฒนธรรมของการรับผิดชอบร่วมกัน (Collective Accountability) ที่ครูทุกคนรู้สึกว่าการประเมินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง ไม่ใช่การตรวจจับข้อบกพร่อง ยิ่งไปกว่านั้น ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ รักธรรม (2554) ที่พบว่า การนิเทศภายในที่มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลจากการประเมินในการปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะของครูและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในระดับห้องเรียน ดังนั้น โรงเรียนจึงควรพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลที่มีความสมดุลระหว่างการประเมินเพื่อพัฒนาและการประเมินเพื่อรายงาน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบเกณฑ์การประเมินและการตีความผลการประเมินด้วยตนเอง



ด้านการเผยแพร่และขยายผลสู่เครือข่าย สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.98) สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.49) มีค่า $PNI_{Modified} = 0.17$ การที่ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันสูงถึง 0.98 นั้นสะท้อนให้เห็นชัดเจนว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเผยแพร่และขยายผลที่แตกต่างกันอย่างมาก บางส่วนอาจมีประสบการณ์การเผยแพร่ผลงานผ่านการนำเสนอในเวทีวิชาการหรือการตีพิมพ์งานวิจัย ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งอาจแทบไม่มีประสบการณ์ด้านนี้เลย ความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากการที่โรงเรียนยังไม่มีกลไกหรือระบบที่เป็นทางการในการสนับสนุนให้ครูทุกคนมีโอกาสเผยแพร่และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ อย่างเท่าเทียมกัน ปัญหาของการขาดการเผยแพร่และขยายผลสู่เครือข่ายที่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดการสูญเสียองค์ความรู้ที่สำคัญหลายประการ ประการแรก นวัตกรรมการสอน รูปแบบการนิเทศ หรือแนวปฏิบัติที่ดีที่ครูแต่ละคนพัฒนาขึ้นจากประสบการณ์จริงในห้องเรียน มักถูกจำกัดอยู่เพียงในห้องเรียนของครูคนนั้น ไม่ได้รับการถ่ายทอดหรือต่อยอดโดยครูคนอื่น ๆ ประการที่สอง โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในฐานะสถาบันที่มีพันธกิจในการเป็นแหล่งเรียนรู้และห้องปฏิบัติการทางการศึกษา สำหรับนักศึกษาครู ควรมีการเผยแพร่องค์ความรู้สู่สถานศึกษาในเครือข่ายและชุมชนวิชาชีพในวงกว้าง แต่ในความเป็นจริงกลับยังทำได้น้อยกว่าที่ควรจะเป็น ประการที่สาม การขาดการเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายนอกทำให้โรงเรียนขาดโอกาสในการรับรู้แนวปฏิบัติที่ดีจากสถานศึกษาอื่น และขาดการกระตุ้นจากภายนอกที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กลายเป็นองค์กรที่เรียนรู้อย่างโดดเดี่ยวและพัฒนาได้ อย่างจำกัด ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสาธิตในยุคปัจจุบัน ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริบทการศึกษา เทคโนโลยี และความต้องการของสังคม การมีเครือข่ายที่เข้มแข็งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Hord (1997) ที่ระบุว่า หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยั่งยืน คือ การมีระบบการแบ่งปันและเผยแพร่การปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาสมรรถนะของครูในโรงเรียน แต่ยังช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในวงกว้าง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stoll et al. (2006) ที่ทำการทบทวนงานวิจัยกว่า 200 ชิ้น พบว่า โรงเรียนที่มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีอย่างสม่ำเสมอ สามารถพัฒนาสมรรถนะของครูได้อย่างรวดเร็วและมีนัยสำคัญกว่าโรงเรียนที่ดำเนินการพัฒนาอย่างโดดเดี่ยวถึงสองเท่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Hargreaves and Fullan (2012) ที่เสนอแนวคิด "ทุนทางวิชาชีพ" (Professional Capital) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนที่สุดเกิดจากการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพที่ครูสามารถเรียนรู้จากกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างองค์ความรู้ร่วมกันในระดับที่เกินขีดความสามารถของครูแต่ละคน ดังนั้น ด้านการเผยแพร่และขยายผลสู่เครือข่ายจึงเป็นด้านที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ควรให้ความสำคัญในลำดับแรก โดยพัฒนากลไกที่เป็นทางการในการแบ่งปันองค์ความรู้ทั้งภายในโรงเรียนและสู่เครือข่ายสถานศึกษา ภายนอก ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบในการเป็นโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย ในการสร้างและขยายเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพออกไปในวงกว้าง



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายการพัฒนาครูด้านการเผยแพร่และขยายผลสู่เครือข่าย โดยบรรจุเป็นแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และจัดให้มีการอบรมอย่างต่อเนื่อง
2. สถานศึกษาควรปรับลดภาระงานสอนหรือพิจารณาลดงานบริหารที่ไม่จำเป็น เพื่อจัดสรรเวลาให้ครูสามารถดำเนินกิจกรรม PLC และการนิเทศภายในได้อย่างต่อเนื่อง โดยควรกำหนดเป็นสัดส่วนภาระงานที่ชัดเจนในแผนปฏิบัติการประจำปี
3. ควรมีนโยบายจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศในรูปแบบ "Digital Knowledge Repository" เพื่อให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่แม่นยำ ทันสมัย และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนการนิเทศที่ตอบสนองความต้องการรายบุคคลได้ (Evidence-based Supervision)
4. หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ กำหนดเป้าหมาย และวางแผนการนิเทศร่วมกัน (Participatory Strategic Planning) รวมทั้งบูรณาการแผนการนิเทศเข้ากับแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบท และตอบสนองความต้องการจำเป็นของครูอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนา รูปแบบหรือคู่มือการนิเทศภายในที่เน้นการเผยแพร่และขยายผลสู่เครือข่าย โดยเฉพาะ เพื่อแก้ปัญหาช่องว่างความต้องการจำเป็นที่พบในการวิจัยครั้งนี้ โดยเน้นการสร้างนวัตกรรมการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสาธิต
2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การถอดบทเรียน (Lesson Learned) จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้และจิตวิทยาความปลอดภัยในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2566). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วัชรวิภา เลาเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช: ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 12). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2580. สกศ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. สศช.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2557). การนิเทศภายในโรงเรียน: แนวคิดและการปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ราย.
- อรุณ รักธรรม. (2554). การนิเทศการศึกษา: หลักการและแนวปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work (2nd ed.). Solution Tree Press.



- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement. National Educational Service.
- Fullan, M. (2007). The new meaning of educational change (4th ed.). Teachers College Press.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). Supervision and instructional leadership: A developmental approach (9th ed.). Pearson.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. Teachers College Press.
- Hattie, J. (2009). Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. Routledge.
- Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement. Southwest Educational Development Laboratory.
- OECD. (2020). Teachers and school leaders as lifelong learners.
- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2002). Supervision: A redefinition (7th ed.). McGraw-Hill.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221–258.
- Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation. In T. Kellaghan & D. L. Stufflebeam (Eds.), *International handbook of educational evaluation* (pp. 31–62). Kluwer Academic Publishers.
- UNESCO. (2021). *Futures of education: A new social contract for education*. UNESCO Publishing.